

RAPORT

STAN KOMPETENCJI PERSONALNYCH I SPOŁECZNYCH PO PANDEMII KORONAWIRUSA SARS-COV-2

W ramach projektu

„Transversals skills in time of COVID”

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej



Współfinansowane przez
Unię Europejską

PARTNERZY



**FUNDACJA EDUKACJI,
ROZWOJU
I INNOWACJI**
Polska



EDITC LIMITED
Cypr



**EDU SMART TRAINING
CENTRE LIMITED**
Irlandia

SPIS TREŚCI

00. WSTĘP	2
01. KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE	4
02. KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W KRAJACH PARTNERSKICH - BRANŻA EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNA	10
03. METODYKA BADAŃ	33
04. WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH	41
05. WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH	61
06. PANDEMIA I PERSPEKTYWY	67
07. WNIOSKI I REKOMENDACJE	72
08. BIBLIOGRAFIA	75
09. SPIS WYKRESÓW, ZESTAWIEŃ I RYSUNKÓW	77
10. ZAŁĄCZNIKI	79

00

WSTĘP

Ostatnie lata przyniosły spore zmiany na rynku pracy, a pandemia koronawirusa SARS-COV-2 część z nich dodatkowo przyspieszyła. Marzec 2020 zapoczątkował czas dynamicznych zmian zupełnie innych niż dotychczas, przynosząc zaskakujące problemy i rozwiązania, których rynek pracy się nie spodziewał.

Rolę konieczności skutecznego rozwijania się i wykorzystywania umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych, które mają kluczowe znaczenie dla dobrobytu gospodarczego i spójności społecznej Polski podkreśla Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030¹. Potrzeba stworzenia ram dla polityki umiejętności – rozumianej jako spójne podejście wszystkich podmiotów zaangażowanych w rozwijanie umiejętności, które będą dzięki temu lepiej dopasowane do aktualnych i przewidywanych potrzeb społecznych oraz rynkowych – została podkreślona w wielu dokumentach o znaczeniu strategicznym, takich jak Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku) i Perspektywa uczenia się przez całe życie.

Budowanie mocnych kompetencji pracowników, nie tylko zawodowych, ale także personalnych i społecznych jak się okazuje w dobie pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 staje się kluczowe ze względu na wzmocnienie kadr w toku zmieniających się warunków pracy, niepewności czasów czy też oczekiwań rynku i pracodawców. Rola kompetencji personalnych i społecznych jest kluczowa dla budowania kadr gospodarski, ale także zrównoważonego społeczeństwa. Kompetencje personalne i społeczne stały się niezbędnikiem każdego człowieka, w tych zmieniających się wciąż warunkach oraz czyhających zagrożeniach i zmianach.

Prognoza umiejętności przygotowana przez Cedefop na rok 2020 r. wiąże się z pewnymi słabościami lub też nie do końca trafnymi szacunkami, gdyż została opracowana przed początkiem globalnej pandemii koronawirusa SARS-CoV-2. Ponieważ krótkoterminowe i długoterminowe skutki globalnej pandemii i wy-

¹ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 jako polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie (2020-2030)

nikające z niej trudności w wielu krajach nadal są nieznane to rynek pracy, pracodawcy i pracownicy reagują na zmiany różnie. Podejmowane działania i decyzje nie zawsze są trafione. Od 2020 roku żyjemy w ciągle zmieniającym się otoczeniu gospodarczym i społecznym.

W 2021 roku Cedefop² opracował kolejne krajowe prognozy umiejętności, które określają kluczowe tendencje w zakresie miejsc pracy i umiejętności w poszczególnych państwach członkowskich UE do 2030 r. Nie było to zadanie proste. W okresie pandemii nie można wskazać bardziej aktualnych i adekwatnych danych dot. zawodów i trendów na rynku pracy. Długoterminowe czynniki, które kształtują prognozy w krajach europejskich, o których warto pamiętać to: starzenie się społeczeństwa, coraz większa automatyzacja procesów, sztuczna inteligencja, globalizacja, niedobór zasobów i przechodzenia na gospodarkę neutralną pod względem emisji dwutlenku węgla. Te czynniki są niezmiernie ważne z punktu widzenia radzenia sobie przez kraje członkowskie UE z pandemią i jej skutkami na rozwój gospodarek.

Jedną z odpowiedzi i działań, które każdy kraj może zastosować to przygotowywanie kadr rynku pracy na zmienne czasy, chaos i nowy porządek gospodarczy. Dbając o kształcenie

i szkolenia zawodowe adekwatne do aktualnej sytuacji powoduje to konieczność dbania i rozwijania kompetencji personalnych i społecznych wśród kadr, w tym także branży ekonomiczno-administracyjnej.

Dziś oddajemy w Państwa ręce raport, w którym partnerstwo międzynarodowe krajów Polski, Cypru i Irlandii podzieliło się z Państwem wynikami przeprowadzonych badań we wszystkich krajach partnerstwa oraz określiło kierunek zapotrzebowania na kompetencje personalne i społeczne w branży ekonomiczno-administracyjnej.

Zapraszamy do lektury!

² Cedefop, *Trends, transitions and transformation*, 2021

01

KOMPETENCJE SPOŁECZNE I PERSONALNE

W literaturze istnieje wiele definicji kompetencji. Kompetencja to pojęcie bez wyraźnych granic. Przeprowadzono wiele badań naukowych na ten temat, a definicji jest chyba tyle, ilu ekspertów. Tadeusz Oleksyn zauważa, że kompetencje mogą mieć różne odniesienia:

- kompetencje organizacji,
- kompetencje zawodowe,
- kompetencje stanowiskowe, związane z wymaganiami poszczególnych stanowisk pracy (niezależnie od tego, kto je zajmuje),
- kompetencje rzeczywiście posiadane przez poszczególnych ludzi,
- kompetencje możliwe do uzyskania, leżące w granicach możliwości danego człowieka³.

Znajdujemy się w szczególnym okresie zmian uwarunkowań gospodarczych, technologicznych, prawnych, biznesowych i społecznych, które prowadzą tradycyjny przemysł w kierunku modelu Przemysłu 4.0. Przemysł czwartej generacji jest pojęciem wykraczającym poza adaptację technologii cyfrowych przez przedsiębiorstwa. W centrum czwartej rewolucji przemysłowej są ludzie wykorzystujący maszyny do optymalizacji działań. Obejmuje różnorodne wykorzystanie technologii oraz integrację i analizę danych, w celu usprawnienia procesów biznesowych, nowe formy zatrudnienia, nowe przywództwo, a przede wszystkim – nowe kompetencje pracowników. Wiele spośród dziś istniejących zawodów za kilka lat mogą całkowicie zniknąć, a na rynku pojawią się dziś nam jeszcze nieznane, zupełnie nowe specjalizacje. Bank Światowy prognozuje, że aż 57% zawodów w krajach OECD ulegnie procesowi automatyzacji. Według raportu „Future of Skills. Employment in 2030” zawód przyszłości już teraz wykonuje 10% osób, 70% będzie musiało zmienić sposób wykonywania swojej profesji, a 20% powinno liczyć się z tym, że ich obowiązki przejmą roboty.

Nowe technologie, szczególnie sztuczna inteligencja (AI, artificial intelligence), uczenie maszynowe, szczególnie w kontekście decyzji podejmowanych przez człowieka, zastępują pracę człowieka wszędzie tam, gdzie polega ona na rutynowych zadaniach. Maszyny mogą być w stanie analizować dane z dużą prędkością, ale wiele decyzji dotyczących tego, co zrobić z informacjami, musi być nadal podejmowane

³ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*. Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 19.

przez ludzi. Niezwykle istotnego znaczenia nabierają więc kompetencje, które wspomagają współpracę człowieka z robotami i systemami informatycznymi opartymi na uczeniu maszynowym, z zastosowaniem elementów sztucznej inteligencji. Możemy je określić mianem kompetencji przyszłości. Wyposażenie w nie pracowników jest kluczowe – to one pozwolą im osiągać sukcesy w warunkach transformacji cyfrowej i budowania przemysłu 4.0.

Praca w warunkach dynamicznego rozwoju wschodzących technologii tj. sztucznej inteligencji, big data, internetu rzeczy, komputerów kwantowych, chmury obliczeniowej i innych będzie wymagać odpowiednio dostosowanych kompetencji, wykraczających poza techniczne kompetencje cyfrowe, które dotąd uznawano za kluczowe. Już dziś spotykamy się z dużym zapotrzebowaniem na tzw. e-liderów – zdolnych do kreowania i wdrażania innowacji.

Do dotychczasowych czynników zmiany, powiązanych z rozwojem technologii cyfrowych, dołączyły w ostatnim czasie nowe presje wynikające z obecnej pandemii COVID 19. Z jednej strony, pandemia ma szereg negatywnych konsekwencji, jak np. globalny kryzys gospodarczy, pogorszenie sytuacji na rynku pracy itp. Jednak z drugiej strony, wyzwala ona pozytywny potencjał i generuje nową dynamikę zmian bazujących na kreatywnym wykorzystaniu i szerokim zastosowaniu narzędzi cyfrowych, a także kompetencji ery cyfrowej, określanych jako kompetencje 4.0. Przykładem może być dynamiczny rozwój e-handlu oraz przejścia działań promocyjnych i marketingowych do sieci. Można więc już obecnie postawić tezę, że skutkiem pandemii będzie konieczność podjęcia szybszych działań w zakresie rozwoju właśnie kompetencji 4.0.

Efektywne funkcjonowanie w nowej rzeczywistości będzie wymagało nowych kompetencji, czyli tzw. kompetencji 4.0. Według World Economic Forum (2017) w przyszłości nawet 47% miejsc pracy może zostać zdigitalizowanych. Stawia to przed systemami edukacji bezprecedensowe wyzwania związane z elastycznym wyposażaniem osób uczących się w kompetencje istotne dla życia i pracy w rzeczywistości opartej na technologiach, w umiejętności korzystania z mediów, kreatywność, inteligencję społeczną, krytyczną analizę, wirtualną współpracę czy umiejętności międzykulturowe (OECD, 2019).

Według analityków firmy McKinsey⁴ kompetencje o rosnącym znaczeniu na rynku pracy można zaliczyć do trzech grup:

1. KOMPETENCJE CYFROWE I TECHNICZNE

Są to umiejętności tzw. twarde - szczególnie ważne są kompetencje cyfrowe, które nie ograniczają się jedynie do programowania czy analizy danych, ale obejmują szeroki zakres umiejętności: od cyfrowego rozwiązywania problemów po wiedzę z zakresu np. cyberbezpieczeństwa. Na niemal każdym stanowisku pracy – w fabryce czy w kancelarii prawnej – pracownicy będą potrzebowali umiejętności technicznych, ponieważ narzędzia cyfrowe staną się powszechne, a czwarta rewolucja przemysłowa wpłynie na

⁴ Globalny Instytut McKinsey przeprowadził badania (2021), w których wydzielił 56 kompetencji i postaw (Firma McKinsey nazwała je: *distinct elements of talent – DELTA*), które będą najbardziej potrzebne w pracy w przyszłości. Badania przeprowadzono z udziałem 18 000 pracowników w 15 krajach.

każdą branżę. Sztuczna inteligencja, Internet rzeczy, rzeczywistość wirtualna i rozszerzona, robotyka, blockchain i inne technologie staną się częścią codziennych doświadczeń każdego pracownika. Szczególnego znaczenia nabierze umiejętność korzystania z danych – „paliwa” cyfrowej rewolucji, na bazie których tworzy się wartość dodaną. Firmy, które nie wykorzystują tego paliwa do budowania swojej pozycji konkurencyjnej, nieuchronnie pozostaną w tyle. Aby do tego nie dopuścić, muszą zatrudniać osoby posiadające umiejętność pracy z danymi.

W Europie do 2030 r. pracownicy będą przeznaczać ponad 40% czasu więcej na czynności wykorzystujące takie właśnie kompetencje techniczne i cyfrowe. Popyt na zaawansowane umiejętności programistyczne i informatyczne wzrośnie aż o 90%.

2. KOMPETENCJE POZNAWCZE

Potocznie są one nazywane kompetencjami myślenia, obejmujące zarówno kreatywność, jak i logiczne rozumowanie i rozwiązywanie złożonych problemów:

- krytyczne myślenie - rozwój internetu doprowadził do sytuacji ciągłego przeladowania informacjami. Kluczowego znaczenia nabierają więc umiejętności, które pozwalają rozpoznać wiarygodne informacje. Doceniani będą pracownicy otwarci, a jednak zdolni do oceny jakości zalewających nas informacji,
- adaptowalność i elastyczność - nie jesteśmy w stanie przewidzieć, jakich umiejętności czy kompetencji będą potrzebować pracodawcy. Dlatego ważne są: nastawienie na uczenie się przez całe życie oraz otwartość na nowe wyzwania. W ten sposób będziemy poznawczo elastyczni w stosunku do nowych pomysłów i sposobów działania, a to da nam możliwość przystosowywania się do zmian,
- kreatywność - bez względu na to, jak mocno ucyfrowione jest nasze środowisko pracy, jak bardzo w nasze aktywności wkracza AI, ludzie nadal są lepsi od maszyn w proponowaniu niestandardowych rozwiązań problemów. Przyszłe miejsca pracy będą wymagały nowych sposobów myślenia i wychodzenia poza utarte schematy. Dlatego kreatywność ludzi już ma i nadal będzie miała zasadnicze znaczenie dla dalszego rozwoju.

Do 2030 r. na europejskim rynku pracy popyt na kompetencje poznawcze wzrośnie o 14%. Jednocześnie coraz mniejsze znaczenie będą posiadać podstawowe umiejętności poznawcze, w tym podstawowe umiejętności przetwarzania danych – w Europie aż o 23% w ciągu najbliższych 10 lat.

3. KOMPETENCJE SPOŁECZNE

Kompetencje społeczne to przede wszystkim: efektywna współpraca w grupie, przywództwo i przedsiębiorczość oraz inteligencja emocjonalna.

Firmy przechodzące transformację cyfrową będą szukały pracowników, którzy mają rozwinięte zdol-

ności interpersonalne; takich, którzy będą potrafili dobrze współdziałać z innymi i wspólnie wspierać firmę. Ze względu na międzynarodową działalność wielu przedsiębiorstw pracownicy muszą być uwrażliwieni na inne kultury, języki, przekonania polityczne i religijne i umieć współpracować z osobami, które mogą inaczej postrzegać świat. Umiejętność ta ma również kluczowe znaczenie w procesie opracowywania lepiej spersonalizowanych produktów.

Do 2030 r. na europejskim rynku pracy popyt na kompetencje społeczne wzrośnie aż o 22%. Najszybciej, bo o 1/3, będzie rósł popyt na przedsiębiorczość i zdolność do podejmowania inicjatywy.

Według raportu Światowego Forum Ekonomicznego przewiduje się znaczące przyspieszenie procesów automatyzacji i robotyzacji w trzeciej dekadzie XXI wieku (charakterystyczna dla Przemysłu 4.0). Oznaczający likwidację części zawodów w perspektywie roku 2030. Automatyzacja i robotyzacja dotkną raczej zadań realizowanych w danym miejscu pracy niż całego procesu wytwarzania. Podział rynku pracy na branże wschodzące i schyłkowe opiera się głównie na rodzaju zadań wykonywanych przez pracowników. Pierwsza grupa obejmuje zadania kreatywne, wymagające zindywidualizowanego podejścia, związane z zarządzaniem technologiami itp. Natomiast druga grupa to prace rutynowe, na ogół w tradycyjnych branżach i zawodach.



Common Transversal Competence Framework⁵ (2021) wypracowane w ramach projektu „Transversals -EU” przez konsorcjum europejskiej obejmuje następujące kompetencje, które zostały w dużej mierze potwierdzone przez pogłębione badania przedmiotowego projektu dla branży ekonomiczno-administracyjnej jako kluczowe kompetencje społeczno-personalne tj:

- zarządzanie i organizowanie działań,
- rozwiązywanie problemów i reagowanie na nieprzewidziane sytuacje,
- współdziałanie i wspieranie współpracy,
- zarządzanie zasobami,
- używanie komunikacji ustnej w jednym lub kilku językach,
- uwzględnienie norm zawodowych, społecznych i kulturowych,
- komunikowanie się za pomocą technologii cyfrowych,
- krytyczne myślenie,
- budowanie własnej ścieżki kariery,

⁵ Projekt Erasmus+, KA3 Policy Reform – Policy Experimentations „Transversals EU”, 2021 <https://www.transvalproject.eu/the-common-transversal-competence-framework/>

- rozwijanie swoich kompetencji i profilu,
- autorefleksja.

Uczestnicy Światowego Forum Ekonomicznego w Davos⁶ (2020) uznali krytyczne myślenie i kompleksowe rozwiązywanie problemów za najbardziej poszukiwane umiejętności na rynku pracy, zaś magazyn Forbes umieścił krytyczne myślenie na I miejscu niezbędnych kompetencji XXI wieku.



DAVOS 2020

WORLD ECONOMIC FORUM

Dalej na liście kompetencji przyszłości znalazły się m. in:

- kreatywność i inicjatywa,
- aktywne uczenie się,
- odporność, tolerancja na stres i elastyczność,
- kompleksowe rozwiązywanie złożonych problemów,
- umiejętność myślenia analitycznego i innowacyjność,
- wykorzystanie, monitorowanie i kontrola technologii,
- orientacja na usługi,
- projektowanie i programowanie technologii,
- zarządzanie personelem,
- inteligencja emocjonalna,

⁶ „The future of jobs – report 2020”, Światowe Forum Ekonomicznego w Davos, 2020 <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

- zarządzanie zasobami finansowymi i materialnymi,
- przywództwo i wpływ społeczny,
- mentoring i przekazywanie wiedzy.

Wyraźnie widać, że w przywołanych badaniach większość kompetencji zapewniających sukces w nowej rzeczywistości zawodowej się powtarza. To głównie umiejętności społeczne (społeczno-personalne) dające przewagę nad maszynami oraz możliwość sprawnego funkcjonowania w środowisku pracy, które jest rozproszone geograficznie, zróżnicowane wiekowo i kulturowo oraz podatne na częste i



02

**KSZTAŁCENIE ZAWODOWE
W KRAJACH PARTNERSKICH
BRANŻA EKONOMICZNO -
ADMINISTRACYJNA**

Zawody z branży ekonomiczno-administracyjnej są potrzebne w każdej instytucji czy przedsiębiorstwie. Pracownicy w niej zatrudnieni zajmują się przede wszystkim: organizowaniem i koordynowaniem pracy w biurze, sporządzaniem i prowadzeniem dokumentacji kancelaryjno-biurowej oraz finansowo-księgowej, obsługą interesantów, obsługiwaniem urzędów biurowych, organizowaniem prac związanych z konserwacją sprzętu, urzędów i pomieszczeń, kontrolą przepływu informacji, organizowaniem obsługi interesantów w jednostce administracyjnej oraz sporządzaniem dokumentacji prawnej i spraw pracowniczych.⁷

Zawody szkolnictwa branżowego przyporządkowanych do branży ekonomiczno-administracyjnej, określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w Polsce:

1. technik administracji; kwalifikacja wyodrębniona w zawodzie: EKA.01. Obsługa klienta w jednostkach administracji,
2. technik archiwista; kwalifikacja wyodrębniona w zawodzie: EKA.02. Organizacja i prowadzenie archiwum; EKA.03. Opracowywanie materiałów archiwalnych,
3. technik ekonomista; kwalifikacja wyodrębniona w zawodzie: EKA.04. Prowadzenie dokumentacji w jednostce organizacyjnej, EKA.05. Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych,
4. technik prac biurowych; kwalifikacja wyodrębniona w zawodzie: EKA.06. Wykonywanie prac biurowych,
5. technik rachunkowości; kwalifikacja wyodrębniona w zawodzie: EKA.05. Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych, EKA.07. Prowadzenie rachunkowości,
6. technik usług pocztowych i finansowych; kwalifikacja wyodrębniona w zawodzie: EKA.08. Świadczenie usług pocztowych i finansowych oraz wykonywanie zadań rozdzielczo-ekspedycyjnych⁸.

⁷ Zapotrzebowanie na kwalifikacje w wybranych obszarach kształcenia zawodowego – obszar administracyjno-usługowy, branża ekonomiczno-administracyjno-biurowa, Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Kraków 2018, s.7

⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

Technik administracji – kształcenie odbywa się w technikum lub w szkole policealnej.

Osoba na tym stanowisku pełni w swoim miejscu pracy funkcje administracyjne, jak np. prace biurowe i sporządzanie dokumentów. Mówiąc bardziej szczegółowo, technik administracji gromadzi oraz porządkuje informacje i współpracuje z innymi jednostkami – np. edukacyjnymi i samorządowymi lub komórkami wewnętrznymi w swoim miejscu zatrudnienia. Przygotowuje on również sprawozdania i protokoły dotyczące działalności zatrudniającej go instytucji, tworzy regulaminy i umowy oraz redaguje pisma.^{9, 10}

EKA 1. Obsługa klienta w jednostkach administracji

- Bezpieczeństwo i higiena pracy,
- Podstawy administracji i prac biurowych,
- Sporządzanie dokumentów dotyczących spraw administracyjnych,
- Przygotowywanie i prowadzenie postępowania administracyjnego,
- Sporządzanie analiz i sprawozdań,
- Język obcy zawodowy,
- Kompetencje personalne i społeczne.¹¹

Na tym stanowisku potrzebni są ludzie odpowiedzialni i dobrze zorganizowani. – to szczególnie ważne w pracy z wszelkiego rodzaju dokumentacją. Ponadto technik administracji będzie regularnie mieć kontakt z ludźmi, dlatego powinien być życzliwy, otwarty i przede wszystkim wyróżniać się kulturą osobistą.¹²

Osób na to stanowisko poszukują firmy consultingowe i inne przedsiębiorstwa, np. z branży przemysłowej oraz praktycznie wszystkie jednostki administracji państwowej i samorządowej. Mowa tu o m.in. urzędach marszałkowskich, powiatowych czy gminnych. Kompetentnych pracowników potrzebują także instytucje naukowo-badawcze, ośrodki badawczo-rozwojowe, placówki służby zdrowia, a także przedsiębiorstwa z sektora publicznego.¹³

⁹ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

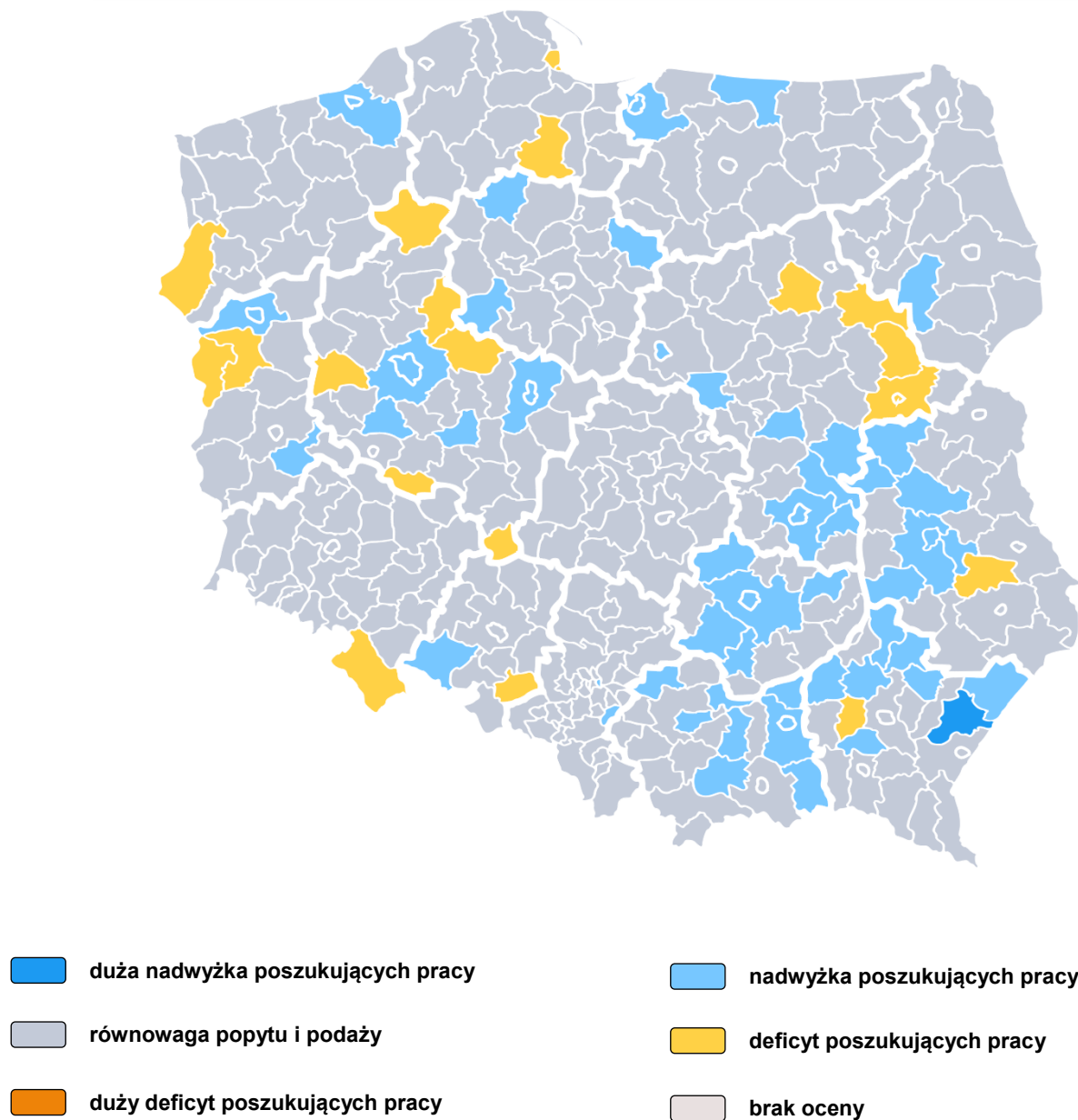
¹¹ Ibidem

¹² Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

¹³ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

WYKRES 02.1 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - pracownicy administracyjni i biurowi



Źródło: Barometr zawodów, Prognoza zapotrzebowania na pracowników, Wojewódzki Urząd Miasta w Krakowie, 2021, pobrano: https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5B%5D=79&year%5B%5D=2022&relation=1

Technik archiwista - kształcenie odbywa się w technikum lub w szkole policealnej.

Osoba na tym stanowisku zajmuje się gromadzeniem, przechowywaniem, porządkowaniem oraz ewidencjonowaniem dokumentacji aktowej. Opracowuje, udostępniania i zabezpiecza także wszelkie materiały archiwalne. Archiwiści wykonują prace biurowe, redagują pisma i sprawozdania oraz sporządzają plan pracy archiwum zakładowego lub firmowego. Dbają też o stare dokumenty, konserwując je w odpowiedni sposób. Używają różnych urządzeń jak komputery, czytniki i skanery, za pomocą których digitalizują materiały, a do ich obowiązków należy w pewnym stopniu także obsługa klienta. Zyskującym na popularności elementem pracy technika archiwisty jest obsługa dokumentów elektronicznych. Coraz więcej firm i przedsiębiorstw wprowadza systemy do elektronicznego zarządzania dokumentacją, co wymaga od archiwistów bycia na bieżąco z nowoczesnym oprogramowaniem służącym do katalogowania i opisywania zasobów archiwalnych, np. M-Files.¹⁴

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik archiwista powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych:

1. w zakresie kwalifikacji EKA.02. Organizacja i prowadzenie archiwum:
 - a) gromadzenia, przechowywania i udostępniania zasobu archiwalnego,
 - b) ewidencjonowania dokumentacji aktowej,
 - c) brakowania dokumentacji o czasowym okresie przechowywania,
 - d) przekazywania dokumentacji do archiwum państwowego;
2. w zakresie kwalifikacji EKA.03. Opracowywanie materiałów archiwalnych:
 - a) opracowywania i zabezpieczania dokumentacji aktowej, technicznej i geodezyjno-kartograficznej,
 - b) opracowywania dokumentacji audiowizualnej,
 - c) gromadzenia dokumentacji na nośnikach elektronicznych.¹⁵

Technik archiwista musi być odpowiedzialny i sumienny, jego mały błąd lub nieuwaga mogą bowiem uszkodzić lub zniszczyć ważny dokument. Niezbędna jest także dbałość o szczegóły, która przydaje się przy zabezpieczaniu starych pism i ksiąg. Często będzie musiał odszukać coś w przepastnym archiwum. W związku z tym powinien być cierpliwy i cechować się uporem, by zawsze doprowadzać poszukiwania do końca. Niezbędna będzie także dyskrecja, ponieważ archiwistę obowiązuje tajemnica zawodowa.¹⁶

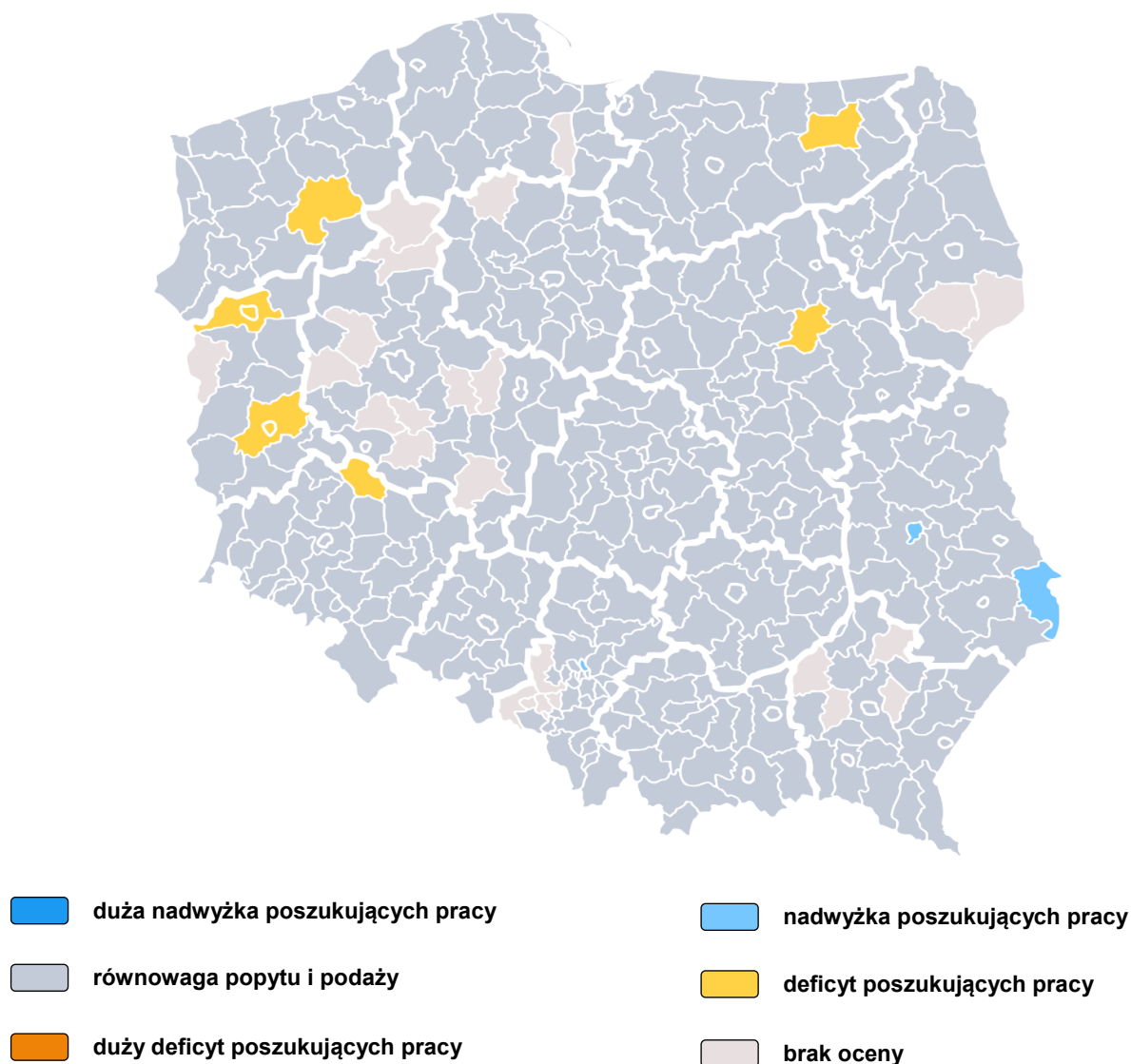
¹⁴ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

¹⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

Jako technik archiwista można pracować w archiwach państwowych i niepaństwowych, gromadzących zasoby historyczne i bieżące, składnicach akt oraz archiwach zakładowych. Umiejętności zdobyte na zajęciach przydadzą się również w każdej pracy biurowej wymagającej prowadzenia i porządkowania obszernej dokumentacji.¹⁷

WYKRES 02.2 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - archiwiści i muzealnicy



Źródło: Barometr zawodów, Prognoza zapotrzebowania na pracowników, Wojewódzki Urząd Miasta w Krakowie, 2021, pobrano: https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?province%5B%5D=%23polska&year%5B%5D=2022&forecast_type=relation&profession%5B%5D=47&relation=1

¹⁶ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

¹⁷ Ibidem

Technik ekonomista – kształcenie odbywa się w technikum lub w szkole policealnej.

Technik ekonomista to zawód interdyscyplinarny, pozwalający wykonywać podstawowe prace związane z obsługą firm w zakresie rachunkowości, kadr, planowania, rozliczeń finansowych i podatkowych, a także przepływów logistycznych. W związku z tym daje podstawy do rozwijania specjalistycznych kompetencji oczekiwanych przez pracodawców oraz możliwości zatrudnienia w niemal każdym przedsiębiorstwie. Ukształtowane w procesie uczenia umiejętności zawodowe umożliwiają absolwentowi zatrudnienie na wielu stanowiskach w różnych jednostkach organizacyjnych, oraz samozatrudnienie poprzez podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek.¹⁸ Zawód technik ekonomista należy do grupy zawodów, w których bardzo ważne są relacje między ludźmi.¹⁹

Kształcenie technika ekonomisty to rozwijanie kompetencji w zakresie finansów, poznawanie podstawowych zasad i mechanizmów funkcjonowania całej gospodarki oraz działających w niej przedsiębiorstw. Podczas nauki uczeń pozna zasady: organizacji pracy biura firmy, obliczania wskaźników niezbędnych do określenia sytuacji ekonomiczno-finansowej firmy, sporządzania sprawozdań finansowych, prowadzenia pełnej i uproszczonej księgowości, pracy działu kadr i płac, obsługi specjalistycznych programów księgowo-finansowych, kadrowo-płacowych oraz magazynowo-sprzedażowych, marketingu, samodzielnego wykonania zadań w zakresie zaopatrzenia, magazynowania materiałów i gotowych produktów, transportu, sprzedaży towarów i usług, prowadzenia własnej działalności gospodarczej.²⁰

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik ekonomista powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych:²¹

1. w zakresie kwalifikacji EKA.04. Prowadzenie dokumentacji w jednostce organizacyjnej:

- a) stosowania przepisów prawa w prowadzeniu działalności,
- b) prowadzenia dokumentacji biurowej i magazynowej,
- c) prowadzenia dokumentacji procesu sprzedaży,
- d) gospodarowania rzeczowymi składnikami majątku,
- e) sporządzania biznesplanu;

¹⁸ *Ibidem*

¹⁹ *Ibidem*

²⁰ *Ibidem*

²¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

2. w zakresie kwalifikacji EKA.05. Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych:

- a) prowadzenia rekrutacji i selekcjonowania kandydatów do pracy,
- b) sporządzania dokumentacji kadrowej,
- c) prowadzenia spraw związanych ze świadczeniami socjalnymi,
- d) rozliczania wynagrodzeń i składek pobieranych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- e) prowadzenia analizy zatrudnienia i wynagrodzeń,
- f) prowadzenia ewidencji podatkowych i rozliczeń podatkowych,
- g) prowadzenia rozliczeń finansowych z kontrahentami i podmiotami rynku finansowego.

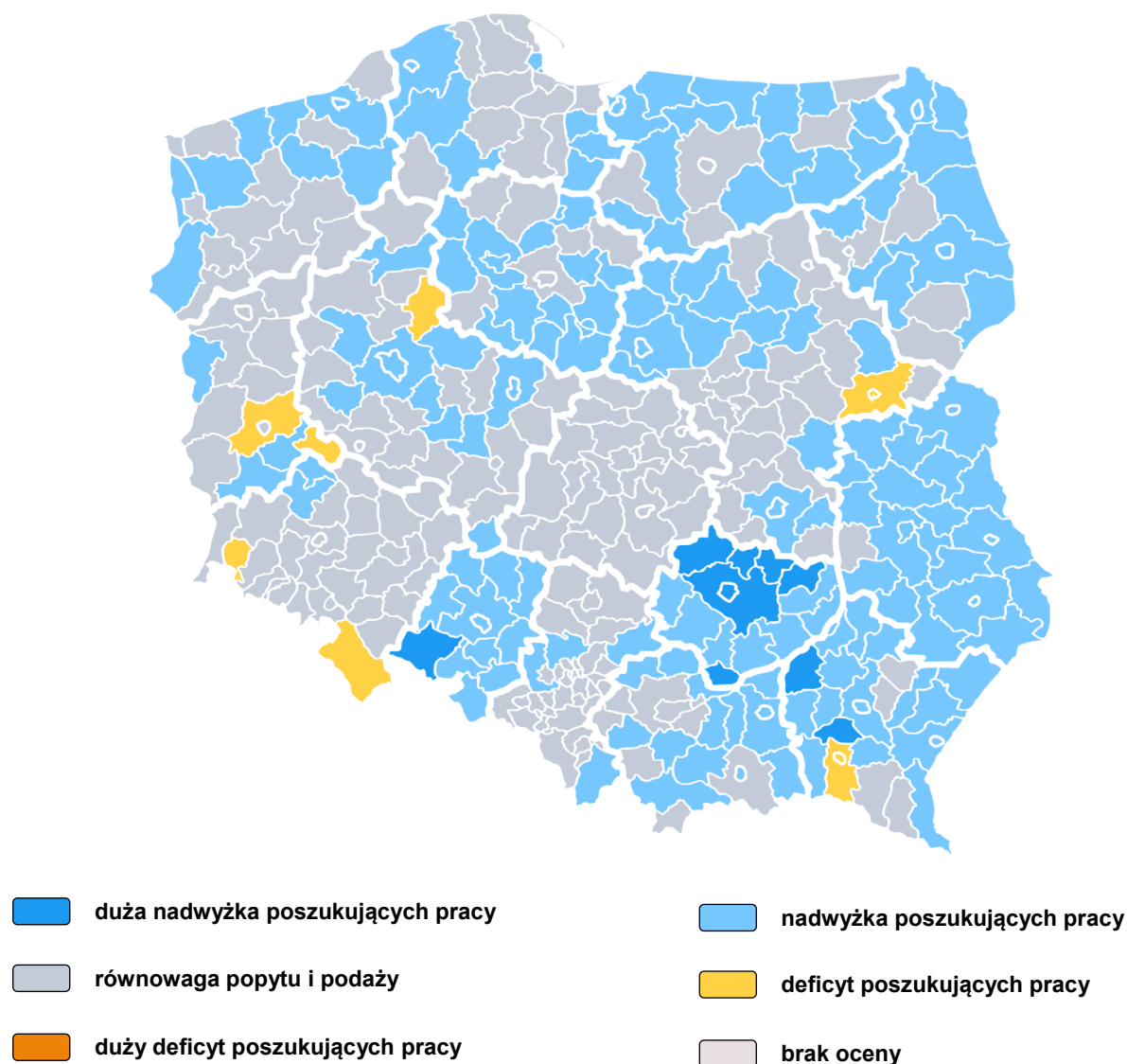
Uczeń w trakcie nauki zdobywa wiedzę i umiejętności z zakresu m.in.:

- wykorzystania programów komputerowych do obsługi finansowo-księgowej przedsiębiorstw,
- prowadzenia spraw kadrowo – płacowych,
- tworzenia biznesplanów,
- dokonywania analiz ekonomicznych,
- prowadzenia rozliczeń finansowych z budżetami, instytucjami ubezpieczeniowymi, bankami i innymi jednostkami organizacyjnymi,
- prowadzenia korespondencji w sprawach osobowych, finansowych i handlowych
- sporządzania typowych dokumentów i sprawozdań dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstw, produkcji, sprzedaży i usług,
- ewidencjonowania i analizowania operacji gospodarczych,
- obliczania wskaźników efektywności działalności jednostki organizacyjnej.²²

²² Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

WYKRES 02.3 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - ekonomiści



Źródło: Barometr zawodów, Prognoza zapotrzebowania na pracowników, Wojewódzki Urząd Miasta w Krakowie, 2021, pobrano: https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5B%5D=39&year%5B%5D=2022&relation=1

Technik prac biurowych - kształcenie odbywa się w technikum lub w szkole policealnej.

Technik prac biurowych (kod 411004) to jeden z 2455 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, obowiązującej od 1 stycznia 2015 r. (tekst. jedn.: Dz. U. 2018, poz. 227). W klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz. U. 2010. Nr 82, poz. 537), obowiązującej od 1 lipca 2010 do 31 grudnia 2014 r., zawód ten miał tę samą nazwę i kod jak obecnie. W tej klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, zawód o tym kodzie rozbito na dwa odrębne zawody o innych kodach: technik prac biurowych – kod 411004 i pozostali pracownicy obsługi biurowej –

kod 411090.

Technik prac biurowych wykonuje prace biurowe; sporządza i prowadzi korespondencję biurową; obsługuje biuro organizacyjnie i administracyjnie; gromadzi, rejestruje i przetwarza informacje niezbędne do wykonywania zadań jednostki organizacyjnej; sporządza, przechowuje i archiwizuje dokumenty związane z funkcjonowaniem jednostki organizacyjnej; obsługuje sprzęt biurowy.²³

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik prac biurowych powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych w zakresie kwalifikacji EKA.06. Wykonywanie prac biurowych:²⁴

- a) wykonywania czynności biurowo-administracyjnych w jednostce organizacyjnej;
- b) przygotowywania narad, zebrań, konferencji oraz spotkań służbowych;
- c) gromadzenia, rejestrowania oraz przetwarzania informacji;
- d) sporządzania, przechowywania i archiwizowania dokumentów związanych z funkcjonowaniem jednostki organizacyjnej;
- e) obsługiwanego sprzętu biurowego.

Technik rachunkowości – kształcenie odbywa się w technikum lub w szkole policealnej.

Jest to zawód z obszaru administracyjno-usługowego, a osoba pracująca na tym stanowisku odpowiada w danej firmie lub instytucji za szeroko pojętą rachunkowość. Technik rachunkowości zajmuje się, m.in. księgowaniem i wystawianiem faktur od dostawców, rozliczaniem świadczeń oraz składek pobieranych przez ZUS, jak też przygotowywaniem sprawozdań czy analiz finansowych. Rozlicza on również wynagrodzenia, często przy użyciu specjalistycznego oprogramowania komputerowego. Ponadto technicy rachunkowości kontaktują się z Urzędem Skarbowym i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. W związku z tym do ich obowiązków należy m.in. wystawianie zaświadczeń, sporządzanie i wysyłanie deklaracji podatkowych oraz ubezpieczeniowych, a także zgłaszanie nowych pracowników do ZUS.

Osoba na tym stanowisku ma obowiązek sprawdzić dokumenty przekazane przez firmę klienta zarówno pod względem merytorycznym, jak też prawnym. Następnie, w oparciu o zweryfikowane dane z dokumentów oraz informacje przekazane przez przedsiębiorcę, technik rachunkowości rozlicza finanse firmy względem Skarbu Państwa. Później dokumenty umieszczane są w segregatorach i przechowywane przez cały rok podatkowy.²⁵

²³ <https://wuptorun.praca.gov.pl/documents/5078407/c4659b7a-aa04-4ffe-8f60-afc6d55917dd> z dnia 16.09.2021

²⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

²⁵ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik rachunkowości powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych.²⁶

1. w zakresie kwalifikacji EKA.05. Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej jednostek organizacyjnych:
 - a) prowadzenia rekrutacji i selekcjonowania kandydatów do pracy,
 - b) sporządzania dokumentacji kadrowej,
 - c) prowadzenia spraw związanych ze świadczeniami socjalnymi,
 - d) rozliczania wynagrodzeń i składek pobieranych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
 - e) prowadzenia analizy zatrudnienia i wynagrodzeń,
 - f) prowadzenia ewidencji podatkowych i rozliczeń podatkowych,
 - g) prowadzenia rozliczeń finansowych z kontrahentami i podmiotami rynku finansowego;

2. w zakresie kwalifikacji EKA.07. Prowadzenie rachunkowości:
 - a) organizowania rachunkowości jednostek organizacyjnych,
 - b) ewidencjonowania operacji gospodarczych,
 - c) przeprowadzania inwentaryzacji i rozliczania jej wyników,
 - d) wyceniania składników aktywów i pasywów,
 - e) ustalania wyniku finansowego,
 - f) sporządzania jednostkowych sprawozdań finansowych,
 - g) prowadzenia analizy finansowej.

Technik rachunkowości musi być bardzo dokładny i staranny. W kwestii finansów nie ma miejsca na najmniejszy błąd, a o takie nie jest trudno. W związku z powyższym ta praca wymaga także ogromnej odpowiedzialności, umiejętności pracy pod presją czasu i odporności na stres. Konieczna jest również samodzielność, ponieważ pracy jest z reguły bardzo dużo – często trzeba podejmować decyzje i samemu nadawać konkretnym sprawom odpowiedni priorytet.

Technik rachunkowości musi posiadać także analityczne zacięcie i zdolności matematyczne. Powinien także lubić uczenie się nowych rzeczy, ta praca bowiem wiąże się z poznawaniem i obsługą różnych programów komputerowych, bez których w dzisiejszym świecie ani rusz.

²⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

Jest to zawód dla osób o spokojnym usposobieniu, które potrafią doskonale organizować sobie pracę i nie pogubią się w gąszczu dokumentów. Co więcej, mimo iż wydaje się, że technik rachunkowości tylko liczy i wpisuje cyfry w odpowiednie kolumny, pracuje on także z ludźmi – dobrze więc, jeśli kandydat na to stanowisko jest pozytywnie usposobiony i kontaktowy.

W tej profesji bardzo ważna jest także umiejętność wyszukiwania informacji – często zdarzy się, że będziesz musiał sam znaleźć brakujące liczby lub dowiedzieć się, jak zaksięgować daną fakturę i jak dalej ją procesować. Przyda się również spostrzegawczość, która pozwoli znaleźć ewentualne błędy w wyliczeniach i danych.²⁷

Niektórym osobom rachunkowość może wydawać się nudna i z miejsca ją skreślają. Cóż, nie każdego interesują liczby i tabelki. Technicy rachunkowości mają de facto większą wiedzę o firmie niż pracownicy innych działów. To dobry zawód dla osób, które chcą pracować w biurze w standardowych godzinach i w spokojnej, kulturalnej atmosferze. Często pracuje się w tzw. open space, lecz zdarza się, że działy rachunkowe mają wydzielone osobne, kilkusobowe pomieszczenia. W tej profesji zdarzają się niekiedy delegacje, ale co do zasady technik rachunkowości wykonuje pracę stacjonarnie. Praca w tym zawodzie wymaga ciągłego kształcenia, co dla niektórych może być przeszkodą. Trzeba być na bieżąco z przepisami, które potrafią się szybko zmieniać – musisz więc znać najnowsze kodeksy i rozporządzenia. Poza tym część z nas nie lubi pracy biurowej – stukotu klawiatur komputerowych, dźwięku przybijanych pieczętek czy półek pełnych segregatorów.²⁸

Jako technik rachunkowości możesz pracować w biurach rachunkowych przedsiębiorstw: produkcyjnych, handlowych i usługowych; w bankach, w przedsiębiorstwach i towarzystwach ubezpieczeniowych oraz w jednostkach samorządu terytorialnego.²⁹

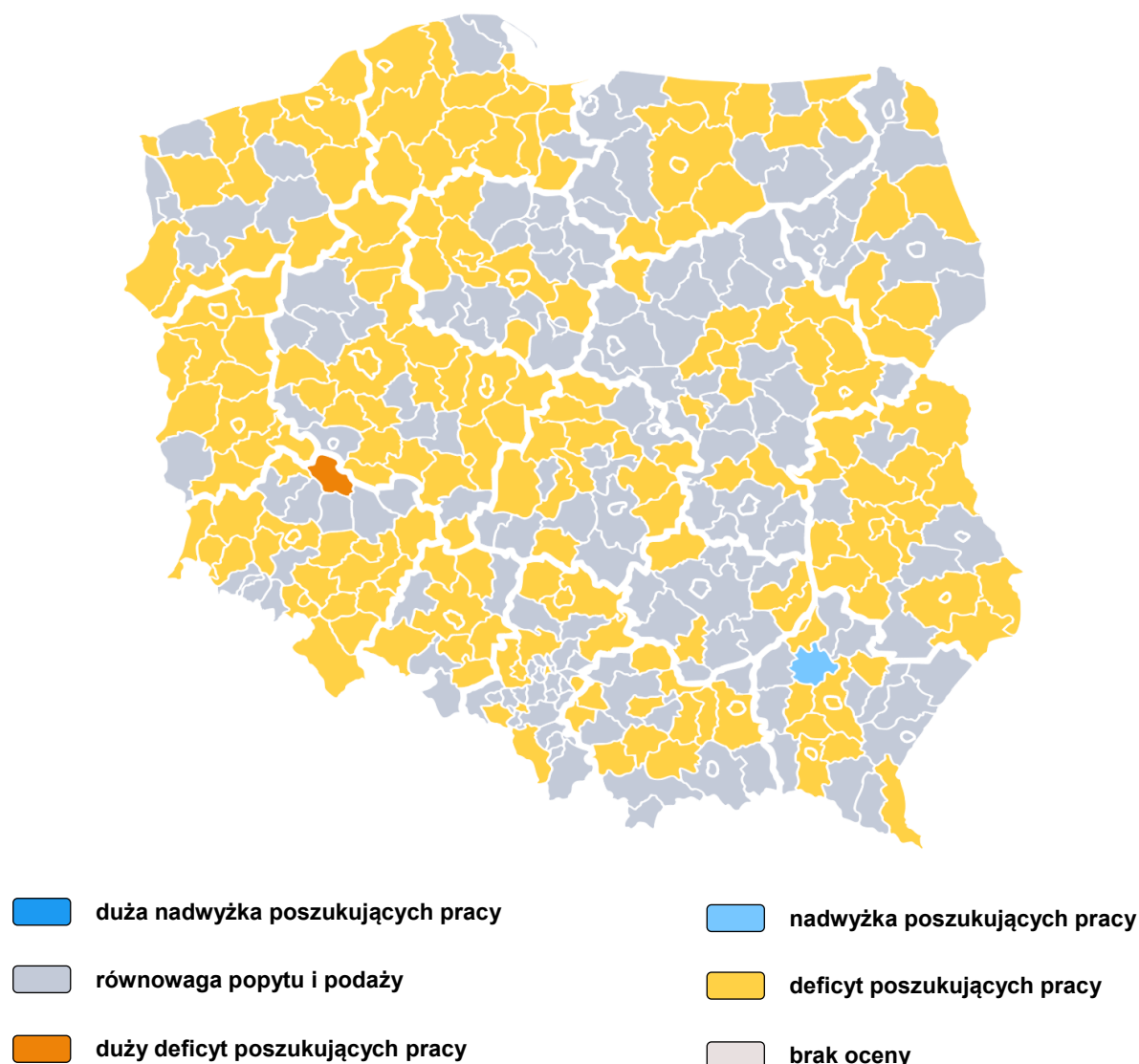
²⁷ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

²⁸ Ibidem

²⁹ Ibidem

WYKRES 02.4 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - pracownicy ds. rachunkowości i księgowości



Źródło: Barometr zawodów, Prognoza zapotrzebowania na pracowników, Wojewódzki Urząd Miasta w Krakowie, 2021, pobrano: https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5B%5D=88&year%5B%5D=2022&relation=1

Technik usług pocztowych i finansowych - kształcenie odbywa się w technikum lub w szkole policealnej.

Kierunek o nazwie technik usług pocztowych i finansowych obejmuje przedmioty z zakresu ekonomii, przedsiębiorczości, matematyki i finansów. Profil jest adresowany do wszystkich absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, którzy wykazują zainteresowanie zdobyciem kwalifikacji jako pracownicy spedycji oraz firm zajmujących się funduszami i obrotem towarów, w tym przesyłek w krajowym lub międzynarodowym sektorze gospodarczym. Zajęcia prowadzone są w formie wykładu oraz ćwiczeń, dzięki którym słuchacze doksztalczą umiejętność rozwiązywania problemów oraz wykonywania zadań rozdzielczo-

ekspedycyjnych.

Kierunek ten nie tylko umożliwia zapoznanie się z zagadnieniami i przepisami, dotyczącymi rynku ekspedycji, ale również rozwija zdolność myślenia analitycznego i skutecznej realizacji zadań praktycznych. Słuchacze są przygotowywani przez profesjonalną i wykwalifikowaną kadrę, posiadającą długoletni warsztat w nauczaniu przedmiotów z obszaru ekonomii i finansów. Po ukończeniu fakultetu każdy absolwent otrzyma dyplom potwierdzający uprawnienia do wykonywania procesji o nazwie technik usług pocztowych i finansowych.

Kształcenie gwarantuje szczegółowe zapoznanie z podstawami działalności gospodarczej w usługach pocztowo-finansowych, obrotem towarowym oraz usługami pocztowymi, kurierskimi i finansowymi, zdobycie eksperckiej wiedzy z zakresu przesyłek w obrocie krajowym i zagranicznym oraz usług ekspedycyjnych i przewozowych. Swoje nowe kompetencje zawodowe uczeń wypracuje podczas zajęć z usług pocztowo-finansowych w praktyce. Będzie również uczyć się realizowania prac rozdzielczo-ekspedycyjnych i obrotu towarowego w formie warsztatowej. Nauka języka obcego specyficznego dla usług pocztowo-finansowych znacząco podniesie pozycję na rynku i umożliwi pracę w międzynarodowym środowisku. Pełne spektrum Twoich kwalifikacji zawodowych z powodzeniem pozwoli Ci również na prowadzenie własnego biznesu – wiedzy o zakładaniu firmy dostarczy przedmiot z podstaw przedsiębiorczości.

Świadczenie usług pocztowych, finansowych i kurierskich oraz w zakresie obrotu towarowego (EKA.08.)³⁰

- oferta dla absolwentów szkół dających wykształcenie średnie, również bez zdanego egzaminu maturalnego,
- nauka w szkole trwa 1 rok, w tym czasie słuchacze mogą przystępować do organizowanych przez OKE egzaminów potwierdzających kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie,
- zajęcia odbywają się w systemie zaocznym (średnio dwa weekendy w miesiącu),
- w trakcie nauki słuchacze odbywają praktyki zawodowe.³¹

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik usług pocztowych i finansowych powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych w zakresie kwalifikacji EKA.08. Świadczenie usług pocztowych i finansowych oraz wykonywanie zadań rozdzielczo-ekspedycyjnych:

- przyjmowania, doręczania i wydawania przesyłek pocztowych,
- prowadzenia promocji i aktywnej sprzedaży towarów i usług świadczonych przez operatora

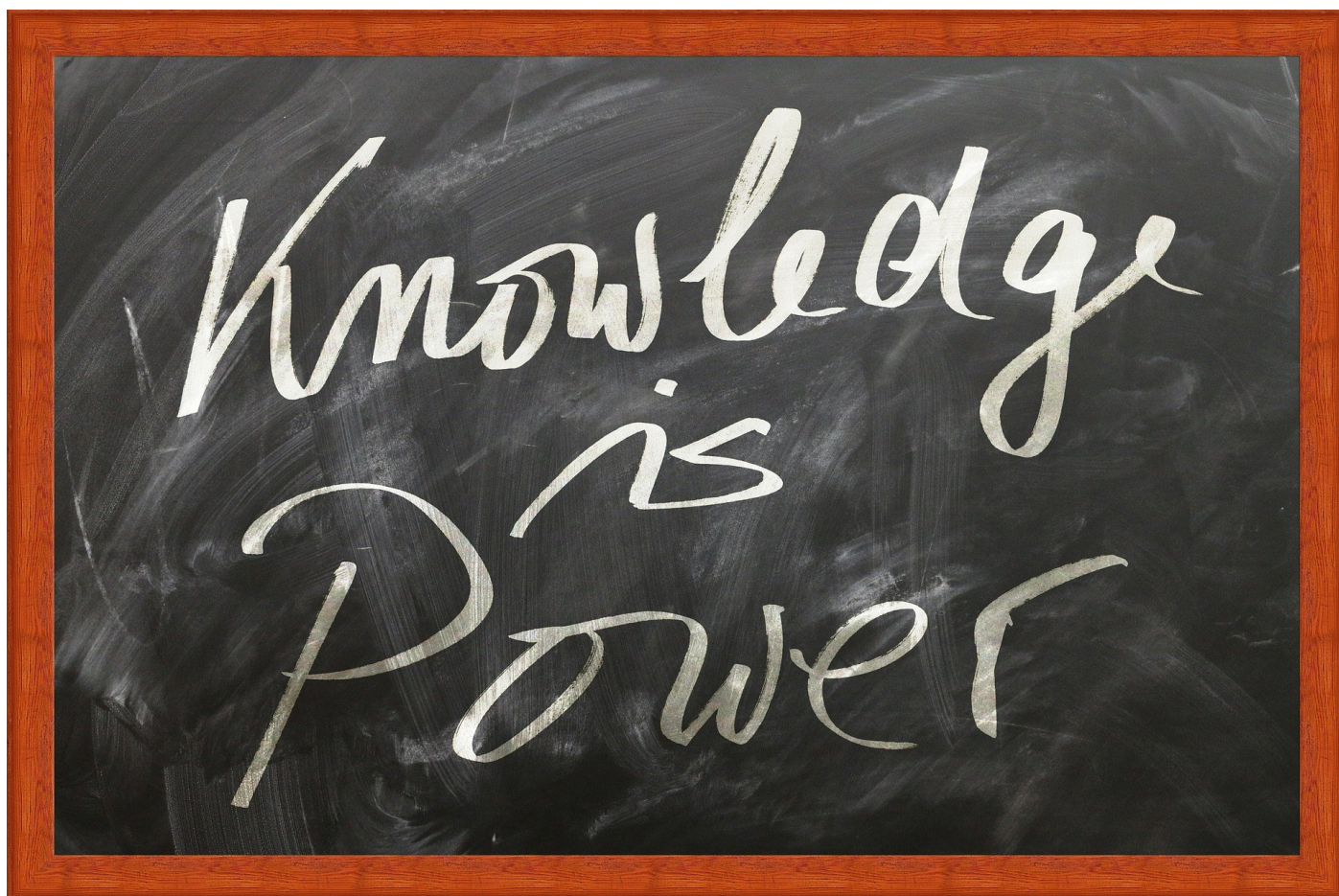
³⁰ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018

³¹ Ibidem

pocztowego,

- realizowania obrotu przekazowego, gotówkowego i bezgotówkowego,
- realizowania usług bankowych,
- wykonywania zadań rozdzielczych,
- wykonywania zadań ekspedycyjnych.

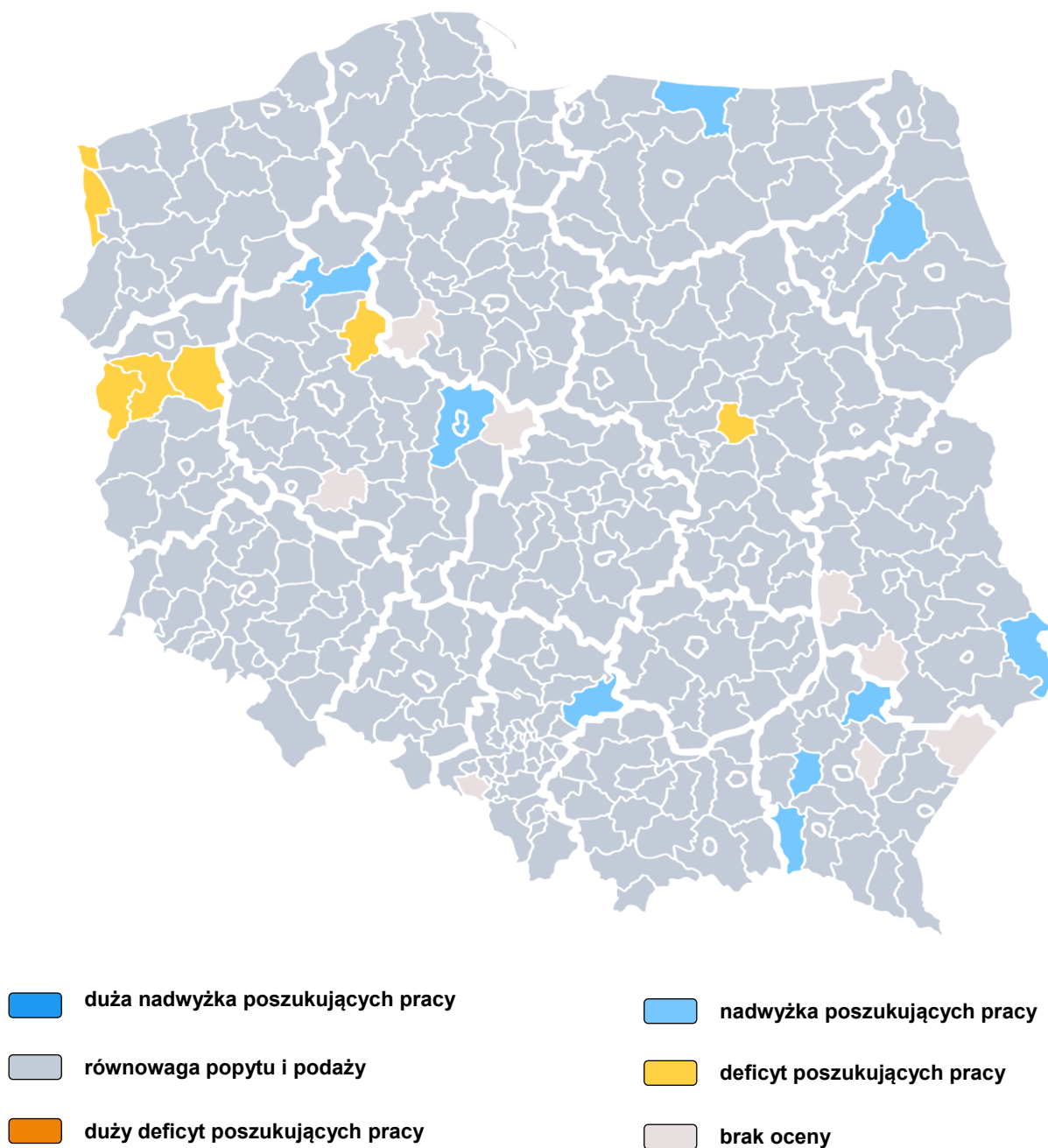
Absolwenci kierunku mogą znaleźć zatrudnienie w urzędach i agencjach pocztowych, a także w firmach kurierskich i spedycyjnych.³²



³² *Ibidem*

WYKRES 02.5 - Prognoza na 2022, Polska

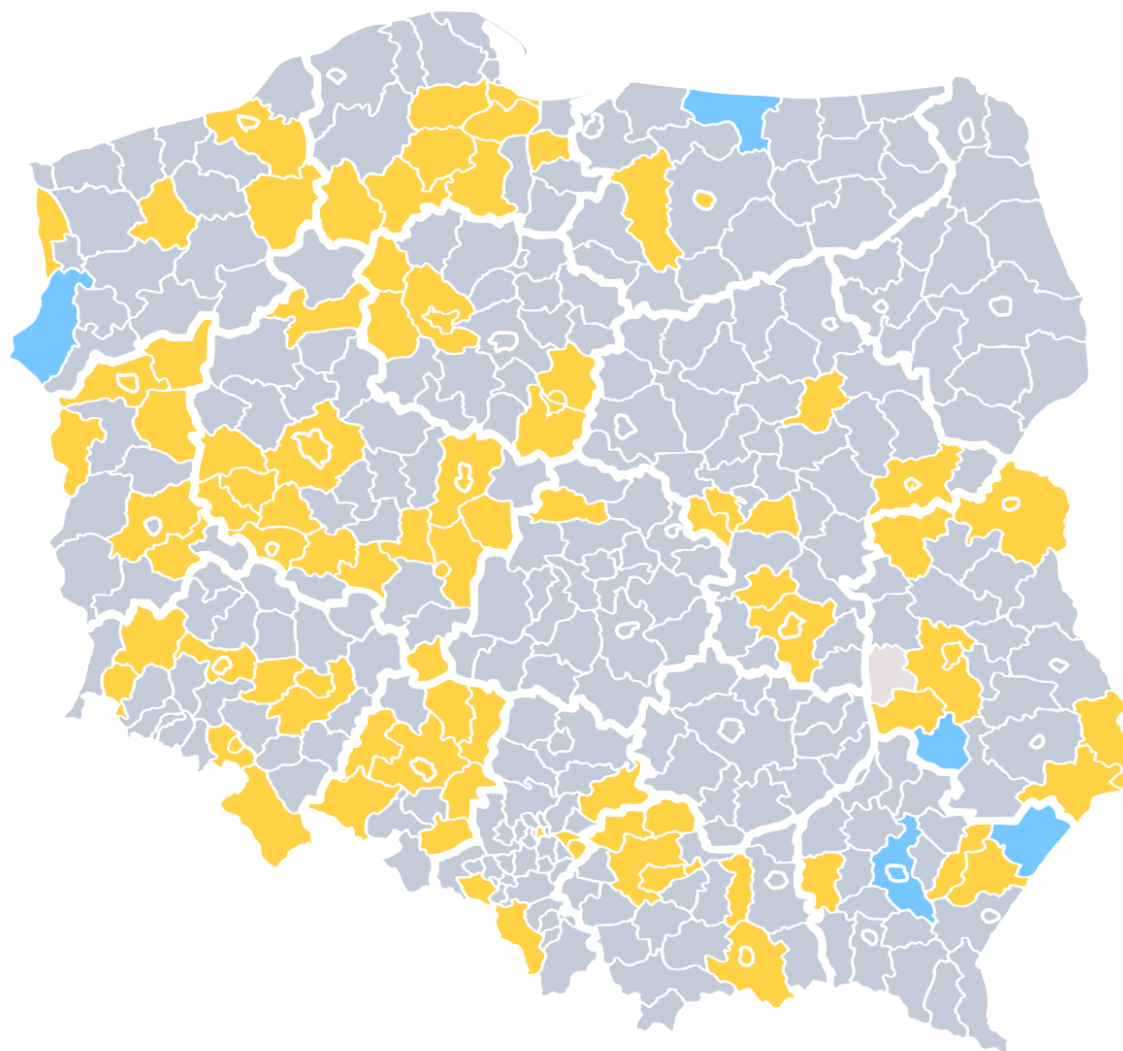
Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - pracownicy poczty



Źródło: Barometr zawodów, Prognoza zapotrzebowania na pracowników, Wojewódzki Urząd Miasta w Krakowie, 2021, pobrano: https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5B%5D=92&year%5B%5D=2022&relation=1

WYKRES 02.6 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - spedytory i logistycy



 duża nadwyżka poszukujących pracy

 równowaga popytu i podaży

 duży deficyt poszukujących pracy

 nadwyżka poszukujących pracy

 deficyt poszukujących pracy

 brak oceny

Źródło: Barometr zawodów, Prognoza zapotrzebowania na pracowników, Wojewódzki Urząd Miasta w Krakowie, 2021, pobrano: https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&profession%5B%5D=77&year%5B%5D=2022&relation=1

Irlandia

Irlandia jest bardzo dobrze usytuowana według kilku wskaźników efektywności w dziedzinie kształcenia i szkolenia, wyprzedzając średnie dane UE i większość celów UE. Silny centralny nadzór nad systemem edukacji jest zrównoważony z dużą autonomią szkół i instytucji szkolnictwa wyższego, z rosnącą warstwą zarządzania regionalnego.



Szerszy zakres opcji pozaszkolnych oraz plan działania na rzecz rozszerzenia przyuczania do zawodu i stażu w Irlandii na lata 2016–2020³³ należą do środków mających na celu wspieranie osób przedwcześnie kończących naukę i zwiększenie ich udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET). Uruchomiono 20 nowych programów przygotowania zawodowego, a kolejne 36 jest w trakcie opracowywania. Wskaźnik zatrudnienia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego wzrósł z 71,9 proc. w 2017 r. do 76,9 proc. w 2018 r. Kraj ten ma jeden z najwyższych wskaźników wykształcenia wyższego w Europie (55,4% w 2019 r.). Wysiłki na rzecz modernizacji szkolnictwa wyższego koncentrują się na zwiększeniu uczestnictwa i równowagi płci w przedmiotach STEM; pierwsza uczelnia technologiczna powstała w wyniku ustawy o uczelniach technologicznych z 2018 r. Udział dorosłych w uczeniu się przez całe życie wzrósł do 12,6% w 2019 r.³⁴ Wprowadzono kilka inicjatyw wspierających podnoszenie kwalifikacji, w tym politykę "Umiejętności na rzecz postępu", skierowaną do pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji, którzy posiadają umiejętności poniżej poziomu 5 NFQ/poziomu 4 EQF. Największy stwierdzony niedobór umiejętności dotyczy umiejętności przekrojowych i cyfrowych wśród starszych i nisko wykwalifikowanych pracowników.³⁵

Irlandzkie krajowe ramy kwalifikacji (NFQ) należą do wcześniej opracowanych ram kwalifikacji w Europie, a koncepcja ta została po raz pierwszy zaproponowana w prawodawstwie w 1999 r. Opracowanie zostało podjęte przez National Qualifications Authority of Ireland (NQAI) i zostało oficjalnie ustanowione w 2003 roku po szeroko zakrojonych konsultacjach społecznych. Funkcjonowanie ram reguluje ustawa o kwalifikacjach i zapewnianiu jakości (kształcenie i szkolenie) z 2012 r. oraz ustawa z 2019 r. o kwalifikacjach i zapewnianiu jakości (kształcenie i szkolenie) (nowelizacja). Quality and Qualifications Ireland (QQI) została ustanowiona w 2012 r. jako jedyny krajowy organ ds. kwalifikacji i zewnętrznego zapewniania jakości kształcenia i szkolenia po szkole w Irlandii, oraz opiekun NFQ.

NFQ to kompleksowe ramy oparte na efektach uczenia się, obejmujące wszystkie podsystemy kształcenia i szkolenia. Ma 10 poziomów kwalifikacji, zdefiniowanych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji, obejmujących całą naukę, od początkowych etapów do najbardziej zaawansowanych. Wszystkie kwalifikacje przyznawane przez krajowe instytucje certyfikujące w Irlandii są teraz uwzględnione w NFQ.

³³ Program Międzynarodowej Oceny Studentów (PISA), 2018

³⁴ Cedefop, National Qualifications frameworks (NQFs) online tool, 2021

³⁵ Ibidem

NFQ osiągnął zaawansowany etap operacyjny. Wdrożenie zostało przeprowadzone w drodze porozumienia w ramach podsektorów kształcenia i szkolenia, przy silnym wsparciu ze strony krajowych zainteresowanych stron. Przeprowadzono badania nad wdrożeniem NFQ i wpływem. Ramy te zwiększyły przejrzystość i spójność systemu kwalifikacji oraz promowały bardziej systematyczne podejście do projektowania, opracowywania, dostarczania, przyznawania i uznawania kwalifikacji, wspierania uczenia się przez całe życie oraz przechodzenia do kształcenia i szkolenia, w ich obrębie i z kształcenia i szkolenia (QQI, 2020 r.).

W 2006 r. NFQ uzyskał certyfikat zgodności z ramami kwalifikacji europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego (QF-EHEA), a w 2009 r. został odniesiony do europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (EQF). Zaktualizowane sprawozdanie z odniesień i samocertyfikacji zostało przedłożone Grupie Doradczej ds. ERK w listopadzie 2020 r., wzmacniając powiązania między NFQ a dwoma europejskimi ramami.

Krajowy Zintegrowany System Kwalifikacji, opracowany pod kierunkiem Ministra Edukacji Narodowej w odpowiedzi na zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady, jest odpowiedzią na zmiany zachodzące na europejskim rynku pracy i gospodarce. Jego celem jest zwiększenie liczby osób zainteresowanych podniesieniem swoich formalnych kompetencji i posiadanych certyfikacji wraz z dalszymi ścieżkami kształcenia.

To z kolei ma wpływ na kondycję zawodową, a także poczucie stabilności pracy, zwłaszcza w nowej erze COVID-19. Zintegrowany System Kwalifikacji ma na celu pomóc przyszłym pracownikom w wiarygodnym przedstawieniu swoich kwalifikacji zarówno krajowym, jak i międzynarodowym firmom na rynku pracy. Europejskie Ramy Kwalifikacji służą jako punkt odniesienia dla krajowego Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, który poprawia komunikację i pozwala na dokładniejsze porównanie systemów kwalifikacji w krajach Unii Europejskiej. Dzięki temu studenci, absolwenci i pracodawcy będą mogli lepiej zrozumieć i ocenić kwalifikacje oferowane w różnych krajach członkowskich i systemach edukacyjnych.

W Irlandii gospodarka i administracja to przyszłość przemysłu i rynku pracy. Ponieważ takie popularne zawody w gospodarce i administracji są bardzo dobrze płatne, a na irlandzkim rynku jest wielu pracowników administracyjnych i ekonomistów, konkurencja jest ostra. Dzisiejszy rynek pracy wymaga od ludzi coraz więcej, zwłaszcza w świetle zmian zachodzących od COVID-19, nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale także wiedzy ogólnej, a przede wszystkim umiejętności uczenia się. Dzisiejsi uczniowie potrzebują wiedzy, która pomoże im podejmować właściwe decyzje dotyczące dalszej edukacji. Kształcenie ma na celu przygotowanie młodych ludzi do rozwijania kluczowych kompetencji, rozpoznania ich potrzeb, umiejętności i możliwości we współczesnym systemie edukacji. Odpowiednia edukacja pomoże im kształtować umiejętność rozpoznawania i wykorzystywania zasobów osobistych oraz trafnie budować własne ścieżki edukacyjne i zawodowe. Warto zatem przygotowywać młodych ludzi do wyzwań współczesnego świata poprzez rozwijanie ich umiejętności i kompetencji zgodnie z nowymi potrzebami, nowymi potrzebami, które pojawiły się od czasów COVID-19. Podobnie zmienia się kultura korporacyjna w Irlandii, odzwierciedlając ideę, że praca kontraktowa nie jest przeznaczona tylko dla pracowników tymczasowych,

ale może być również wykorzystywana do specjalistycznych, specyficznych umiejętności, które wymagają wykonania na wysokim poziomie i specjalistycznej wiedzy. Podobnie przedsiębiorstwa muszą uznać, że dzisiejsza siła robocza cieszy się różnorodnością i wysoko wykwalifikowanymi pracownikami, którzy szybko dostosowują się do zmian. Ze względu na COVID-19 utrzymanie tego typu pracowników może w rezultacie stać się większym wyzwaniem, jednak cieszy, gdy personel jest bardziej wszechstronny, elastyczny i zdolny do wykorzystania przenośnych zdolności. Wszystkie te cechy przemawiają w świecie zmian w dalszym kształceniu w Irlandii.

Krajowy Urząd Kwalifikacji (NQAI) został utworzony w lutym 2001 r. na mocy Ustawy o kwalifikacjach (edukacja i szkolenie) z 1999 r. Trzy główne cele NQAI były następujące:

- stworzenie i utrzymanie ram kwalifikacji dla rozwoju, uznawania,
- nadawanie kwalifikacji w oparciu o wiedzę zdobytą przez ucznia,
- umiejętności lub kompetencje.

Krajowe Ramy Kwalifikacji (NFQ), które zostały utworzone w 2003 roku, obejmują wszystkie nagrody przyznawane w kraju, w tym stopnie naukowe. Istnieje dziesięć różnych poziomów nagród. Poziomy 1-6 obejmują edukację podstawową i średnią, a także kształcenie i szkolenie pomaturalne. Od sub-stopnia do stopnia doktora, poziomy 6-10 obejmują szkolnictwo wyższe i szkolenia.

Quality and Qualifications Ireland (QQI), połączona organizacja zajmująca się kwalifikacjami i zapewnianiem jakości, została oficjalnie ustanowiona 6 listopada 2012 r. przez Ministra Edukacji i Umiejętności. Irlandzki Krajowy Urząd Kwalifikacji (NQAI), Irlandzka Rada ds. Dalszych Kształcenia i Nagród (FETAC) oraz Rada ds. Szkoleń i Nagród Szkolnictwa Wyższego zostały zastąpione przez Irlandię ds. Kwalifikacji Jakości (QQI) (HETAC). Przejęła również działalność Irish Universities Quality Board.

Funkcje wszystkich czterech organów zostały przeniesione na nowy organ. Obowiązki te obejmują administrowanie Krajowymi Ramami Kwalifikacji, zapewnianie jakości instytucji szkolnictwa wyższego i szkoleń, walidację programów edukacyjnych oraz wręczanie nagród studentom. Wśród nowych funkcji jest stworzenie Kodeksu Postępowania i Międzynarodowego Znak Edukacyjnego dla instytucji, które przyjmują studentów z zagranicy.

Państwowa Komisja Egzaminacyjna przyznaje szkolnym absolwentom dyplomy z egzaminów państwowych. Poziom 3 to Junior Certificate, a poziomy 4 i 5 to świadectwa ukończenia szkoły.

Poziomy Krajowych Ram Kwalifikacji w Irlandii są zgodne z tymi w Europejskich Ramach Kwalifikacji.

Irlandia ma ponad dwudziestoletnie doświadczenie w pracy z ramami kwalifikacji, chociaż początki tego systemu sięgają połowy lat osiemdziesiątych. W tym czasie krajowy system kwalifikacji przeszedł wiele zmian mających na celu uproszczenie istniejących rozwiązań i dostosowanie ich do potrzeb intere-

Do zatrudnienia jako ekonomista wymagany jest dyplom pierwszego lub drugiego stopnia z wyróżnieniem; można również zaakceptować dyplom związany z biznesem z silną treścią ekonomiczną. Praca w instytucjach finansowych i firmach doradztwa gospodarczego okazała się niezwykle korzystna. Rynek pracy w dziedzinie gospodarki i administracji wymaga od pracowników przede wszystkim umiejętności analizowania informacji finansowych w celu prognozowania przyszłych trendów gospodarczych w Irlandii. Po drugie, ważne jest również wykształcenie formalne na kierunkach Ekonomia, Administracja, Rachunkowość, Matematyka. Po trzecie, pożądane umiejętności to: krytyczne myślenie, matematyka, statystyka, ekonomia, czytanie ze zrozumieniem, aktywne słuchanie, analityka, osąd i podejmowanie decyzji. Służba Ekonomiczna i Oceny Rządu Irlandii (IGEES) poszukuje absolwentów, którzy mogą wykazać się zrozumieniem narzędzi i procedur analizy ekonomicznej i politycznej. Zdolności te zostaną wykorzystane, aby pomóc w kształtowaniu polityki i podejmowaniu decyzji w Irlandii, ponieważ odnosi się to do maksymalizacji wykorzystania ograniczonych zasobów rządowych.

Cypr

Gospodarka Cypru opiera się głównie na usługach.. Cyfryzacja jest bardzo ważna jako sposób na zwiększenie konkurencyjności i unowocześnienie gospodarki. Celem National Strategia jest osiągnięcie cyfrowej transformacji sektora publicznego (eGovernment) oraz promowanie cyfrowej transformacji sektora prywatnego. W chwili obecnej realizowanych jest szereg projektów (system informatyczny dla Wydziału Urbanistyki i Mieszkalnictwa oraz system informatyczny Narodowego Systemu Zdrowia) i istnieje pole do realizacji kolejnych, podobnych projektów w innych usługach publicznych. Sektor administracji publicznej i usług finansowych na Cyprze, są bardzo słabo scyfryzowane.³⁶



Na Cyprze, w porównaniu z krajami uprzemysłowionymi występuje opóźnienie we wprowadzeniu najnowocześniejszych technologii, przeważają ilość małych przedsiębiorstw, które mają - ograniczony dostęp do środków finansowych.

Inwestycje w kształcenie i szkolenie na Cyprze należą do najwyższych w UE, z wyjątkiem poziomu przedszkolnego. Wskaźnik przedwczesnego kończenia nauki rośnie jednak (9,2 proc. w 2019 r., w porównaniu z 7,8 proc. w 2018 r.) i jest poniżej średniej UE wynoszącej 10,2 proc. W niektórych obszarach wysoki poziom wydatków na jednego ucznia nie przekłada się na porównywalne wyniki kształcenia. Poziom podstawowych umiejętności studentów cypryjskich pozostaje w dystansie za poziomem umiejętności studentów innych krajów UE, dlatego rozwiązanie problemu niedostatecznych osiągnięć i kwalifikacji

³⁶ Vocational education and training for the future of work, Cedefop refernet thematic perspectives Cyprus, 2020

uczniów pozostaje priorytetem dla tego kraju. Rząd podejmuje działania mające na celu poprawę tych parametrów w odpowiedzi na wyniki Programu Międzynarodowej Oceny Studentów (PISA), a także integrację rosnącej liczby migrantów z systemem edukacji. Imigracja na Cypr, zwłaszcza od 2016 r., spowodowała zwiększenie liczby osób ubiegających się o azyl. Główny nacisk polityczny na Cyprze koncentruje się na edukacji cyfrowej, ale widoczne są luki w uczestnictwie cyfrowym uczniów spowodowane kształceniem na odległość (spowodowanym przez Covid-19). Pomimo inicjatyw mających na celu poprawę umiejętności cyfrowych dorosłych, umiejętności cyfrowe pozostają poniżej średniej UE, a wsparcie edukacyjne w kształceniu dorosłych jest słabo rozwinięte.³⁷

Inicjatywy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) mają na celu poprawę powiązań na rynku pracy, jednak udział w kształceniu i szkoleniu zawodowym na poziomie szkoły średniej II stopnia pozostaje niski. W 2018 r. niewielka liczba uczniów szkół średnich II stopnia (16,7 proc.) została zapisana do kształcenia i szkolenia zawodowego, co jest najniższym wynikiem w UE i znacznie poniżej średniej UE (48,4 proc.). Platforma jest pilotowana dla pierwszych absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego, mając na celu ułatwienie komunikacji między pierwszymi absolwentami średniego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz policealnymi, wyższymi instytutami kształcenia i szkolenia zawodowego a potencjalnymi pracodawcami.³⁸ Poziom wykształcenia wyższego utrzymuje się na wysokim poziomie, ponieważ w 2019 r. 58,8 proc. osób w wieku 30–34 lat uzyskało wykształcenie wyższe, co stanowi najwyższy odsetek w UE (41,6 proc.). Kryzys Covid-19 prawdopodobnie wpłynie na szanse na zatrudnienie wśród młodych absolwentów, chociaż wzrósł w 2019 r. Kolejnym wyzwaniem dla kształcenia i szkolenia, które zajmuje ważne miejsce w obecnej reformie edukacji, jest zachęcanie dorosłych do udziału w działaniach w zakresie uczenia się przez całe życie; które jest stosunkowo niskie i maleje (5,9 proc. w 2019 r.), zwłaszcza wśród osób o niskich kwalifikacjach, w porównaniu ze średnią UE (10,8 proc. w 2019 r.).³⁹

Cypr postanowił opracować kompleksowe krajowe ramy kwalifikacji, cypryjskie ramy kwalifikacji (CyQF), w 2008 r. (decyzja nr 67445 z dnia 9 lipca 2008 r.) w celu poprawy przejrzystości, zarówno poziomej, jak i wertykalnej, w ramach swoich systemów kształcenia i szkolenia. Rada Ministrów zatwierdziła ustanowienie ram opartych na ośmiu poziomach ERK w 2012 r., a prace nad projektem ram zostały zakończone w 2017 r. System kwalifikacji zawodowych (SVQ) opracowywany przez Urząd ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich Cypru (HRDA) jest integralną, ale odrębną częścią CyQF.

W lutym 2017 r. CyQF zostały odniesione do europejskich ram kwalifikacji (EQF) i uzyskały samo-certyfikację w odniesieniu do ram kwalifikacji dla europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego (QF-EHEA).

Kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym odbywa się w technikach i technikach wieczorowych. Średnie kształcenie techniczne i zawodowe (STVE) zapewnia absolwentom gimnazjów i dorosłym, szeroki zakres programów szkolenia początkowego. Oferowane programy obejmują róż-

³⁷ Cedefop, *National Qualifications frameworks (NQFs) online tool*, 2021

³⁸ Cedefop, *National Qualifications frameworks (NQFs) online tool*, 2021

³⁹ Komisja Europejska, 2020

ne dziedziny zarówno na ścieżkach teoretycznych, jak i praktycznych. Przykłady obejmują inżynierię mechaniczną, elektrotechnikę, budownictwo i inżynierię lądową, hotelarstwo i gastronomię, stolarkę i produkcję mebli, projektowanie mody, grafikę i projektowanie wnętrz. Kryteria oceny studentów obejmują uczestnictwo w zajęciach, prace warsztatowe i laboratoryjne, prace pisemne, projekty, testy i egzamin końcowy.

Głównymi organami promującymi zapewnianie szkoleń dla pracowników są HRDA, MOEC, MLSI oraz inne ministerstwa i instytucje publiczne. Ponadto instytucje prywatne, takie jak uczelnie, instytucje szkoleniowe, firmy doradcze i przedsiębiorstwa oferują różne kursy dla dorosłych, w tym wiele niesubsydiowanych przez RZL.

Rosnąca podaż pracowników z wyższym wykształceniem sugeruje, że mogą wystąpić niedobory, zwłaszcza wśród osób średnio wykwalifikowanych, ale także o niższych kwalifikacjach. Niedobory te implikują zatem, że niektórzy pracownicy z wyższym wykształceniem będą musieli być zatrudniani w zawodach na niższym poziomie, niż są uprawnieni, albo spowodują trudności w zatrudnianiu. Oczekuje się, że w prognozie wyższe poziomy trudności z zatrudnieniem będą miały zawody średniego szczebla w rzemiośle, operatorach i monterach maszyn i urządzeń, a także wykwalifikowanych robotników rolnych i rybacczych oraz w mniejszym stopniu w usługach i sprzedawcach w sklepach i marketach.

Cypryjska Akademia Administracji Publicznej (CAPA), której budżet na 2011 r. wynosi 1 521 637 EUR, jest centrum kształcenia i rozwoju cypryjskiej służby cywilnej. Została założona w 1991 roku i wchodzi w skład Departamentu Administracji Publicznej i Kadr (26) Ministerstwa Finansów (27). Ogólnym celem CAPA jest przyczynienie się do ciągłego doskonalenia cypryjskiej służby cywilnej poprzez działania edukacyjne w szerokim zakresie zarządzania, projekty rozwoju organizacyjnego i badania stosowane.

Do niedawna na Cyprze, wdrażanie ram i mechanizmów przejrzystości kwalifikacji i systemów uznawania kompetencji i kwalifikacji było stosunkowo ograniczone. Cypr zobowiązuje się jednak do wprowadzenia odpowiednich narzędzi UE. Poniżej przedstawiono opis postępów we wdrażaniu systemów i ram kwalifikacji.

Wdrożenie krajowych ram kwalifikacji (NQF) i Rozwój krajowych ram kwalifikacji NQF w celu promowania uznawania kwalifikacji akademickich i zawodowych nabytych na Cyprze jest priorytetem rządu. Aby ułatwić ten proces, Rada Ministrów powołała komitet krajowy wysokiego szczebla, składający się z dyrektorów generalnych MON, MLSI i HRDA. W lutym 2009 r. komisja krajowa powołała grupę roboczą, która przed przygotowaniem raportu okresowego na temat stanu rozwoju KRK na Cyprze badała przykłady dobrych praktyk w innych krajach europejskich. Raport został sfinalizowany w marcu 2012 r. i będzie stanowił podstawę dalszych konsultacji z interesariuszami i innymi zainteresowanymi stronami. Grupa robocza jest w trakcie powoływania międzynarodowego eksperta do opracowania szczegółowego projektu i opracowania raportu referencyjnego. Ponadto opracowywane są deskryptory poziomów, aby były odpowiednie dla cypryjskiego systemu edukacji. Oczekuje się, że projekt utworzenia NQF na Cyprze zostanie zakończony do czerwca 2013 r. Jeśli chodzi o zawody regulowane, Cypr dokonał pełnej transpozycji nowej dyrektywy 2005/36/WE do prawa krajowego, przyjmując osiem różnych ustaw: jedno dotyczące ogólnego uznawania zawodów regulowanych i siedem innych dla siedmiu zawodów sektorowych (pielęgniarka od-

powiedzialna za opiekę ogólną, lekarz dentysta, weterynarz, położna, architekt, farmaceuta i lekarz). Ponadto rozwój systemu kwalifikacji zawodowych opartego na kompetencjach, który będzie stanowić integralną część przyszłych KRK, jest dla Cypru priorytetem. HRDA tworzy i wdraża system w dwóch fazach. W pierwszej fazie w latach 2006-09 opracowano pięć standardów kwalifikacji zawodowych na poziomie 2 w trzech sektorach gospodarki: hotelarsko-restauracyjnym, budowlanym i detalicznym dla zawodów kelnera, kucharza, recepcjonisty, kamieniarza i sprzedawcy.

W drugiej fazie, która obejmuje lata 2007-15 i jest współfinansowana przez EFS, na różnych poziomach opracowano 67 nowych standardów w zawodach priorytetowych. Normy obejmują szeroki zakres zawodów w następujących sektorach: hotele i restauracje, handel detaliczny i hurtowy, budownictwo, produkcja, naprawa pojazdów samochodowych, systemy i sieci teleinformatyczne, fryzjerstwo oraz zawód trenera kształcenia zawodowego. Nowe standardy są omawiane przez branżowe komitety techniczne ds. kwalifikacji zawodowych i zatwierdzane przez Radę Gubernatorów HRDA. Przewiduje się, że w drugiej fazie 7 000 osób uzyska możliwość uznania swoich kwalifikacji zgodnie z nowymi standardami.



03

METODYKA BADAŃ

Badania empiryczne, które zostały przeprowadzone w projekcie „Transversals skills in time of COVID” wpisują się w realizację głównego celu projektu, którym jest wzmocnienie kompetencji personalnych i społecznych w kształceniu zawodowym w branży ekonomiczno-administracyjnej, poprzez opracowanie innowacyjnych/multimedialnych materiałów do nabywania i kształtowania kompetencji personalnych i społecznych. W celach szczegółowych partnerzy dążą do wypracowania narzędzi i rozwiązań pozwalających na rozwój kwalifikacji personalnych i społecznych, jako niezbędnego uzupełnienia kompetencji zawodowych branży administracyjnej, a poprzez wzmocnienie kompetencji podniesienia jakości usług w branży oraz wzrostu kompetencji miękkich pozwalających na budowanie szerszych partnerstw lokalnych i międzybranżowych.

Realizacja celów pracy wymagała przeprowadzenia badań empirycznych dających odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie kompetencje personalne i społeczne są niezbędne pracownikom branży ekonomiczno-administracyjnej.
- Jakich kompetencji personalnych i społecznych brakuje młodym ludziom przychodzącym do pracy w branży ekonomiczno-administracyjnej (po zakończeniu nauki w szkole).
- Jakie kompetencje personalne i społeczne są niezbędne pracownikom w branży ekonomiczno-administracyjnej.
- Czy i jak, w wyniku pandemii, zmieniło się zapotrzebowanie na kompetencje personalne i społeczne wśród pracowników w branży ekonomiczno-administracyjnej.

Procedura badań empirycznych

W ramach projektu „Transversals skills in time of COVID” przeprowadzono dwa odrębne badania o charakterze pierwotnym. Obydwa badania dotyczyły tej samej problematyki, czyli zapotrzebowania na kompetencje personalne i społeczne wśród pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej, z uwzględnieniem zmian po pandemii koronawirusa SARS-CoV-2.

Pierwsze badanie miało charakter ilościowy, zebrano informacje od pracodawców, pracowników, przedstawicieli branży ekonomiczno-administracyjnej, prowadzących działalność w tej branży, lub posiadających w swoich strukturach pracowników z tej branży, pracowników zajmujących stanowiska o charakterze ekonomiczno-administracyjnym oraz nauczycieli kształcących w branży ekonomiczno-administracyjnej. Wykorzystano w tym celu metodę ankiety internetowej. Drugie badanie miało charakter

jakościowy. W jego ramach przeprowadzono niestandardyzowane, pogłębione wywiady indywidualne z przedstawicielami MMŚP, zatrudniającymi w swoich strukturach pracowników działających w obszarach ekonomicznych i administracyjnych, także w branży ekonomiczno-administracyjnej. Było to badanie pogłębiające otrzymane wyniki z badania ilościowego. Oba badania jakościowe i ilościowe zostały przeprowadzone w Polsce, na Cyprze i Irlandii. Badania dotyczyły kompetencji posiadanych, oczekiwanych, pożądanych, brakujących kompetencji personalnych i społecznych wśród pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej. Ważnym elementem badania było określenie zapotrzebowania na kompetencje personalne i społeczne wśród pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej, jakie nastąpiło w wyniku pandemii koronawirusa SARS-CoV-2.

Niestandardyzowane pogłębione wywiady indywidualne

Jak wspomniano wyżej, w ramach zrealizowanego badania jakościowego wykorzystano metodę niestandardyzowanych pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI – Individual in-Depth Interviews). Pogłębione wywiady indywidualne są metodą badawczą, która jest stosowana w przypadku problemów badawczych typowych dla badań jakościowych, zwłaszcza wtedy, gdy: (i) tematyce badania nie sprzyja dyskusja w grupie lub gdy proces grupowy mógłby mieć niekorzystny wpływ na stopień wiarygodności uzyskanych wyników (ii) ważne jest uzyskanie szczegółowych, pogłębionych informacji od pojedynczej osoby na temat osobistej opinii i interpretacji określonych zjawisk, procesów.⁴⁰

Pogłębione wywiady indywidualne, dzięki interakcji z respondentem, dostarczają pogłębionych informacji w ramach określonego zagadnienia badawczego. W trakcie wywiadu prowadzonego techniką IDI możliwe jest dynamiczne modyfikowanie przebiegu wywiadu w zależności od cech danego respondenta, udzielanych przez niego odpowiedzi czy faktu wprowadzania do rozmowy wątków, które nie zostały uwzględnione na etapie projektowania scenariusza wywiadu, a wydały się badaczowi istotne z punktu widzenia badanej problematyki. Dzięki temu znacznie obniżone zostaje ryzyko pominięcia w trakcie wywiadu kwestii ważnych z punktu widzenia celu badania. Dodatkowo technika ta pozwala na uzyskanie większej ilości użytecznych dla badacza informacji, poprzez zbudowanie w trakcie rozmowy określonej relacji, sprzyjającej otwartości we wzajemnej komunikacji.⁴¹

Zaproszenia do wzięcia udziału w badaniu jakościowym zostały wysłane drogą mailową do wybranych MMŚP w każdym kraju. W zaproszeniu wskazano temat badania i krótko opisano jego cel. Wskazano również osobę prowadzącą badanie. Dodatkowo wprowadzono zapewnienie o tym, że informacje pozyskane w wyniku badania zostaną wykorzystane tylko do celów edukacyjnych. Wywiady zostały przeprowadzone przez zespół ekspertów partnerów projektu. Przygotowany arkusz pytań koncentrował się wokół

⁴⁰ I. Escher, *Badania marketingowe [w:] A. Andruszkiewicz (red.), Marketing. Podręcznik akademicki, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2011, s. 135.*

⁴¹ Szerzej na temat techniki indywidualnych wywiadów pogłębionych zob. np.: M. Nicińska, *Indywidualne wywiady pogłębione i zogniskowane wywiady grupowe – analiza porównawcza*, ASK. Społeczeństwo, *Badania, Metody* 2000, Nr 8, s. 39-50; S. Kvale, *Prowadzenie wywiadów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

zagadnień związanych z kompetencjami personalnymi i społecznymi, jakie pracodawcy diagnozują w procesie rekrutacyjnym, jakie widzą luki kompetencji personalnych i społecznych w zespołach osób na stanowiskach ekonomiczno-administracyjnych i w końcu, jakie nowe luki kompetencyjne czy potrzeby kompetencyjne w obszarze kompetencji personalnych i społecznych wśród pracowników spowodowała pandemia koronawirusa SARS-CoV-2.

Opisywane badanie jakościowe zostało przeprowadzone drogą telefoniczną w okresie 15 lipiec – 15 wrzesień 2021 roku.

W sumie przeprowadzono 120 indywidulanych niestandardyzowanych wywiadów pogłębionych, w których respondentami byli przedstawiciele branży ekonomiczno-administracyjnej z Polski, Cypru, Irlandii, po 40 osób z każdego kraju partnerskiego. Każdy z przeprowadzonych wywiadów został spisany i poddany analizie.

Badanie ankietowe

Badanie ankietowe było prowadzone w okresie 14 czerwiec – 31 sierpień 2021 roku. W pomiarze wykorzystano kwestionariusz ankiety internetowej.⁴²

W nawiązaniu do wyżej wymienionych obszarów, w kwestionariuszu ankietowym wprowadzono cztery tabele. Dwie tabele (TABELA 1 i TABELA 2) prezentowała różne kompetencje personalne i społeczne w branży ekonomiczno-administracyjnej, wynikające z przeprowadzonej analizy literaturowej oraz desk research w krajach partnerstwa.

TABELA 1: „Kompetencje personalne i społeczne, których państwa zdaniem brakuje pracownikom branży ekonomiczno-administracyjnej, a powinny być rozwijane podczas kształcenia zawodowego”.

TABELA 2: „Kompetencje personalne i społeczne, których państwa zdaniem brakuje pracownikom branży ekonomiczno-administracyjnej, a powinny być rozwijane podczas kształcenia zawodowego uwzględniając zmiany spowodowane COVID 19”.

W trakcie badania respondenci proszeni byli o ustosunkowanie się do nich, wybierając określoną kategorię odpowiedzi tak, brakuje lub nie, nie brakuje.

Kolejne dwie tabele tj. TABELA 3 i TABELA 4, w których respondenci proszeni byli o ustosunkowanie się, wybierając określoną kategorię odpowiedzi na skali ważności od 0 do 5, gdzie 0 oznaczało „Bardzo ważne”, a 5 „Nieważne”.

⁴² W literaturze przedmiotu ankieta internetowa uznawana jest za pełnowartościową technikę badawczą, podobnie jak np. ankieta pocztowa czy wywiad (osobisty, telefoniczny). Szerzej na ten temat zob. m.in.: P. Siuda, *Ankieta internetowa: zalety i wady – rekapitulacja* [w:] P. Siuda, *Metody badań online*, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2016, s. 28-81; D. Batorski, M. Olcoń-Kubicka, *Prowadzenie badań przez internet – podstawowe zagadnienia metodologiczne*, *Studia Socjologiczne* 2006, nr 3 (182), s. 100-132; K. B. Wright, *Social support satisfaction, on-line communication apprehension, and perceived life stress within computer-mediated support groups*, *Communication Research Reports* 2000, Vol. 17 (2), s. 141; D. Andrews, B. Nonnecke, J. Preece, *Electronic survey methodology: A case study in reaching hard-to-involve Internet users*, *International Journal of Human-Computer Interaction* 2003, Vol. 16 (2), s. 185.

TABELA 3: „Kompetencje personalne i społeczne pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej”.

TABELA 4: „Ważność kompetencji społecznych i personalnych przy realizacji zadań zawodowych w branży ekonomiczno-administracyjnej, uwzględniając zmiany spowodowane COVID 19”.

Ankieta została załączona do niniejszego raportu. Jeden z obszarów badania kompetencji dotyczył oczekiwań / preferencji i zapotrzebowania na kompetencje personalne i społeczne w branży ekonomiczno-administracyjnej po pandemii koronawirusa SARS-CoV-2.

Instrument pomiarowy w postaci kwestionariusza ankietowego przygotowano w wersji aplikacji proponowanej przez platformę elektroniczną „Formularze Google”. Przed udostępnieniem instrumentu pomiarowego sprawdzono szybkość otwierania się kwestionariusza na różnych rodzajach sprzętu (komputer, tablet, telefon) oraz poprawność jego działania w różnych systemach operacyjnych i przeglądarkach internetowych. Kwestionariusz ankietowy wykorzystany w opisywanym badaniu był stosunkowo krótki, stąd zdecydowano o zamieszczeniu w nim wskaźnika zaawansowania wypełnienia w postaci procentowej.⁴³ Ponadto zgodnie z zaleceniami zawartymi w literaturze przedmiotu⁴⁴ zadbano o to, aby respondent miał możliwość swobodnego przechodzenia i powrotu do pytań (w przypadku omawianego kwestionariusza rolę takich pytań pełniły zaproponowane stwierdzenia).⁴⁵

W początkowej części kwestionariusza ankietowego wskazano temat badania i krótko opisano jego cel. Dodatkowo wprowadzono zapewnienie o anonimowości oraz podano orientacyjny czas potrzebny respondentowi na odpowiedź na wszystkie pytania zawarte w kwestionariuszu.

Charakterystyka respondentów

Dobór respondentów do badania ilościowego miał charakter celowy i wynikał bezpośrednio z założonych celów badania. Kluczowym kryterium doboru respondentów była branża ekonomiczno-administracyjna.

Zaproszenie do badania skierowano do wyżej wymienionych grup. Badania były promowane na stronach partnerów projektu, w mediach społecznościowych partnerów projektu oraz instytucji współpracujących. Duży odsetek osób uczestniczących w badaniu stanowiły osoby w przedziale wiekowym pomiędzy 18 a 25 rokiem życia (43%), następnie osoby w wieku 26-39 lat (35%). Dzięki takiemu rozkładowi badanej grupy w ankiecie uzyskano obraz tego, jakie są oczekiwania osób, które są potencjalnymi odbior-

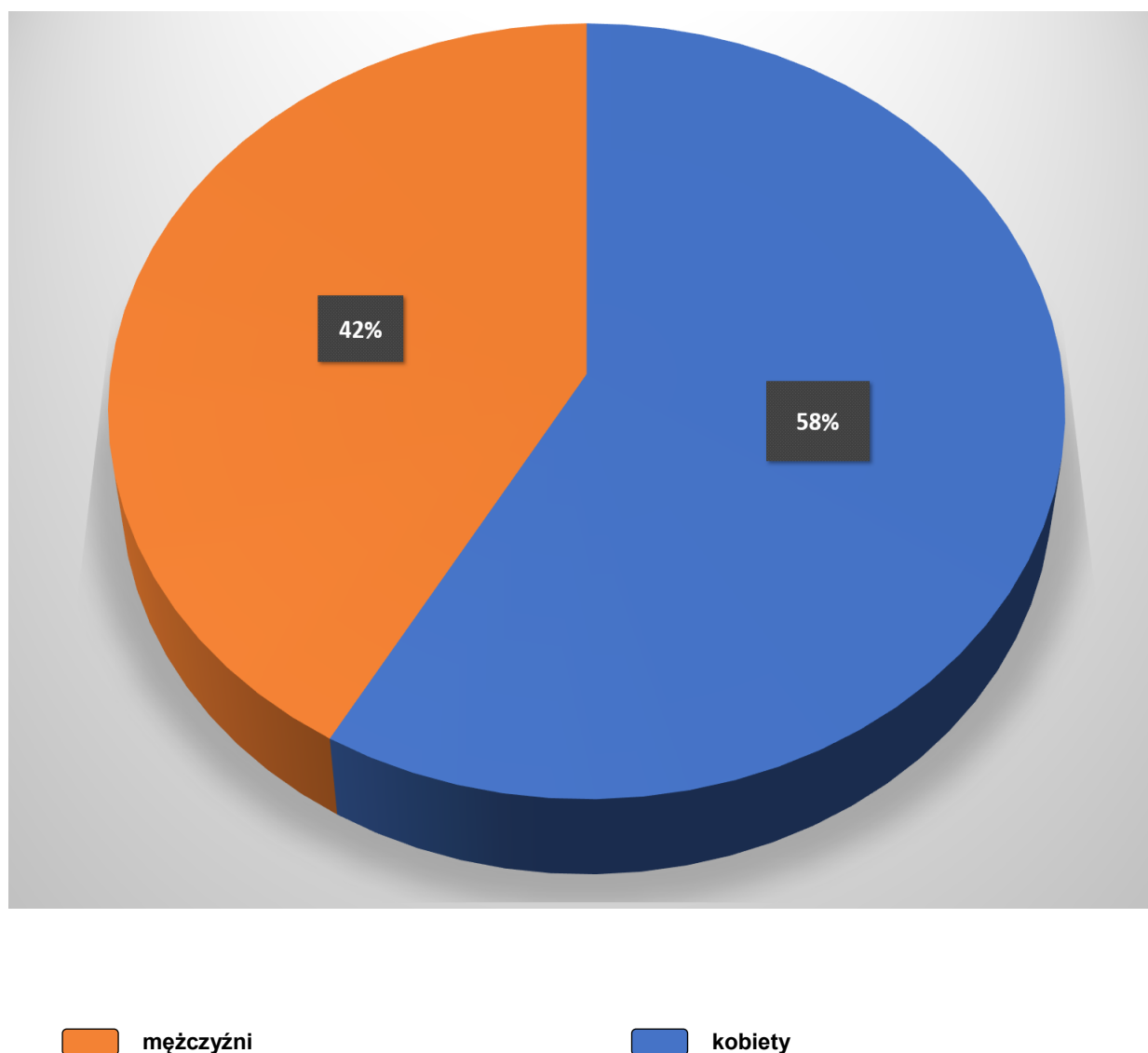
⁴³ W literaturze podkreśla się, że umieszczenie wskaźnika zaawansowania wypełnienia kwestionariusza działa na respondenta motywująco tylko w przypadku krótkich kwestionariuszy. W długich efekt jego działania jest odwrotny, może zniechęcać już na początku do wypełnienia całego kwestionariusza. Szerzej na ten temat zob. P. Siuda, *Kwestionariusze internetowe – nowe narzędzie badawcze nauk społecznych*, [w:] *Zeszyty Naukowe – Wyższa Szkoła Handlowa im. Bolesława Markowskiego w Kielcach*, K. Grysa (red.), Wyższa Szkoła Handlowa w Kielcach, Kielce 2006, s. 265-277.

⁴⁴ *Ibidem*, s. 267.

⁴⁵ Brak swobodnego przechodzenia do kolejnych pytań może bowiem spowodować, że respondent zniechęci się i zrezygnuje z dalszego udziału w badaniu.

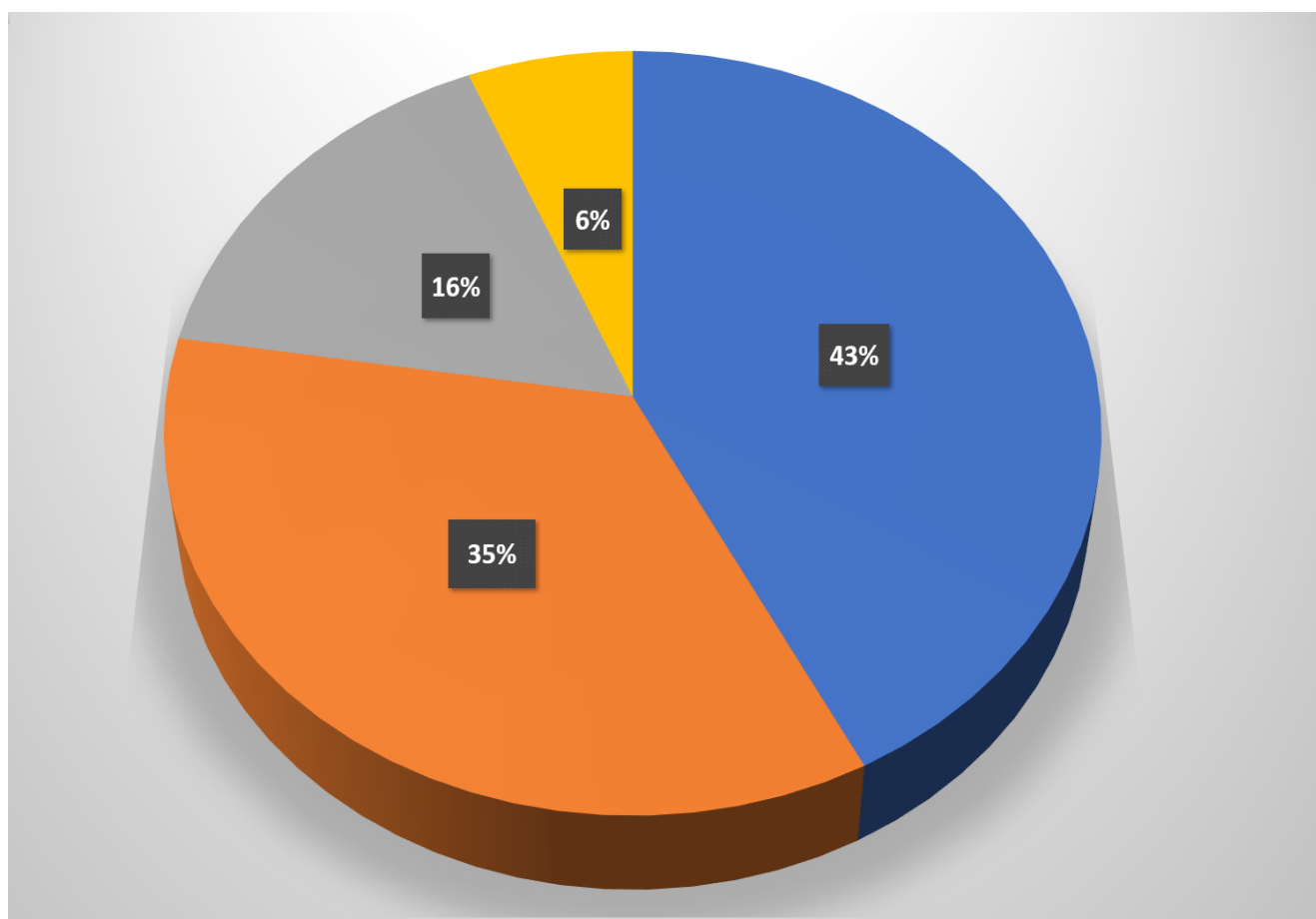
cami usług szkoleniowych w branży administracyjno-ekonomicznej, oraz sugestie różnych grup wiekowych i tym samym profili respondentów, dot. posiadanego doświadczenia w nabywaniu nowych kompetencji personalno-społecznych, a także ich podnoszenia poprzez kształcenia i szkolenia zawodowe. Łącznie, w badaniu ankietowym wzięło udział 246 osób.

WYKRES 03.1 - Struktura respondentów ze względu na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

WYKRES 03.2 - Struktura respondentów ze względu na wiek



18-25 lat

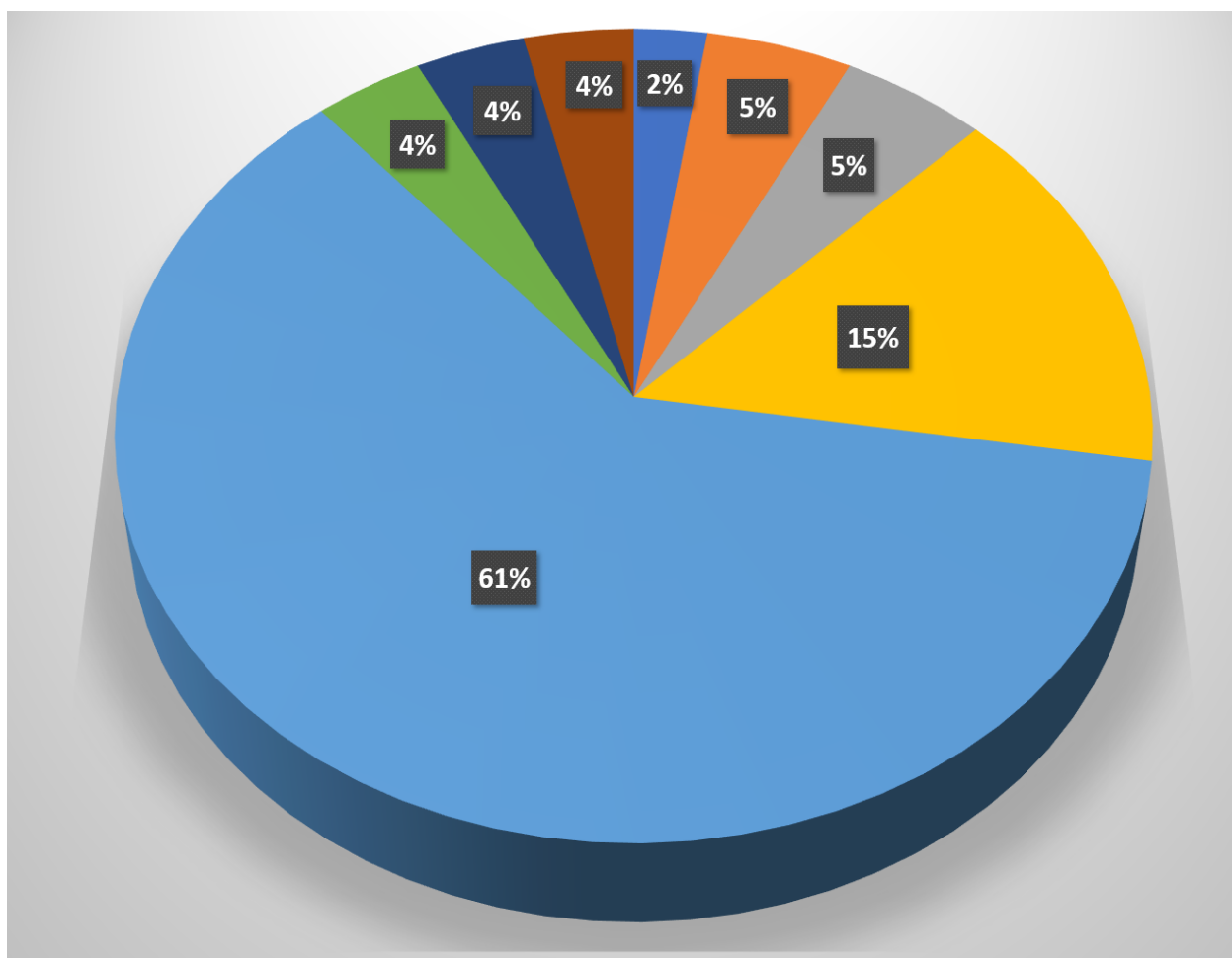
26-39 lat

40-59 lat

powyżej 60 lat

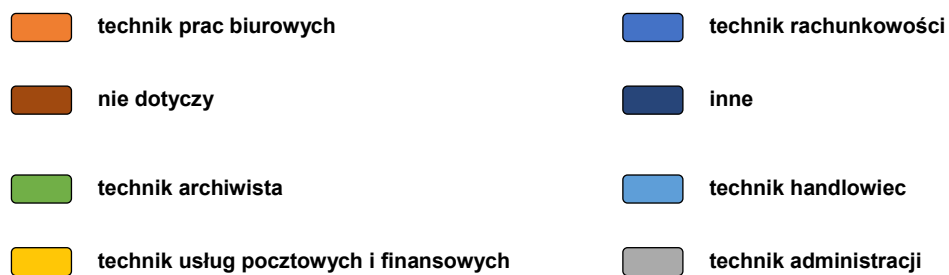
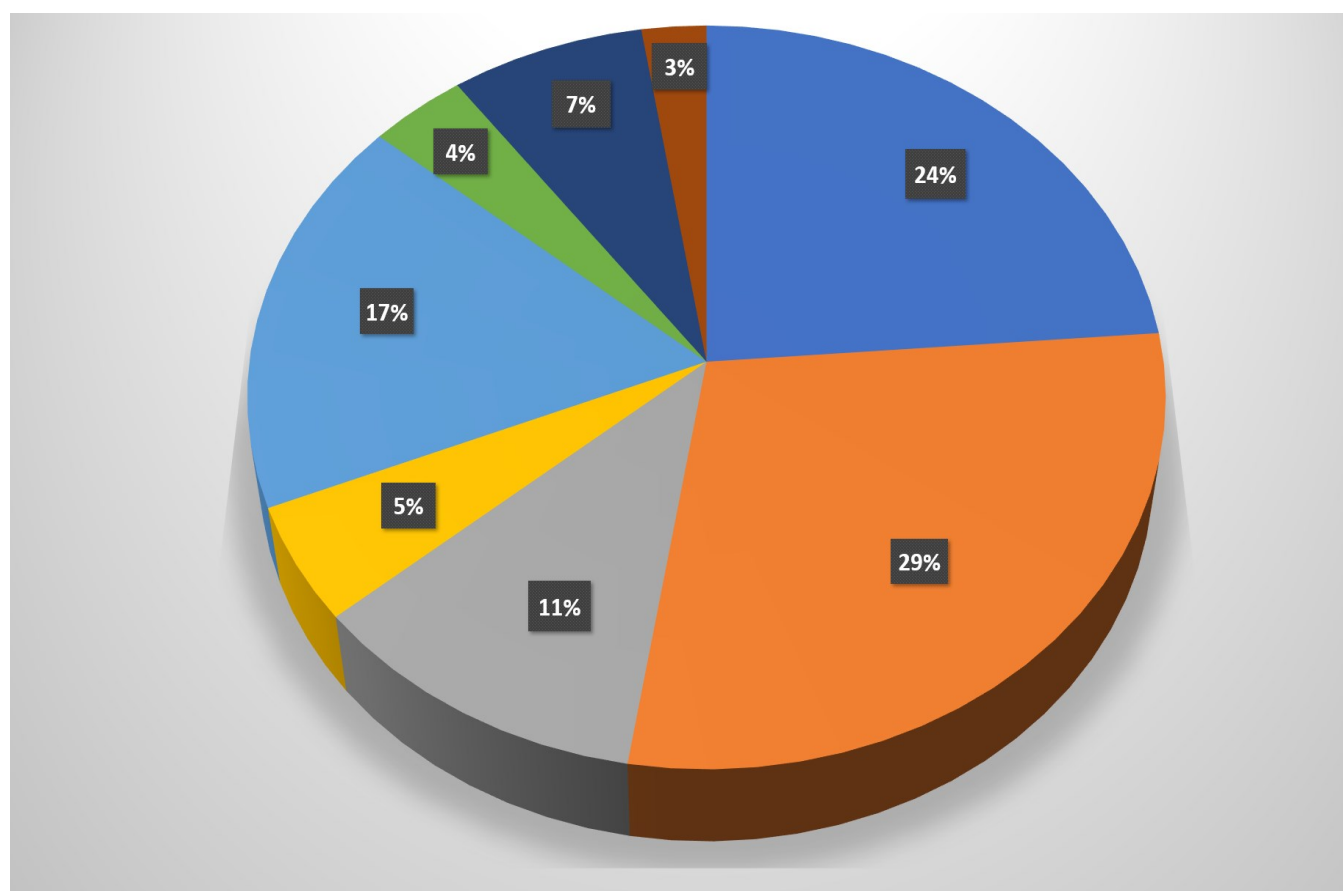
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

WYKRES 03.3 - Struktura respondentów ze względu na ich profil



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

WYKRES 03.4 - Struktura respondentów ze względu na obszar działalności zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

04

WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH

Kompetencje personalne i społeczne oraz umiejętności interpersonalne są cenione na rynku pracy i pożądane przez pracodawców w całej Europie. W świecie, który staje się coraz bardziej cyfrowy, skomputeryzowany i zautomatyzowany, umiejętności miękkie mogą być wyróżnikiem między dwoma pracownikami konkurującymi o awans lub to samo stanowisko. Kandydat może być niemal pewien, że rekruter zwróci uwagę na jego umiejętność funkcjonowania w grupie, współpracę z innymi ludźmi, otwarcie na różnorodność, zdolność komunikowania się, a także rozumienie sytuacji społecznych. Lista kompetencji personalnych i społecznych jest ogromna.

W wyniku przeprowadzonej analizy literaturowej, weryfikacji podstaw programowych kształcących w zawodach branży ekonomiczno-administracyjnej, wiedzy eksperckiej zespół projektowy wyselekcjonował prawie 50 różnorodnych kompetencji, na bazie których przeprowadzono przedmiotowe badanie.

Wyniki przeprowadzonych badań w wszystkich trzech krajach partnerskich potwierdzają, że kompetencje personalne i społeczne dla pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej są ważne lub bardzo ważne. Praktycznie nikt nie określił żadnej z kompetencji jako nieważnej. Znikomy odsetek uznał część z nich jako przeciętnie ważne.

Analizując listę prawie 50 ocenianych kompetencji należy stwierdzić, że kompetencje personalne i społeczne mają z każdym rokiem coraz większe znaczenie w życiu zawodowym. Jasno widać, że pracodawcy zauważają konieczność ich posiadania i rozwijania. Dodatkowo pandemia koronawirusa spowodowała, że zapotrzebowanie na kompetencje personalne i społeczne nie tylko w branży ekonomiczno-administracyjnej, ale każdej innej, została zauważona przez rynek pracy i pracodawców. Dziś nikt nie ma wątpliwości, że o ile wiedzę można nabyć a twarde umiejętności można pracowników nauczyć dość szybko, przy zaangażowaniu i chęci każdej ze stron, o tyle tzw. kompetencje miękkie to w większości przypadków bardzo długi i żmudny proces.

Respondenci badania (jak opisano szerzej w rozdziale: Metodyka badań) określali kompetencje w oparciu o cztery tabele opracowane przez zespół ekspercki. TABELA 1 prezentowała „Kompetencje personalne i społeczne, których państwa zdaniem brakuje pracownikom branży ekonomiczno-administracyjnej, a powinny być rozwijane podczas kształcenia zawodowego”. Respondenci oceniali zapotrzebowanie na wymienione kompetencje przez pryzmat ich braków. Sformułowane pytanie miało dwie możliwości odpowiedzi: „tak – brakuje”; „nie – nie brakuje”. Przez respondentów wybrane zostały kluczowe kompetencje personalne i społeczne, których brakuje pracownikom branży ekonomiczno-administracyjnej prezentowane w WYKRESIE 04.1, 04.2, 04.3.

Należy podkreślić, że wyniki badań dla wszystkich trzech krajów partnerskich wskazały na takie same luki kompetencyjne w obszarze kompetencji personalnych i społecznych w branży ekonomiczno-administracyjnej, w tym:

- posługiwanie się zaawansowanymi narzędziami komunikacyjnymi (80% wszystkich respondentów),
- umiejętność skutecznego wykorzystania komunikacji (78% wszystkich respondentów),
- radzenie sobie z sytuacjami stresowymi i problemowymi (77% wszystkich respondentów),
- umiejętność współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym (72% wszystkich respondentów).

Istotnymi kompetencjami personalnymi i społecznymi w branży ekonomiczno-administracyjnej, niezbędnymi w pracy wg respondentów, są także takie kompetencje jak:

- myślenie analityczne i kontekstowe,
- samodzielne prowadzenie współpracy grupowej i zespołowej,
- ustawiczne doskonalenie posiadanych kompetencji,
- budowanie relacji,
- elastyczność,
- rozwiązywanie konfliktów,
- umiejętność radzenia sobie z emocjami.

Potwierdzają to wyniki badania. Ponad 60% respondentów przyznało (wybierając w odpowiedzi ocenę „tak brakuje”), iż tego typu kompetencje stanowią ważną lukę kompetencyjną wśród pracowników i wymagają wsparcia.

WYKRES 04.1 - Kompetencje personalne i społeczne, których Państwa zdaniem brakuje pracownikom branży ekonomiczno-administracyjnej, a powinny być rozwijane podczas kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Jednocześnie, część kompetencji personalnych i społecznych pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej uznano za nie wymagające szkolenia. Określono je jako kompetencje na tzw. właściwym i wystarczającym poziomie, w odpowiedziach „nie, nie brakuje”. W tej kategorii zostały uznane przez relatywnie dużą część respondentów – 60%, takie kompetencje jak:

- przestrzeganie zasad etycznych,
- przestrzeganie tajemnicy zawodowej,
- kreatywność,
- szybkość uczenia się.

WYKRES 04.2 - Kompetencje personalne i społeczne, których Państwa zdaniem brakuje pracownikom branży ekonomiczno-administracyjnej, a powinny być rozwijane podczas

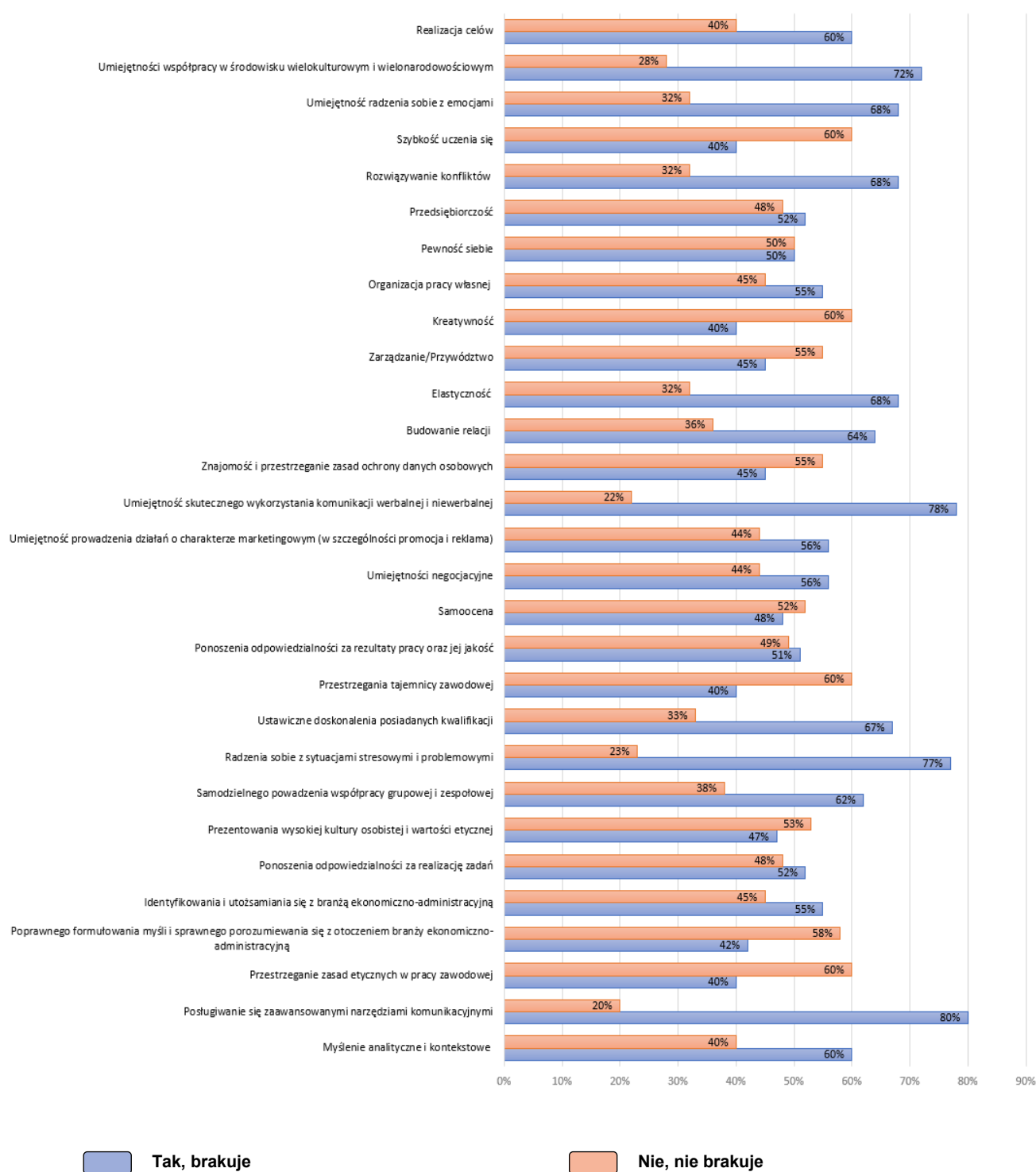


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Jedną z kompetencji, która została oceniona przez połowę respondentów jako kompetencja, której brakuje, a przez drugą część respondentów jako kompetencja, której nie brakuje to pewność siebie. Należy jednak z perspektywy badania taką kompetencję pozostawić bez komentarza, gdyż jest to bardzo indywidualna umiejętność, ocena jej jest bardzo subiektywna, co więcej, pewności siebie nabieramy poprawiając kompetencje generalnie. Zatem podnosząc swoją wiedzę i umiejętności zawodowe oraz umiejętności interpersonalne, zdobywając doświadczenie, poprawiamy swoją pewność siebie. Należy założyć, że dba-

jąc o rozwój wszystkich pozostałych kompetencji personalnych i społecznych, w sposób naturalny wpłyniemy na podniesienie pewności siebie pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej.

WYKRES 04.3 - Zagregowane odpowiedzi dotyczące kompetencji personalnych i społecznych dla wszystkich trzech krajów partnerstwa.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Patrząc na całokształt badań oraz dokonanej analizy, możemy wyodrębnić ważne cztery obszary kompetencji personalnych i społecznych dla branży ekonomiczno-administracyjnej: komunikacja, współpraca, krytyczne myślenie, zarządzanie czasem (organizacja pracy).

Zarządzanie czasem jest kluczową umiejętnością każdego specjalisty księgowego, nie tylko ze względu na to, jak bardzo ten zawód koncentruje się na terminach, ale także ze względu na dyscyplinę zarządzania czasem, wymaganą przy przejściu na dużą skalę do pracy zdalnej. Ze względu na cykliczność rachunkowości pracownicy mają szerokie możliwości doskonalenia umiejętności zarządzania czasem. Większość znaczących projektów i rezultatów będzie miała miejsce o tej samej porze roku, w zależności od organizacji.

Krytyczne myślenie - różni menedżerowie ds. Rekrutacji, z którymi współpracujemy, często wymagają od kandydatów „silnych umiejętności krytycznego myślenia”, ale co to oznacza dla zawodu księgowego i finansowego? Krytyczne myślenie — analizowanie problemów oraz znajdowanie przyczyn i rozwiązań tych problemów — jest głównym aspektem zawodu księgowego. Organizacje nieustannie stają przed nowymi wyzwaniami finansowymi. Ostatnio koronawirus SARS-CoV-2 stworzył szereg wyzwań, które muszą rozwiązać zespoły księgowe i finansowe. Realokacja funduszy i zarządzanie gotówką, zarządzanie zmianami płac, reagowanie na nowe zmiany prawne w praktykach sprawozdawczości wewnętrznej i inne zmiany wymagały od pracowników krytycznego i kreatywnego myślenia w celu zaspokojenia potrzeb organizacji. Chociaż pandemia koronawirusa SARS-CoV-2 była nieoczekiwana, zespoły księgowe mogą zaplanować inne wyzwania. To, o co prosi większość pracodawców, to specjaliści ds. rachunkowości i finansów, którzy nie tylko przyglądają się problemom z przeszłości i znajdują rozwiązania, ale także potrafią przewidzieć problemy, zanim się pojawią. Od pierwszego spojrzenia do końcowej analizy, specjaliści ds. rachunkowości powinni zapoznać się ze wszystkimi posiadanymi informacjami i być w stanie przekazać, dlaczego coś się wydarzyło i co można zrobić w przyszłości, aby to zaplanować lub rozliczyć.

Komunikacja jako najważniejsza umiejętność dla talentów księgowych i finansowych. Prawie każda komórka organizacji współdziała z zespołami księgowymi i finansowymi. Dlatego profesjonaliści muszą posiadać wyjątkowe umiejętności komunikacyjne, zarówno pisemne, jak i werbalne. Ważne projekty muszą być przekazywane w łatwy do zrozumienia sposób kierownictwu i współpracownikom (zwłaszcza jeśli nie są zaznajomieni z terminologią księgową lub finansową), aby zapewnić ich prawidłowe zakończenie. Jeśli specjaliści księgowi i finansowi mają słabe umiejętności komunikacyjne, jasne formułowanie, dzielenie się raportami i kreowanie działań na podstawie ustaleń może być trudne.

Współpraca z kolegami z zespołu i innymi pracownikami ma kluczowe znaczenie dla księgowych. Ponieważ zadania księgowe i finansowe dotyczą każdego obszaru firmy, oczekuje się księgowych współpracy między-zespołowej i dobrej współpracy z indywidualnymi pracownikami. Projekty angażujące innych pracowników — takie jak budżety, prognozy przepływów pieniężnych lub planowanie strategiczne — mogą być skomplikowane i wymagają intensywnej współpracy. Chociaż początkujący księgowi mogą nie prowadzić tych projektów, a robią to inni liderzy firmy, w końcu będą musieli spotykać się i współpracować z zespołami w całej organizacji, więc rozwijanie tej umiejętności już teraz ma kluczowe znaczenie dla dal-

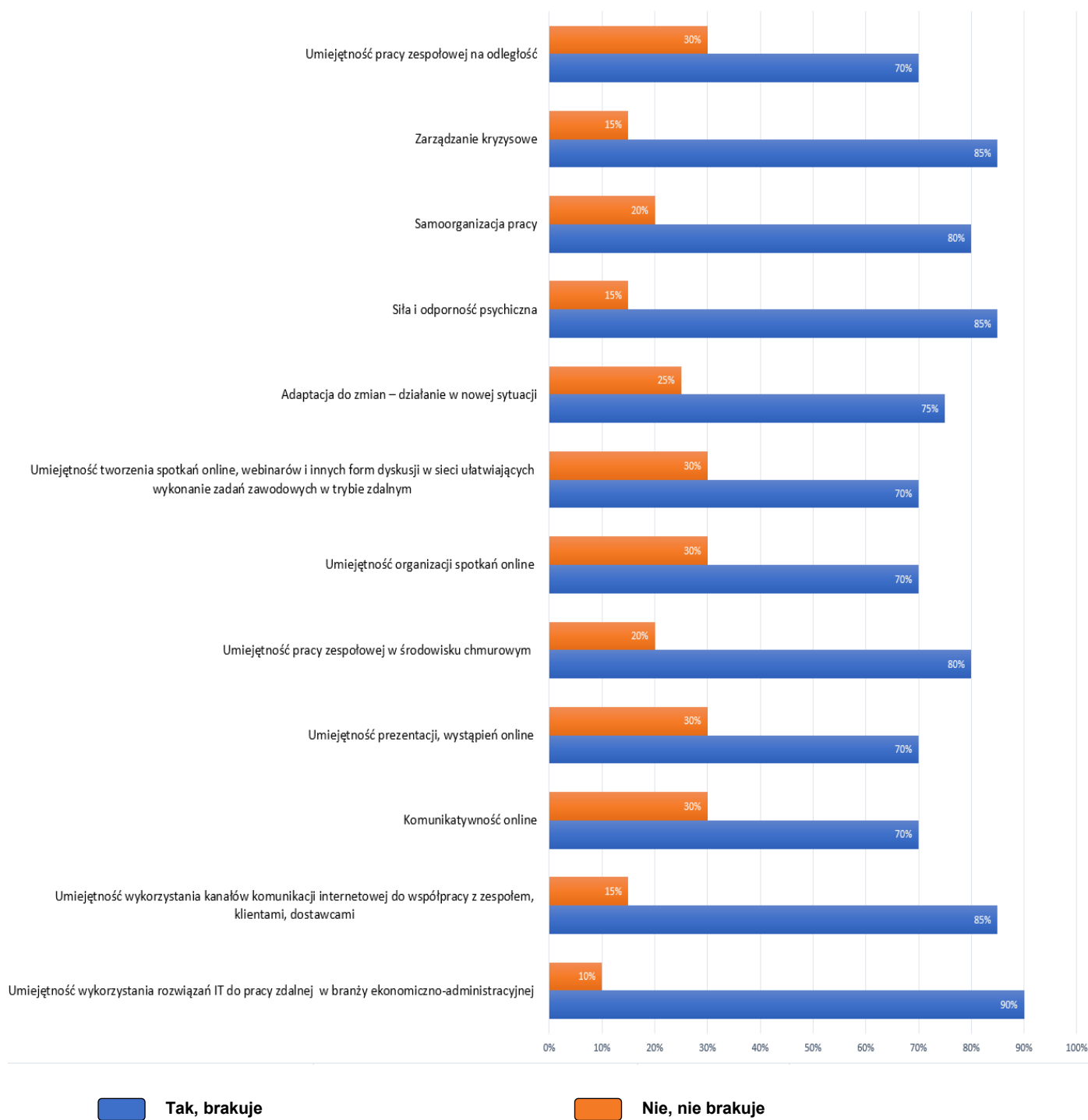
szego rozwoju.

Poniżej przedstawiono wyniki zagregowane ze wszystkich trzech krajów partnerskich dotyczące braków kompetencji personalnych i społecznych u pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej.

Kraje Partnerskie zachowały spójność w badaniu w zakresie zapotrzebowania na kompetencje personalne i społeczne dla branży ekonomiczno-administracyjnej po pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 (WYKRES 04.4).

Kompetencje wymienione przez zespół badawczy, zostały przyjęte przez respondentów z aprobatą. Jednoznacznie wskazano, że wszystkie wskazane kompetencje uwzględniając zmiany spowodowane koronawirusem SARS-CoV-2 są konieczne w pracy na stanowiskach branży ekonomiczno-administracyjnej. Co więcej, wszystkie z nich stanowią luki kompetencyjne dzisiejszych pracowników. Oznacza to, że kompetencje te wymagają kształcenia. Dla zapewnienia osiągnięcia rezultatów projektowych należy uwzględnić pracę nad tymi obszarami w trakcie przygotowywania materiałów edukacyjnych. Te obszary kompetencyjne wymagają bezsprzecznie wsparcia. Każda kompetencja została wybrana przez co najmniej 70% respondentów całego badania.

WYKRES 04.4 - Lista wybranych kompetencji personalnych i społecznych przez respondentów po pandemii koronawirusa SARS-CoV-2



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Kolejna część badania pozwalała na określenie ważności wskazanych kompetencji personalnych i społecznych dla branży ekonomiczno-administracyjnej (Zestawienie 1-6). Wyniki badań zostały zaprezentowane osobno dla każdego kraju.

W Polsce większość respondentów określiła zestawienie umiejętności jako bardzo ważne i ważne. Jedynie przy kilku kompetencjach respondenci przypisali z całej listy ocenę, że kompetencja jest „nie ważna” lub „mało ważna” (poziom 1-5%). Oznacza to, że ok. 95% wymienionych w badaniu kompetencji jest bardzo ważnych, ważnych lub przeciętnie ważnych dla respondentów. Na tej podstawie należy potwierdzić, że polscy respondenci potwierdzili ważność kompetencji personalnych i społecznych swoich pracowników.

Najwyżej ocenianymi umiejętnościami były:

- umiejętność wykorzystania kanałów komunikacji internetowej do współpracy z zespołem, klientami, dostawcami - oceniona jako bardzo ważna przez 67,5% ankietowanych,
- samoorganizacja pracy - oceniona jako bardzo ważna przez 61,2% ankietowanych,
- umiejętność wykorzystania rozwiązań IT do pracy zdalnej w branży ekonomiczno-administracyjnej - oceniona jako bardzo ważna przez 52,5 % ankietowanych.

Ponadto 41,2% respondentów potwierdziła, że „Ustawiczne doskonalenie posiadanych kwalifikacji” jest istotne. Co więcej, ponad 28% twierdzi, że „Szybkość uczenia” jest bardzo ważna. Można domniemywać, że są pracodawcy, którym zależy na rozwoju zespołu, więc będą zainteresowani nowoczesną edukacją dla swoich podwładnych w obszarach kompetencji miękkich.

ZESTAWIENIE 04.1 - Wyniki badania ankietowego w Polsce

KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ						
		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
1.	Myślenie analityczne i kontekstowe	47,50%	43,80%	8,70%	0%	0%
2.	Posługiwanie się zaawansowanymi narzędziami komunikacyjnymi	62,50%	27,50%	5,50%	2,50%	2,00%
3.	Przestrzeganie zasad etycznych w pracy zawodowej	40%	48,70%	8,80%	2,50%	0%
4.	Poprawnego formułowania myśli i sprawnego porozumiewania się z otoczeniem branży ekonomiczno-administracyjną	45%	47,50%	7,50%	0%	0%
5.	Identyfikowania i utożsamiania się z branżą ekonomiczno-administracyjną	40%	48,70%	8,80%	2,50%	0%
6.	Ponoszenia odpowiedzialności za realizację zadań	48,80%	47,50%	3,70%	0%	0%
7.	Prezentowania wysokiej kultury osobistej i wartości etycznej	38,70%	46,30%	15%	0%	0%
8.	Samodzielnego prowadzenia współpracy grupowej i zespołowej	37,50%	58,80%	2,50%	1,20%	0%
9.	Radzenia sobie z sytuacjami stresowymi i problemowymi	47,50%	50%	2,50%	0%	0%
10.	Ustawiczne doskonalenia posiadanych kwalifikacji	41,20%	42%	14,80%	2%	0%
11.	Przestrzegania tajemnicy zawodowej	42,50%	53,70%	3,80%	0%	0%
12.	Ponoszenia odpowiedzialności za rezultaty pracy oraz jej jakość	28,70%	41,30%	28,80%	1,20%	0%
13.	Samoocena	22,50%	58,80%	17,50%	1,20%	0%
14.	Umiejętności negocjacyjne	57,50%	33,80%	8,70%	0%	0%
15.	Umiejętność prowadzenia działań o charakterze marketingowym (w szczególności promocja i reklama)	47,50%	43,80%	6,80%	1%	1%
16.	Umiejętność skutecznego wykorzystania komunikacji werbalnej i niewerbalnej	67,50%	24,50%	8,00%	0%	0%
17.	Znajomość i przestrzeganie zasad ochrony danych osobowych	40%	48,70%	8,80%	2,50%	0%

KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ

		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
18.	Budowanie relacji	45%	47,50%	7,50%	0%	0%
19.	Elastyczność	58,80%	38,80%	1,20%	1,20%	0%
20.	Zarządzanie/Przywództwo	38,80%	47,50%	11,30%	1,20%	1,20%
21.	Kreatywność	28,70%	56,30%	10%	5%	0%
22.	Organizacja pracy własnej	68,80%	31,20%	0%	0%	0%
23.	Pewność siebie	37,50%	40%	12,50%	5%	5%
24.	Przedsiębiorczość	46,20%	45%	8,80%	0%	0%
25.	Rozwiązywanie konfliktów	42,50%	53,70%	3,80%	0%	0%
26.	Szybkość uczenia się	28,70%	41,30%	28,80%	1,20%	0%
27.	Umiejętność radzenia sobie z emocjami	22,50%	58,80%	17,50%	1,20%	0%
28.	Umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym	47,50%	43,80%	8,70%	0%	0%
29.	Realizacja celów	37,50%	54,50%	5,50%	2,50%	0%
30.	Inne, jakie?	Wsparcie innych pracowników, delegowanie zadań umiejętność wykorzystania czasu, asertywność				

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

ZESTAWIENIE 04.2 - Wyniki badania ankietowego w Polsce

WAŻNOŚĆ KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH I PERSONALNYCH PRZY REALIZACJI ZADAŃ ZAWODOWYCH W BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ UWZGLĘDNIAJĄC ZMIANY SPOWODOWANE COVID 19						
		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
1.	Umiejętność wykorzystania rozwiązań IT do pracy zdalnej w branży ekonomiczno-administracyjnej	55,50%	39,80%	4,70%	0%	0%
2.	Umiejętność wykorzystania kanałów komunikacji internetowej do współpracy z zespołem, klientami, dostawcami	67,50%	24,50%	5,50%	3%	0%
3.	Komunikatywność online	40%	48,70%	8,80%	3%	0%
4.	Umiejętność prezentacji, wystąpień online	35%	57,50%	2,50%	2,50%	2,50%
5.	Umiejętność pracy zespołowej w środowisku chmurowym	48,80%	48,80%	1,20%	1,20%	0%
6.	Umiejętność organizacji spotkań online	38,80%	57,50%	3,70%	0%	0%
7.	Umiejętność tworzenia spotkań online, webinarów i innych form dyskusji w sieci ułatwiających wykonanie zadań zawodowych w trybie zdalnym	28,70%	56,30%	10%	5%	0%
8.	Adaptacja do zmian – działanie w nowej sytuacji	48,80%	47,50%	2,50%	1,20%	0%
9.	Siła i odporność psychiczna	47,50%	50%	2,50%	0%	0%
10.	Samoorganizacja pracy	61,20%	30%	8,80%	0%	0%
11.	Zarządzanie kryzysowe	42,50%	53,70%	3,80%	0%	0%
12.	Umiejętność pracy zespołowej na odległość	48,70%	41,30%	8,80%	1,20%	0%
13.	Inne jakie?	Odporność na zmiany, umiejętność korzystania z nowych narzędzi				

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

CYPR

Na Cyprze większość respondentów określiła zestawienie umiejętności (Zestawienie 3) jako bardzo ważne i ważne. Najwyżej ocenianymi umiejętnościami były:

- organizacja pracy własnej - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 63,8% ankietowanych,
- umiejętność skutecznego wykorzystania komunikacji werbalnej i niewerbalnej - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 62,5% ankietowanych,
- posługiwanie się zaawansowanymi narzędziami komunikacyjnymi - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 62,5 % ankietowanych.

Zarówno ankietowani pracodawcy (88%) jak i pracownicy (85%) branży ekonomiczno-administracyjnej ocenili wszystkie wskazane kompetencje po pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 jako „bardzo ważne” lub „ważne”. Biorąc pod uwagę nową sytuację rynkową i wprowadzoną na stałe do świata gospodarki różnych rozwiązań z uwagi na koronawirusa SARS-CoV-2 należy uwzględnić bezsprzecznie nacisk na właśnie te kompetencje. Należy też domniemywać, że nawet kiedy świat upora się definitywnie z koronawirusem SARS-CoV-2, to należy mieć na względzie kolejne tego typu zagrożenia, na które dziś już należy przygotowywać kadry gospodarki.

ZESTAWIENIE 04.3 - Wyniki badania ankietowego na Cyprze

KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ						
		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
1.	Myślenie analityczne i kontekstowe	37,50%	53,80%	6,70%	2%	0%
2.	Posługiwanie się zaawansowanymi narzędziami komunikacyjnymi	62,50%	32%	5,50%	0%	0%
3.	Przestrzeganie zasad etycznych w pracy zawodowej	42%	48,70%	6,80%	2,50%	0%
4.	Poprawnego formułowania myśli i sprawnego porozumiewania się z otoczeniem branży ekonomiczno-administracyjną	35%	57,50%	7,50%	0%	0%
5.	Identyfikowania i utożsamiania się z branżą ekonomiczno-administracyjną	30%	53,70%	13,80%	2,50%	0%
6.	Ponoszenia odpowiedzialności za realizację zadań	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
7.	Prezentowania wysokiej kultury osobistej i wartości etycznej	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
8.	Samodzielnego prowadzenia współpracy grupowej i zespołowej	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
9.	Radzenia sobie z sytuacjami stresowymi i problemowymi	52,50%	45%	2,50%	0%	0%
10.	Ustawiczne doskonalenia posiadanych kwalifikacji	37,20%	44%	14,80%	4%	0%
11.	Przestrzegania tajemnicy zawodowej	37,50%	58,80%	2,50%	1,20%	0%
12.	Ponoszenia odpowiedzialności za rezultaty pracy oraz jej jakość	34,70%	46,30%	17,80%	1,20%	0%
13.	Samooocena	28,50%	52,80%	13,70%	2,50%	2,50%
14.	Umiejętności negocjacyjne	47,50%	43,80%	8,70%	0%	0%
15.	Umiejętność prowadzenia działań o charakterze marketingowym (w szczególności promocja i reklama)	47,50%	43,80%	6,70%	1%	1%
16.	Umiejętność skutecznego wykorzystania komunikacji werbalnej i niewerbalnej	62,50%	29,50%	8,00%	0%	0%
17.	Znajomość i przestrzeganie zasad ochrony danych osobowych	50%	48,70%	1,30%	0%	0%

KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ

		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
18.	Budowanie relacji	45%	47,50%	7,50%	0%	0%
19.	Elastyczność	48,80%	48,80%	1,20%	1,20%	0%
20.	Zarządzanie/Przywództwo	28,80%	47,50%	21,30%	1,20%	1,20%
21.	Kreatywność	28,70%	56,30%	10%	5%	0%
22.	Organizacja pracy własnej	63,80%	31,20%	5%	0%	0%
23.	Pewność siebie	35%	37,50%	17,50%	5%	5%
24.	Przedsiębiorczość	36,20%	55%	8,80%	0%	0%
25.	Rozwiązywanie konfliktów	37,50%	58,70%	2,60%	1,20%	0%
26.	Szybkość uczenia się	28,70%	51,30%	18,80%	1,20%	0%
27.	Umiejętność radzenia sobie z emocjami	32,50%	48,80%	16,20%	2,50%	0%
28.	Umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym	45,50%	43,80%	10,70%	0%	0%
29.	Realizacja celów	35,50%	50,50%	11,50%	2,50%	0%
30.	Inne, jakie?	Praca online, współpraca z przełożonym				

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Na Cyprze większość badanych określiła zestawienie umiejętności uwzględniające zmiany po COVID-19 (Zestawienie 4) jako „bardzo ważne” i „ważne”. Zarówno pracownicy branży ekonomiczno-administracyjnej (87% badanych), jak i pracodawcy branży ekonomiczno-administracyjnej (84% badanych) określili umiejętności jako „bardzo ważne” i „ważne”.

Najwyżej ocenianymi umiejętnościami były:

- umiejętność wykorzystania kanałów komunikacji internetowej do współpracy z zespołem, klientami, dostawcami - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 62,5% ankietowanych,
- umiejętność wykorzystania rozwiązań IT do pracy zdalnej w branży ekonomiczno-administracyjnej - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 55,3 % ankietowanych,
- umiejętność pracy zespołowej na odległość - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 52,7 % ankietowanych.

ZESTAWIENIE 04.4 - Wyniki badania ankietowego na Cyprze

Ważność kompetencji społecznych i personalnych przy realizacji zadań zawodowych w branży ekonomiczno-administracyjnej uwzględniając zmiany spowodowane COVID 19.						
		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
1.	Umiejętność wykorzystania rozwiązań IT do pracy zdalnej w branży ekonomiczno-administracyjnej	55,30%	40,70%	2,80%	1,20%	0%
2.	Umiejętność wykorzystania kanałów komunikacji internetowej do współpracy z zespołem, klientami, dostawcami	62,50%	32,00%	5,50%	0%	0%
3.	Komunikatywność online	42%	48,70%	6,80%	3%	0%
4.	Umiejętność prezentacji, wystąpień online	37,50%	57,50%	2,50%	2,50%	0%
5.	Umiejętność pracy zespołowej w środowisku chmurowym	38,80%	58,80%	1,20%	1,20%	0%
6.	Umiejętność organizacji spotkań online	42,80%	53,50%	3,70%	0%	0%
7.	Umiejętność tworzenia spotkań online, webinarów i innych form dyskusji w sieci ułatwiających wykonanie zadań zawodowych w trybie zdalnym	28,70%	56,30%	10%	5%	0%
8.	Adaptacja do zmian – działanie w nowej sytuacji	38,80%	52,50%	7,50%	1,20%	0%
9.	Siła i odporność psychiczna	47,50%	50%	2,50%	0%	0%
10.	Samoorganizacja pracy	57,20%	34%	8,80%	0%	0%
11.	Zarządzanie kryzysowe	40,50%	55,70%	3,80%	0%	0%
12.	Umiejętność pracy zespołowej na odległość	52,70%	41,30%	4,70%	1,30%	0%
13.	Inne jakie?	Praca zdalna – dostosowanie się do nowych sytuacji				

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

IRLANDIA

W Irlandii większość badanych określiła zestawienie umiejętności (Zestawienie 5) jako „bardzo ważne” i „ważne”. Zarówno pracownicy branży ekonomiczno-administracyjnej (92% badanych), jak i pracodawcy branży ekonomiczno-administracyjnej (85% badanych) określili umiejętności jako „bardzo ważne” i „ważne”.

Najwyżej ocenianymi umiejętnościami były:

- umiejętność skutecznego wykorzystania komunikacji werbalnej i niewerbalnej - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 62,5% ankietowanych,
- posługiwanie się zaawansowanymi narzędziami komunikacyjnymi - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 58,5% ankietowanych,
- umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym komunikacyjnymi - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 55,8% ankietowanych.

ZESTAWIENIE 04.5 - Wyniki badania ankietowego w Irlandii

KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ						
		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
1.	Myślenie analityczne i kontekstowe	36,50%	50,70%	10,30%	2,50%	0%
2.	Posługiwanie się zaawansowanymi narzędziami komunikacyjnymi	58,50%	36%	5,50%	0%	0%
3.	Przestrzeganie zasad etycznych w pracy zawodowej	52%	42,70%	4,10%	1,20%	0%
4.	Poprawnego formułowania myśli i sprawnego porozumiewania się z otoczeniem branży ekonomiczno-administracyjną	42%	52,50%	5%	2,50%	0%
5.	Identyfikowania i utożsamiania się z branżą ekonomiczno-administracyjną	30%	43,70%	23,80%	2,50%	0%
6.	Ponoszenia odpowiedzialności za realizację zadań	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
7.	Prezentowania wysokiej kultury osobistej i wartości etycznej	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
8.	Samodzielnego prowadzenia współpracy grupowej i zespołowej	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%

KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ

		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
9.	Radzenia sobie z sytuacjami stresowymi i problemowymi	52,50%	45%	2,50%	0%	0%
10.	Ustawiczne doskonalenia posiadanych kwalifikacji	30%	43,70%	23,80%	2,50%	0%
11.	Przestrzegania tajemnicy zawodowej	40%	43,70%	13,80%	2,50%	0%
12.	Ponoszenia odpowiedzialności za rezultaty pracy oraz jej jakość	24,70%	58,30%	15,80%	1,20%	0%
13.	Samooceana	30%	43,70%	23,80%	2,50%	0%
14.	Umiejętności negocjacyjne	40%	52,50%	5%	2,50%	0%
15.	Umiejętność prowadzenia działań o charakterze marketingowym (w szczególności promocja i reklama)	47,50%	43,80%	6,70%	1%	1%
16.	Umiejętność skutecznego wykorzystania komunikacji werbalnej i niewerbalnej	62,50%	34,50%	3,00%	0%	0%
17.	Znajomość i przestrzeganie zasad ochrony danych osobowych	55,50%	39%	5,50%	0%	0%
18.	Budowanie relacji	55,50%	39%	5,50%	0%	0%
19.	Elastyczność	48,80%	48,80%	1,20%	1,20%	0%
20.	Zarządzanie/Przywództwo	30%	43,70%	23,80%	2,50%	0%
21.	Kreatywność	45,80%	40,50%	12,50%	1,20%	0%
22.	Organizacja pracy własnej	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
23.	Pewność siebie	35%	37,50%	17,50%	5%	5%
24.	Przedsiębiorczość	45,80%	50,50%	2,50%	1,20%	0%
25.	Rozwiązywanie konfliktów	37,50%	58,80%	2,50%	1,20%	0%
26.	Szybkość uczenia się	28,70%	51,30%	18,80%	1,20%	0%
27.	Umiejętność radzenia sobie z emocjami	32,50%	48,80%	16,20%	2,50%	0%
28.	Umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym	55,80%	41,70%	2,50%	0%	0%
29.	Realizacja celów	37,50%	49,50%	10,50%	2,50%	0%
30.	Inne, jakie?	Umiejętność pracy z środowisku międzynarodowym, znajomość nowych wytycznych, odporność psychiczna				

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

W Irlandii większość badanych określiła zestawienie umiejętności uwzględniające zmiany po COVID19 (Zestawienie 6) jako „bardzo ważne” i „ważne”. Zarówno pracownicy branży ekonomiczno-administracyjnej (90% badanych), jak i pracodawcy branży ekonomiczno-administracyjnej (87% badanych) określili umiejętności jako „bardzo ważne” i „ważne”.

Najwyżej ocenianymi umiejętnościami były:

- umiejętność wykorzystania kanałów komunikacji internetowej do współpracy z zespołem, klientami, dostawcami - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 65% ankietowanych,
- umiejętność wykorzystania rozwiązań IT do pracy zdalnej w branży ekonomiczno-administracyjnej - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 65 % ankietowanych,
- samoorganizacja pracy - została ona oceniona jako bardzo ważna przez 57,2% ankietowanych.

ZESTAWIENIE 04.6 - Wyniki badania ankietowego w Irlandii

WAŻNOŚĆ KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH I PERSONALNYCH PRZY REALIZACJI ZADAŃ ZAWODOWYCH W BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ UWZGLĘDNIAJĄC ZMIANY SPOWODOWANE COVID 19						
		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
1.	Umiejętność wykorzystania rozwiązań IT do pracy zdalnej w branży ekonomiczno-administracyjnej	65%	33,50%	1,50%	0%	0%
2.	Umiejętność wykorzystania kanałów komunikacji internetowej do współpracy z zespołem, klientami, dostawcami	65%	33,50%	1,50%	0%	0%
3.	Komunikatywność online	42%	52,70%	2,80%	2%	0%
4.	Umiejętność prezentacji, wystąpień online	32,50%	62,50%	2,50%	2,50%	0%
5.	Umiejętność pracy zespołowej w środowisku chmurowym	48,80%	48,70%	2,50%	0%	0%
6.	Umiejętność organizacji spotkań online	48,80%	48,70%	2,50%	0%	0%
7.	Umiejętność tworzenia spotkań online, webinarów i innych form dyskusji w sieci ułatwiających wykonanie zadań zawodowych w trybie zdalnym	32,50%	62,50%	2,50%	2,50%	0%

WAŻNOŚĆ KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH I PERSONALNYCH PRZY REALIZACJI ZADAŃ ZAWODOWYCH W BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ UWZGLĘDNIAJĄC ZMIANY SPOWODOWANE COVID 19

		SKALA WAŻNOŚCI				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętnie	Mało ważne	Nieważne
8.	Adaptacja do zmian – działanie w nowej sytuacji	38,80%	52,50%	7,50%	1,20%	0%
9.	Siła i odporność psychiczna	47,50%	50%	2,50%	0%	0%
10.	Samorganizacja pracy	57,20%	34%	8,80%	0%	0%
11.	Zarządzanie kryzysowe	32,50%	62,50%	2,50%	2,50%	0%
12.	Umiejętność pracy zespołowej na odległość	52,70%	41,30%	4,70%	1,30%	0%
13.	Inne jakie?	Komunikacja online, nowe technologie, prowadzenie spotkań na żywo przez komunikatory				

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

05

WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Badanie jakościowe przeprowadzone w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych we wszystkich trzech krajach partnerskich. Badanie obszarowo powiązane było z badaniem ilościowym (kwestionariuszem internetowym). Pozwoliło pogłębić badaną tematykę i doprecyzować np. obszary kompetencyjne, na które w sposób szczególny zwraca uwagę pracodawca, określić braki kompetencyjne poszczególnych grup odbiorców. Wywiad indywidualny został podzielony na dwie części. Osoba udzielająca wywiadu w pierwszej części wypełniała ankietę będącą załącznikiem nr 1 do Raportu, w drugiej części została przeprowadzona rozmowa pogłębiająca z wykorzystaniem pytań załącznika nr 2 do Raportu. Badanie zostało przeprowadzone na grupie 120 ankietowanych. Osoby, z którymi zostały przeprowadzone wywiady to:

- pracodawcy (30% respondentów),
- nauczyciele kształcący w branży ekonomiczno-administracyjnej (8% respondentów),
- pracownicy zajmujący stanowiska związane z branżą ekonomiczno-administracyjną (61% respondentów),
- inni (1% respondentów).

Uczestnicy wywiadów pogłębionych byli przychylnie nastawieni do badania. Wszyscy chętnie odpowiadali na zadawane pytania, wykazywali zaangażowanie i chęć do współpracy. Przed każdym wywiadem zostały przedstawione i omówione cele badania, które spotkały się ze zrozumieniem.

Rozmowy dotyczyły głównie takich obszarów jak:

- Czy szkoły przygotowujące pracowników do pracy w branży ekonomiczno-administracyjnej rozwijają w sposób wystarczający kompetencje personalne i społeczne uczniów?
- Jakie kompetencje personalne i społeczne wśród pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej w procesie rekrutacji są weryfikowane?
- Jakie kompetencje są pożądane przez pracodawców oraz jak wpłynął na ich zmianę COVID?
- Jakie kompetencje personalne i społeczne są niezbędne na stanowiskach pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej?
- Jakie luki kompetencyjne w obszarze kompetencji personalnych i społecznych diagnozują pracodawcy lub pracownicy?

We wszystkich trzech krajach respondenci zwrócili uwagę, że szkoły kształcące w branży ekonomiczno-administracyjnej nie rozwijają kompetencji personalnych i społecznych „...w moim przekonaniu osoby młode, po szkole, nie są w znakomitej większości przygotowane w obszarze kompetencji personalnych i społecznych”, „obszar kompetencji personalnych i społecznych jest w szkołach omijany/marginalizowany”. Przykładowo w Irlandii praktycznie brakuje tego typu przedmiotów (zagadnień), kompetencje personalne i społeczne pojawiają się jako wypadkowa pewnych zajęć. Nie ma dedykowanych zajęć w szkole. Szkoła wciąż kładzie nacisk na kompetencje zawodowe, kompetencje twarde. Stąd też pracodawcy w prowadzonych rozmowach zwracali uwagę, że dziś już stara zasada "Ludzie zatrudniani są dla kompetencji twardych, a zwalniani przez kompetencje miękkie" musi odejść w zapomnienie. Jednak, aby to się mogło wydarzyć to młodzi ludzie muszą mieć możliwość rozwijania kompetencji interpersonalnych. Większość z nowo zatrudnianych osób w branży ekonomiczno-administracyjnej zachowuje się „introwertycznie, co może powodować konflikty w miejscu pracy”. Zdecydowanie osoby te muszą pracować nad rozwojem interpersonalnym i komunikacją. Brakuje młodym ludziom takich kompetencji jak: asertywność, komunikatywność, odporność na stres, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, zarządzanie czasem i terminowość, samodyscyplina, dobra organizacja pracy, otwartość na pracę w grupie, inteligencję i pogodne nastawienie do życia.

Pracodawcy potwierdzili, że wśród młodych ludzi będącymi kandydatami rekrutowanymi na stanowiska ekonomiczno-administracyjne obserwują:

- niecierpliwość w dążeniu do celu,
- oczekiwanie szybkiego awansu,
- potrzebę natychmiastowej gratyfikacji po każdym zadaniu.

Młodym ludziom brakuje dziś wiary w swoje umiejętności i zdolności przemawiania przed publicznością. Mają całą niezbędną wiedzę i umiejętności twarde, ale nie wiedzą, jak prowadzić spotkania z klientami i jak układać agendę spotkania. Brakuje im umiejętności społecznych, które pozwalają im na skuteczną interakcję z klientem i sprzedaż produktu lub pomysłu.

Dzisiaj młodym ludziom brakuje krytycznego myślenia i umiejętności dociekania. Nie wiedzą, gdzie szukać informacji i jakich narzędzi użyć, aby je znaleźć, mimo posiadania twardych umiejętności zdobytych w szkole. Ponadto brakuje im umiejętności rozwiązywania problemów. Nie radzą sobie z presją czasu, nawąłem pracy, co z kolei wpływa na ich zdolność do efektywnego wykonywania zadań. Ze względu na to, że ich wiedza nie jest stosowana w rzeczywistych warunkach, nie wiedzą, jak rozwiązywać nietypowe problemy, które nie są przykładami podręcznikowymi. Stanowczo za mało jest nauki praktycznej, na podstawie dobrych praktyk, z udziałem praktyków, działań w oparciu o sytuacje rzeczywiste.

Poniższe kompetencje personalne i społeczne zostały wskazane przez pracodawców branży ekonomiczno-administracyjnej, jako weryfikowane i oczekiwane w procesach rekrutacyjnych.

RYSUNEK 05.1 - Kompetencje personalne i społeczne sprawdzane w trakcie procesu rekrutacji przed pandemią koronawirus SARS-CoV-2



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych.

Dzisiaj, zwłaszcza po pandemii **koronawirus SARS-CoV-2** do wyżej wymienionych pożądanych kompetencji personalnych i społecznych, w trakcie rekrutacji dochodzą różne kompetencje związane z pracą i działaniem online. Nowa rzeczywistość nie zapomina o ww. Kompetencjach, ale dodatkowo wymaga kolejnych, nowych kompetencji takich jak zaprezentowane na Rysunku 05.2.

RYSUNEK 05.2 - Kompetencje z procesu rekrutacji po pandemii koronawirus SARS-CoV-2



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych.

Praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca, jednak dotychczas niezdefiniowanym w Kodeksie pracy w Polsce. Pandemia COVID-19 i związane z nią obostrzenia jak obowiązek kwarantanny przyczyniły się do upowszechnienia zdalnej formy pracy we wszystkich krajach partnerskich. W Polsce to właśnie w wyniku pandemii praca zdalna oficjalnie i prawnie została usankcjonowana na mocy tzw. ustawy covidowej. Badani przyznają, że „...pandemia, a w zasadzie konieczność pracy zdalnej zmieniła nastawienie pracownicze pod kątem szybkości rozwiązywania zadań. Jednocześnie okazało się, że pewna grupa pracowników zdecydowanie lepiej (wydajniej) odnajduje się w pracy zdalnej..”. Część badanych pracodawców zwraca uwagę na problemy, jakie zostały zauważone w pracy zdalnej i co za tym idzie potrzebę nabycia kompetencji, które do tej pory, podczas pracy stacjonarnej w biurze dało się precyzyjnie nadzorować „... umiejętność pracy własnej i jej organizacji ... pracownicy pracujący zdalnie nie potrafią dzielić czasu w domu na pracę i obowiązki domowe. Należy zauważyć że początkowo było to bardzo trudne, żeby zorganizować sobie czas... podzielić go na pracę zawodową i obowiązki domowe... tu pojawiły się problemy z umiejętnościami dobrej organizacji czasu/pracy/miejsca pracy”. Istnieją zatem pewne obawy wśród części pracodawców, że nie wszyscy pracownicy będą potrafili osiągać tak dobre wyniki przy wykorzystaniu pracy zdalnej, jakie osiągalni pracując stacjonarnie. Z kolei druga część respondentów zwraca uwagę, że praca zdalna bardzo zwiększyła efektywność pracy kobiet, które mają mniej stresu związanego z potrzebą wyjścia po odbiór dziecka czy kontrolę dziecka. Są sytuacje, w których praca zdalna poprawiała efektywność pracy pracowników. Wszyscy jednak zgodnie potwierdzają, że zarówno pracownicy jak i pra-

codawcy muszą być kompetencyjnie przygotowani do pracy zdalnej.

Wśród kompetencji, które dla pracodawców i kadry zarządzającej mają szczególne znaczenie to:

- umiejętność zarządzania zespołami rozproszonymi,
- umiejętność szkolenia pracowników z rozwiązań informatycznych wspierających pracę zdalną,
- umiejętność nadzoru i monitorowania pracy zdalnej pracowników,
- umiejętność prowadzenia efektywnych spotkań, webinarów w formie online.

Wśród kompetencji, które powinni mieć pracownicy, aby efektywnie realizować swoje zadania zawodowe zdalnie, pracodawcy wskazywali przede wszystkim:

- kompetencje komunikacji online (komunikacja ustna oraz komunikacja pisemna),
- kompetencje informatyczne związane z pracą online w wirtualnej rzeczywistości,
- otwartość na zmiany,
- chęć uczenia się.

Wśród kompetencji, które pracownicy określili jako słabo rozwinięte a niezbędne, aby efektywnie realizować swoje zadania zawodowe zdalnie, to wspomniane także przez pracodawców: kompetencje informatyczne związane z pracą online w wirtualnej rzeczywistości oraz samodyscyplina. Ponad 60% pracowników ankietowanych potwierdza pewną trudność w rozdzieleniu życia zawodowego i prywatnego. Część z nich to osoby, którym ciężko zmusić się do pracy, a druga część osób nie potrafi przestać pracować – tzw. pracoholicy.

Pracownicy zwracali także uwagę na stres związany z pracą zdalną oraz problem z radzeniem sobie z tym stresem. To zupełnie nowa sytuacja nie tylko gospodarcza, zawodowa, ale także rodzinna i życiowa. W tej konfiguracji kompetencje personalne i społeczne są kluczowe w nowej rzeczywistości. Spora część pracowników ma spore problemy ze zmianami. Właśnie ta kwestia będzie dla pracodawców jednym z największych wyzwań, z jakimi będą musieli sobie poradzić. Na znaczenie kompetencji miękkich zwracają uwagę wszyscy pracodawcy. Uznają, że kompetencje twarde wśród pracowników są na dobrym poziomie, o tyle mierzą się z kompetencjami personalnymi i społecznymi. Nad tym także powinny pochylić się szkoły. W programach jest za mało umiejętności miękkich „niezbędne jest włączenie do kształcenia zawodowego dla pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej przedmiotów dot. kompetencji personalnych i społecznych, tak aby młodych ludzi lepiej ich przygotować do wykonywania zawodu”.

Pracodawcy zwrócili także słusznie uwagę na cechy młodego pokolenia. Nie bez znaczenia pozostaje rozwój „...nowego pokolenia skupionego na telefonach, żyjącego w świecie cyfrowym”. Przez co

także kompetencje miękkie nie są wzmacniane, a komunikowanie staje się dziś na rynku pracy jedną z pożądanych kompetencji miękkich.

Spójność była zaskakująca. Prawie 90% osób potwierdziło, że „w ławce to nic więcej się nie osiągnie..”, „szkoła niewiele zrobi...”, „praktyczne warsztaty i szkolenia są jedyną szansą dla budowania i rozwijania kompetencji interpersonalnych...”, „bez praktycznego ćwiczenia nie zobaczymy poprawy”. Pracodawcy stwierdzili, że niezwykle ważne jest, aby szkoła wygenerowała czas na kształcenie kompetencji personalnych, ale nie przez nauczycieli a przez trenerów biznesu, praktyków. Niezbędne jest, aby młodzi ludzie uczyli się kompetencji personalnych i społecznych w każdym przedmiocie, ale mieli także wydzielone kursy, warsztaty do praktycznego ćwiczenia. Wśród przykładów podawanych przez pracodawców były warsztaty oparte na case study, spotkania z przedsiębiorcami, symulacje z wykorzystaniem nowoczesnych technik cyfrowych, większa ilość praktyk w zakładach pracy, więcej kontaktu z innymi ludźmi z branży, szkolenia w obserwowaniu i analizowaniu swoich reakcji w kontaktach międzyludzkich w zakładach pracy.

06

PANDEMIA I PERSPEKTYWY

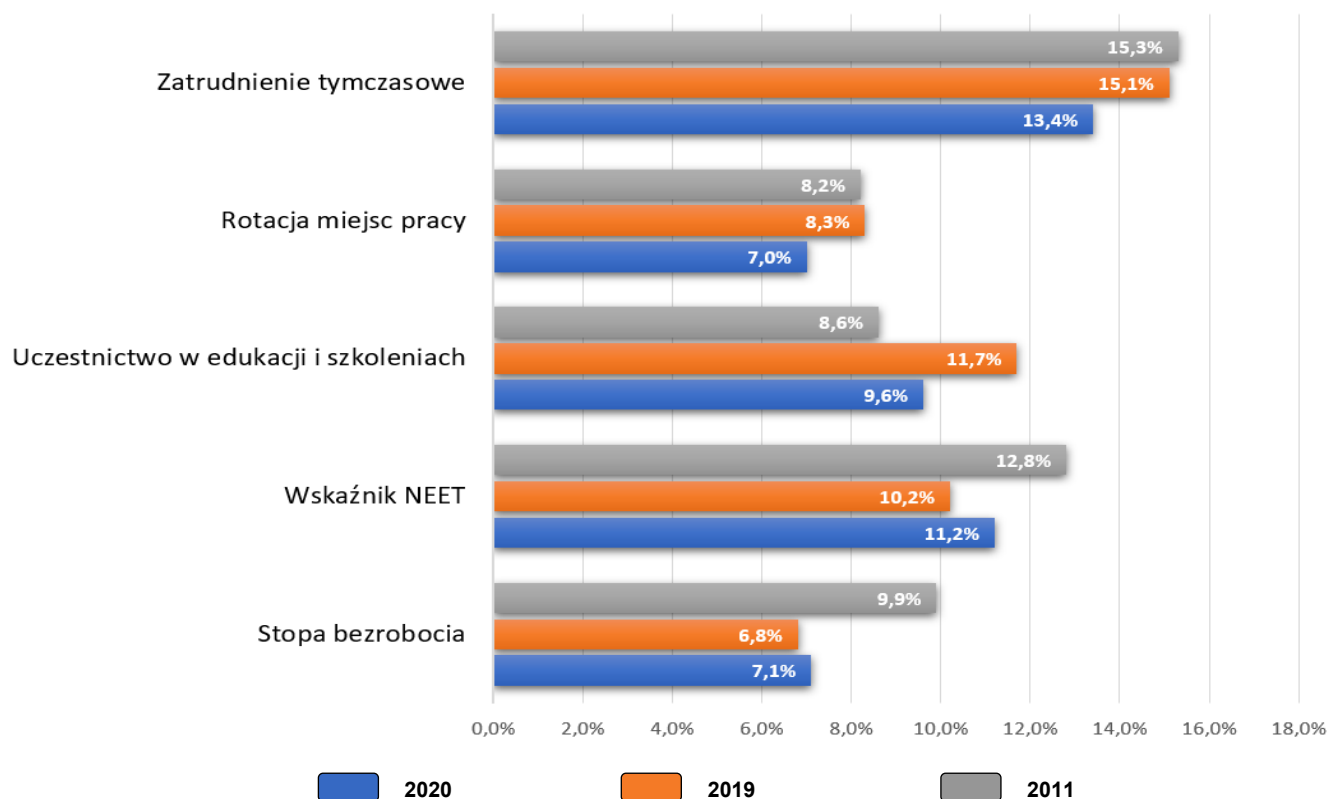
Okres pandemii wywarł długofalowe skutki także w kontekście konieczności budowania i wzmacniania kompetencji personalnych i społecznych wśród pracowników, w tym branży administracyjno-ekonomicznej. Wg Komisji Europejskiej okres pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 w znacznym stopniu wpłynął na rynek pracy oraz konieczność posiadania nowych kompetencji przez pracowników. Nowa sytuacja zrodziła potrzebę zmiany systemu pracy i przedstawienia się na zdalny tryb działań.

Zgodnie z przedstawionym w Kompetencje 4.0 prognozie, gdzie wskazano, iż systemy edukacji w dobie zmian na rynku pracy powinny:

- Być gotowe na ciągłe modyfikacje oraz reagowanie na szybko na zachodzące zmiany na rynkach pracy. Wymaga to elastycznego podejścia i zdolności do adaptacji, które ze swej natury są trudne do wdrożenia w systemach edukacji.
- Znaleźć równowagę pomiędzy kształceniem umiejętności twardych i miękkich w procesie dydaktycznym- już dziś można zaobserwować wyraźny wzrost zapotrzebowania na umiejętności miękkie oraz ich przewagę nad umiejętnościami twardymi.
- Stworzyć razem z rynkiem pracy spójny ekosystem, w którym studenci będą mogli rozwijać odpowiednie umiejętności.
- Pogodzenie studiowania z pracowaniem umożliwi z jednej strony szybkie testowanie nowych rozwiązań dydaktycznych w miejscu pracy, a z drugiej poznanie najnowszych technologii wykorzystywanych na danym stanowisku. Takie rozwiązanie może w znacznym stopniu zniwelować lukę między systemem edukacji a rynkiem pracy.

Na warunki i determinanty kształcenia i szkoleń zawodowych wśród pracowników i pracodawców mają wpływ wskazywane trendy w zatrudnieniu podczas pandemii koronawirusa SARS-CoV-2. W 2019 r. zatrudnienie w Unii Europejskiej osiągnęło szczyt – prawie 200 mln miejsc pracy. Rosnąca liczba ludności i wzrost gospodarczy spowodowały wzrost netto o ok. 12 mln miejsc pracy od 2011 r. Jednak pandemia SARS-CoV-2 przerwała pozytywne trendy i spowodowała szereg trudności. W 2020 r. zlikwidowano ponad 2,5 mln miejsc pracy. Wzrosło bezrobocie, wzrósł odsetek młodzieży nieuczącej się, niepracującej (NEET), a mniej dorosłych wzięło udział w kształceniu i szkoleniu.

WYKRES 06.1 - Rozwój kluczowych wskaźników rynku pracy



Źródło: Cedefop, 2021 - Wskaźniki analizy umiejętności oparte na danych UE BAEL.

Najbardziej widocznym trendem na rynku pracy jest znaczny wzrost liczby osób pracujących w domu w trybie zdalnym. W 2020 r. poziom takiej pracy wyniósł ponad 12%.⁴⁸ Wzrost ten był napędzany głównie przez pracowników, gdzie udział zgłaszających się do pracy zdalnej wzrósł prawie czterokrotnie od 2019 r. W przypadku osób samozatrudnionych, grupy, w której praca zdalna była znacznie bardziej powszechna przed pandemią udział ten był umiarkowany z 19% do 22%.

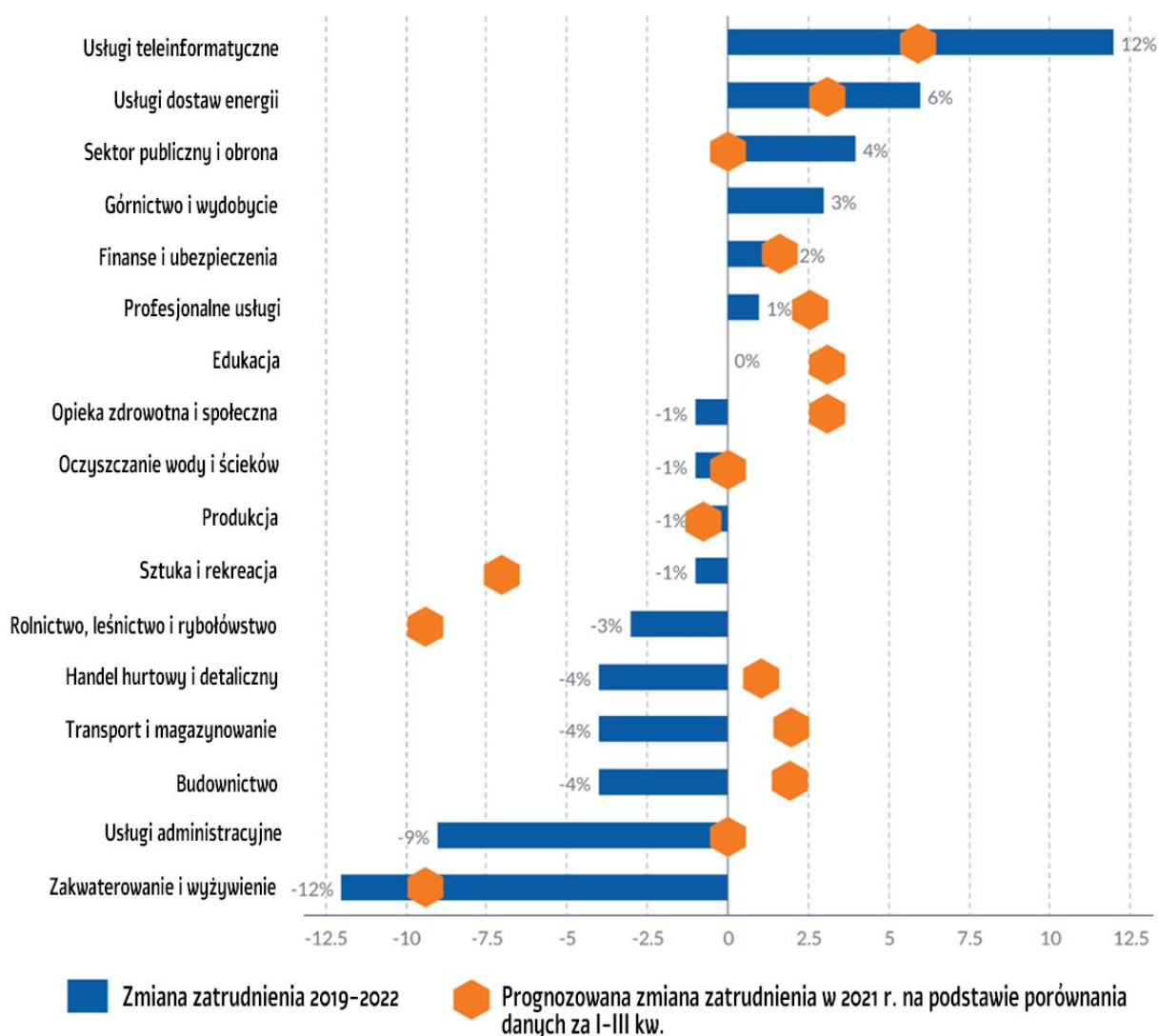
Branża HORECA (hotelarstwo, branża gastronomiczna, catering), usługi administracyjne i budownictwo były jednymi z najbardziej dotkniętych sektorów w 2020 r. Wzrost zatrudnienia w usługach ICT, usługach dostaw energii oraz sektorze publicznym i obronności pomógł zrekompensować niektóre straty w zatrudnianiu w różnych krajach.

Ponieważ kwartalne badania aktywności ekonomicznej ludności za 2021 r. są dostępne do III kwartału 2021 r., możemy zobaczyć jak kształtowało się zatrudnienie w sektorach w drugim roku pandemii. Usługi ICT ponownie są sektorem o najsilniejszym wzroście zatrudnienia. Zatrudnienie rosło w usługach zaopatrzenia w energię, edukacji oraz opiece zdrowotnej i społecznej. Z drugiej strony pandemia nadal powodowała dalszą utratę zatrudnienia w HORECA, administracji, rolnictwie, sektorze finansowym w 2021 r.

⁴⁸ Ibidem

Stopień telewykonalności wyraźnie oddziela sektory rozwijające się i upadające. Sektory świadczące wysokiej klasy lub specjalistyczne usługi radziły sobie stosunkowo dobrze w pierwszym roku pandemii, podczas gdy miejsca pracy zostały utracone w budownictwie i produkcji, choć mniej niż początkowo prognozowano. Większość miejsc pracy została utracona w przypadku usług o mniejszych umiejętnościach, które w dużej mierze opierają się na bezpośrednim kontakcie z klientami, takich jak handel i usługi administracyjne (głównie biurowe, wynajem, leasing, usługi zatrudniania i biura podróży).⁴⁹ Tym samym konieczne jest wzmocnienie tych sektorów.

WYKRES 06.2 - Zmiana zatrudnienia w UE w podziale na sektory (2019–2020 i prognoza na 2021 r., w %)



Źródło: Cedefop, 2021, *Wskaźniki analizy umiejętności oparte na danych UE dotyczących BAEL i głównych wskaźnikach BAEL*

⁴⁹ Ibidem

Europejski indeks umiejętności (ESI) jest złożonym wskaźnikiem Cedefop mierzącym wydajność unijnych systemów umiejętności. ESI mierzy "dystans krajów do idealnych" wyników. Ta idealna wydajność jest wybierana jako najwyższa osiągnięta przez jakikolwiek kraj w okresie 7 lat. Idealna wydajność jest skalowana do 100, a wyniki wszystkich krajów są następnie obliczane i porównywane do niej. Europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne składają się z trzech filarów; rozwój, aktywizacja i dopasowywanie umiejętności, z których każdy mierzy inny aspekt systemu umiejętności. Podstawą ESI jest 15 indywidualnych wskaźników z różnych międzynarodowych zbiorów danych. Wyniki są obliczane w poszczególnych krajach na poziomie wskaźników. Wyniki są następnie uśredniane na różnych warstwach, a na koniec tworzony jest wynik indeksu. Aby to zilustrować, wynik indeksu (lub filaru, podfilaru itp.) wynoszący 65 sugeruje, że kraj osiągnął 65% idealnych wyników. Tak więc nadal istnieje 35% (100-65) miejsca na poprawę. Wynik 100 odpowiada osiągnięciu "granicy", czyli ambitnych wyników docelowych dla tego wskaźnika. Wynik 0 odpowiada najniższej wydajności. Zacieniona część na poniższych wykresach pokazuje, jak daleko (w %) kraj uzyskał wynik w porównaniu z ideałem, podczas gdy linia przerywana pokazuje, jaka jest pozostała odległość do pokonania, aż do osiągnięcia najlepszej wydajności.

Cypr - wyniki 2021

Cypr zajmuje 28. miejsce w wydaniu z 2021 r., Pozostając na tej samej pozycji co w 2020 r., A zatem nadal należy do grupy "o niskich osiągnięciach" 31 krajów. Ma słabe wyniki w rozwoju umiejętności i dopasowywaniu umiejętności (odpowiednio 31. i 28. miejsce), ale średnie wyniki w aktywacji umiejętności (18. miejsce).

Cypr zajmuje 31. miejsce pod względem rozwoju umiejętności. Osiąga słabe wyniki w "czytaniu, matematyce i wynikach naukowych", "ostatnich szkoleniach" i "studentach VET", zajmując 29. miejsce w pierwszych dwóch i 31. w drugim. Najlepszy ranking w filarze osiąga się w "szkolnictwie średnim II stopnia (i powyżej)", ale nadal znajduje się w dolnej połowie rankingu (17 miejsce).

Cypr ma przeciętne wyniki w aktywacji umiejętności, zajmując 18. miejsce w 2021 roku. Ma również stosunkowo dobry ranking w "wskaźniku aktywności (w wieku 25-54 lat)" (miejsce 14) i w "wskaźniku aktywności (w wieku 20-24 lat)" (miejsce 15 miejsce). Ma stosunkowo słabe wyniki w większości innych wskaźników.

Cypr zajmuje 28. miejsce pod względem umiejętności dopasowanych przez kolejny rok.

Irlandia - wyniki 2021

Irlandia zajmuje 26. miejsce w wydaniu 2021, pozostając na tej samej pozycji co w 2020r. Zajmuje drugą pozycję w grupie krajów "osiągających słabe wyniki" i zajmuje 14 miejsce w rozwoju umiejętności, 19 miejsce w aktywacji umiejętności i 29 miejsce w dopasowywaniu umiejętności.

Irlandia zajmuje 14. miejsce pod względem rozwoju umiejętności. Bardzo dobrze radzi

sobie w "czytaniu, matematyce i wynikach naukowych" oraz "ostatnich szkoleniach", gdzie zajmuje zarówno 4 miejsce. Z drugiej strony Irlandia ma bardzo niski wskaźnik "uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego" oraz "stosunek uczniów do nauczycieli w wieku przedszkolnym", co daje 29. miejsce w obu tych wskaźnikach.

Irlandia zajmuje 19. miejsce w aktywacji umiejętności. Ma średnią wydajność w trzech z czterech wskaźników, ale przedostatnią wydajność dla wskaźnika aktywności starszej kohorty (w wieku 25-54 lat), zajmując tym samym 30 miejsce.

Irlandia ma stosunkowo słabe umiejętności w porównaniu z wynikami w 2021 r., Zajmując 29. miejsce. Plasuje się na niższych pozycjach niż 25 miejsce dla wszystkich wskaźników w tym filarze, z wyjątkiem "bezrobocia długotrwałego", gdzie mimo to zajmuje 14 miejsce.

Polska - wyniki 2021

Polska zajmuje 10. miejsce w wydaniu 2021, pozostając na tej samej pozycji co w 2020 r., i zajmuje pozycję w grupie "średnich osiągnięć". Zajmuje 18 miejsce w rozwoju umiejętności, 17 w aktywacji umiejętności i 4 miejsce w dopasowywaniu umiejętności.

Polska zajmuje 18. miejsce pod względem rozwoju umiejętności. Radzi sobie całkiem dobrze we wskaźnikach poziomu wykształcenia, takich jak "szkolnictwo średnie II stopnia (i powyżej)", "czytanie, matematyka i nauki ścisłe" oraz "ostatnie szkolenie", gdzie zajmuje 3. miejsce we wszystkich trzech. Zajmuje jednak mniej niż 20 miejsce pod względem "stosunku uczniów do nauczycieli w wieku przedszkolnym" i "wysokich umiejętności cyfrowych".

Polska zajmuje 17. miejsce w aktywizacji umiejętności, z bardzo dobrym wynikiem w "osobach przedwcześnie kończących szkolenie" (7. miejsce), ale ze średnimi lub niższymi wynikami w innych wskaźnikach, takich jak "wskaźnik aktywności (25-54)", gdzie zajmuje 23. miejsce.

Polska wykazuje się dobrymi umiejętnościami w dopasowywaniu wyników, zajmując 9. miejsce w tym filarze. Pomimo dość niskiego rankingu w "wskaźniku nadmiernych kwalifikacji (absolwenci szkół wyższych)" w 2021 r. (21. miejsce), ma drugi najlepszy wynik "bezrobocia długotrwałego" i zajmuje 3. miejsce w "niedopasowaniu kwalifikacji".

07

WNIOSKI I REKOMENDACJE

- Zawody branży ekonomiczno-administracyjnej są obecne i potrzebne w zasadzie w większości firm i instytucji, co znaczy że zapotrzebowanie na pracowników na razie nie będzie maleć. Potwierdzają to także przeprowadzone rozmowy z pracodawcami.
- Zwiększenie liczby absolwentów posiadających kwalifikacje techniczne, ekonomiczne i administracyjne powinno być założeniem systemu edukacji. Powinno to obejmować wysiłki na rzecz promowania szkoleń i edukacji w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) oraz związanych z tym przyszłych możliwości kariery w tych dyscyplinach.
- Wzmocnienie edukacji i szkoleń (na wszystkich poziomach) w zakresie umiejętności cyfrowych. Obejmuje to promocję istniejących programów w szkołach średnich w celu zwiększenia świadomości i zainteresowania takimi możliwościami wśród uczniów szkół średnich. Obejmuje również promocję kształcenia i szkolenia zawodowego dorosłych oraz promocję edukacji ICT i uczenia się przez całe życie skierowane do kobiet. Szerzej, promowanie atrakcyjności usług ICT jako ścieżki kariery.
- Wzmocnienie edukacji i szkoleń (na wszystkich poziomach) w celu wspierania przedsiębiorczości. Obejmuje to promocję kursów przedsiębiorczości w szkołach, na uniwersytetach oraz programów szkolenia zawodowego i uczenia się przez całe życie.
- Następuje konieczność dbania i świadomego wzmacniania nie tylko kompetencji twardych, branżowych, ale także kompetencji miękkich, które pomagają pracownikom i pracodawcom w realizacji zadań zawodowych, wzmacniają jakość branży oraz umożliwiają proces ewentualnego dostosowania się do nowych wytycznych czy też perspektyw jawiących się przed sektorem administracyjno-ekonomicznym.
- Poprawa i dostosowanie wyników kształcenia i szkolenia do wymagań w zakresie umiejętności sektorowych oraz poprawa wydajności edukacyjnej, a także poprawa monitorowania trendów w wymaganiach sektorowych w zakresie umiejętności oraz wzmocnienie przewidywania przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności. Istniejące niedopasowania umiejętności i spodziewane zmiany w przyszłych potrzebach w zakresie umiejętności wskazują na potrzebę dostosowania wyników kształcenia, w celu lepszego spełnienia obecnych i przyszłych wymagań w zakresie umiejętności w sektorze przedsiębiorstw.
- Z przeprowadzonych badań wynika, że dla Pracodawców kluczowe kompetencje personalne i społeczne w branży ekonomiczno-administracyjnej to:
 - kompetencje komunikacyjne;

- myślenie analityczne,
- ustawiczne doskonalenie posiadanych kwalifikacji oraz gotowość rozwijania swoich kompetencji (szybkość uczenia się, otwartość na zmiany),
- kreatywność,
- samoorganizacja pracy,
- rozwiązywanie problemów techniczno-technologicznych oraz wykorzystanie cyfrowych rozwiązań w pracy zawodowej

Wyżej wymienione kompetencje personalne i społeczne pokrywają się z wynikami badań przeprowadzonych przez Fundację Platforma Przemysłu Przyszłości – Obserwatorium Kompetencji Przyszłości, które prezentują jakie kompetencje będą niezbędne w zawodach przyszłości. Należy zatem stwierdzić, że jeżeli wzmocnimy kompetencje pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej w wyżej wymienionych obszarach to spełnią oni wymagania także dotyczące zawodów przyszłości.

- Z przeprowadzonych badań jasno wynika, że szkoła jest pierwszym ogniwem na łańcuchu kształtowania kompetencji personalnych i społecznych. Warto, aby w programach nauczania pojawiła się większa ilość godzin pomagających uczniom podnieść swoje umiejętności miękkie. Jednak to dopiero początek. Ustawiczne podnoszenie kompetencji jest wymogiem gospodarek obecnych i rynku pracy. Dostarczenie praktycznej wiedzy, umiejętności w formie praktycznych warsztatów, szkoleń, kursów oraz materiałów do samokształcenia jest warunkiem niezbędnym.
- Wzmocnienie kompetencji personalnych i społecznych w branży ekonomiczno-administracyjnej zwiększa szansę całości sektora, a nie tylko poszczególnych pracowników w momencie wystąpienia sytuacji zmiennej lub kryzysowej. Stopień umiejętności adaptacji do sytuacji w momencie nieprzewidywalnych zdarzeń na rynku jest umiejętnością oczekiwaną po wybuchu pandemii, oraz w czasach, kiedy rynek zmienia się bardzo dynamicznie i nieprzewidywalnie.
- Na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych oraz dostępnych badań w krajach partnerskich, a także wiedzy Partnerów stworzony zespół międzynarodowych ekspertów rekomenduje, aby w ramach przedmiotowego projektu „Transversals skills in time of COVID” zająć się takimi kompetencjami jak:
 - komunikacja, w tym komunikacja online,
 - kreatywność,
 - zarządzanie własnym czasem w trakcie pracy zdalnej (w tym samomotywacja),
 - praca w zespole rozproszonym z wykorzystaniem środowiska chmurowego,

- otwartość na zmianę,
- umiejętność współpracy w środowisku wielokulturowym,
- zarządzanie zespołami rozproszonymi (w tym motywacja innych),
- radzenie sobie z sytuacjami stresowymi, problemowymi, kryzysowymi,
- rozwiązania wspierające komunikację IT w branży ekonomiczno-administracyjnej,
- realizacja celów zawodowych i osobistych.



08

BIBLIOGRAFIA

1. Barometr zawodów, Prognoza zapotrzebowania na pracowników, Wojewódzki Urząd Miasta w Krakowie, 2021.
2. Cedefop, Annual report 2020. Luxembourg: Publications Office of the European, 2021.
3. Cedefop, National Qualifications frameworks (NQFs) online tool, 2021.
4. Cedefop, Trends, transitions and transformation, 2021.
5. Cedefop, Wskaźniki analizy umiejętności oparte na danych UE BAEL, 2021.
6. D. Andrews, B. Nonnecke, J. Preece, Electronic survey methodology: A case study in reaching hard-to-involve Internet users, International Journal of Human-Computer Interaction 2003.
7. Globalny Instytut McKinsey, Distinct elements of talent – DELTA, 2021.
8. I. Escher, Badania marketingowe [w:] A. Andruszkiewicz (red.), Marketing. Podręcznik akademicki, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2011.
9. J. Lamri, Kompetencje XXI wieku, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
10. K. B. Wright, Social support satisfaction, on-line communication apprehension, and perceived life stress within computer-mediated support groups, Communication Research Reports 2000.
11. Komisja Europejska, Wspieranie zatrudnienia młodych ludzi: pomost do zatrudnienia dla każdego pokolenia, 2020.
12. Komisja Europejska, Informacje o rynku pracy w Europie, 2021.
13. Komisja Europejska, Survey on the impact of COVID-10 on learning mobility activities, 2020.
14. M. Jabłoński i B. Ziębicki, Zarządzanie kompetencjami i kapitałem intelektualnym, Kraków 2018.
15. Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego, Zapotrzebowanie na kwalifikacje w wybranych obszarach kształcenia zawodowego – obszar administracyjno-usługowy, branża ekonomiczno-administracyjno-biurowa, Kraków 2018.
16. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+, 2018.
17. M. Nicińska, Indywidualne wywiady pogłębione i zogniskowane wywiady grupowe – analiza porów-

nawcza, ASK. Społeczeństwo, Badania, Metody, 2000.

18. M. Olcoń-Kubicka, Prowadzenie badań przez internet – podstawowe zagadnienia metodologiczne, Studia Socjologiczne 2006.
19. Obserwatorium Kompetencji Przyszłości, Platforma Przemysłu Przyszłości, Raport z badania dotyczącego kompetencji i zawodów przyszłości zrealizowanego metodą pogłębionych wywiadów grupowych (badań fokusowych) w wybranych krajowych klastrach kluczowych, Warszawa 2021.
20. Program Międzynarodowej Oceny Studentów (PISA), 2018.
21. P. Poszytek, Kompetencje 4.0 jako czynnik ułatwiający realizację i zarządzanie projektami w programie Erasmus+ oraz sprzyjające ich trwałości w czasie pandemii COVID-19, Warszawa 2022.
22. P. Siuda, Ankieta internetowa: zalety i wady – rekapitulacja, Gdańsk, 2016.
23. P. Siuda, Metody badań online, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2016.
24. Projekt Erasmus+, KA3 Policy Reform – Policy Experimentations „Transversals EU”, 2021.
25. Forum Ekonomicznego w Davos, The future of jobs – report 2020, Światowe, 2020.
26. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego.
27. S. Kvale, Prowadzenie wywiadów, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
28. S.M. Kwiatkowski (red.), Kompetencje przyszłości, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2018.
29. WorldSkills Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD), Youth voice for the future of work, Paris 2019.
30. Vocational education and training for the future of work, Cedefop refernet thematic perspectives Cyprus, 2020.
31. Zeszyty Naukowe – Wyższa Szkoła Handlowa im. Bolesława Markowskiego w Kielcach, K. Grysa (red.), Wyższa Szkoła Handlowa w Kielcach, Kielce 2006.
32. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 jako polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie (2020-2030).

09

**SPIS WYKRESÓW, ZESTAWIEŃ I
RYSUNKÓW****WYKRES 02.1 - Prognoza na 2022, Polska**

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - pracownicy administracyjni i biurowi.

WYKRES 02.2 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - archiwiści i muzealnicy.

WYKRES 02.3 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - ekonomiści.

WYKRES 02.4 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - pracownicy ds. rachunkowości i księgowości.

WYKRES 02.5 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - pracownicy poczty.

WYKRES 02.6 - Prognoza na 2022, Polska

Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - spedytory i logistycy.

WYKRES 03.1 - Struktura respondentów ze względu na płeć**WYKRES 03.2 - Struktura respondentów ze względu na wiek****WYKRES 03.3 - Struktura respondentów ze względu na ich profil****WYKRES 03.4 - Struktura respondentów ze względu na obszar działalności zawodowej****WYKRES 04.1 - Kompetencje personalne i społeczne, których Państwa zdaniem brakuje pracownikom branży ekonomiczno-administracyjnej, a powinny być rozwijane podczas kształcenia zawodowego****WYKRES 04.2 - Kompetencje personalne i społeczne, których Państwa zdaniem brakuje pracownikom branży ekonomiczno-administracyjnej, a powinny być rozwijane podczas kształcenia za-**

wodowego.

WYKRES 04.3 - Zagregowane odpowiedzi dotyczące kompetencji personalnych i społecznych dla wszystkich trzech krajów partnerstwa.

WYKRES 04.4 - Lista wybranych kompetencji personalnych i społecznych przez respondentów po pandemii koronawirusa SARS-CoV-2

ZESTAWIENIE 04.1 - Wyniki badania ankietowego w Polsce

ZESTAWIENIE 04.2 - Wyniki badania ankietowego w Polsce

ZESTAWIENIE 04.3 - Wyniki badania ankietowego na Cyprze

ZESTAWIENIE 04.4 - Wyniki badania ankietowego na Cyprze

ZESTAWIENIE 04.5 - Wyniki badania ankietowego w Irlandii

ZESTAWIENIE 04.6 - Wyniki badania ankietowego w Irlandii

RYSUNEK 05.1 - Kompetencje personalne i społeczne sprawdzane w trakcie procesu rekrutacji przed pandemią koronawirus SARS-CoV-2

RYSUNEK 05.2 - Kompetencje z procesu rekrutacji po pandemii koronawirus SARS-CoV-2

WYKRES 06.1 - Rozwój kluczowych wskaźników rynku pracy

WYKRES 06.2 - Zmiana zatrudnienia w UE w podziale na sektory (2019–2020 i prognoza na 2021 r., w %)

10

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK 1 – Kwestionariusz internetowy

Badanie ankietowe

Szanowni Państwo,

zwracam się z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniu ankietowym przedstawicieli branży administracyjnej, ekonomiczno-finansowej, w tym w szczególności pracodawców, pracowników przedmiotowej branży. Badanie jest prowadzone w ramach projektu: Erasmus+ pt. „Transversal skills in time of COVID” przez Fundację Edukacji Rozwoju i Innowacji z Krakowa w celu identyfikacji oraz innowacyjnego rozwijania kluczowych kompetencji personalnych i społecznych w szczególnych niespodziewanych warunkach np. pandemii lub stanu wyjątkowego.

Wypełnienie kwestionariusza zajmuje ok. 10 minut. Badanie jest anonimowe, a jego wyniki (w postaci zagregowanej) zostaną wykorzystane wyłącznie do celów edukacyjnych.

Proszę o ocenę każdego z poniższych stwierdzeń, zaznaczając znakiem „X” odpowiednie pole odzwierciedlające Państwa opinię.

Lp.	<u>KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE, KTÓRYCH PAŃSTWA ZDANIEM BRAKUJE PRACOWNIKOM BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ, A POWINNY BYĆ ROZWIJANIE PODCZAS KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO</u>		
		TAK, BRAKUJE	NIE, NIE BRAKUJE
1.	Myślenie analityczne i kontekstowe		
2.	Posługiwanie się zaawansowanymi narzędziami komunikacyjnymi		
3.	Przestrzeganie zasad etycznych w pracy zawodowej		
4.	Poprawnego formułowania myśli i sprawnego porozumiewania się z otoczeniem branży ekonomiczno-administracyjnej		
5.	Identyfikowania i utożsamiania się z branżą ekonomiczno-administracyjną		
6.	Ponoszenia odpowiedzialności za realizację zadań		
7.	Prezentowania wysokiej kultury osobistej i wartości etycznej		
8.	Samodzielnego prowadzenia współpracy grupowej i zespołowej		
9.	Radzenia sobie z sytuacjami stresowymi i problemowymi		
10.	Ustawiczne doskonalenia posiadanych kwalifikacji		
11.	Przestrzegania tajemnicy zawodowej		
12.	Ponoszenia odpowiedzialności za rezultaty pracy oraz jej jakość		
13.	Samoocena		
14.	Umiejętności negocjacyjne		

Lp.	KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE, KTÓRYCH PAŃSTWA ZDANIEM BRAKUJE PRACOWNIKOM BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ, A POWINNY BYĆ ROZWIJANE PODCZAS KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO		
		TAK, BRAKUJE	NIE, NIE BRAKUJE
15.	Umiejętność prowadzenia działań o charakterze marketingowym (w szczególności promocja i reklama)		
16.	Umiejętność skutecznego wykorzystania komunikacji werbalnej i niewerbalnej		
17.	Znajomość i przestrzeganie zasad ochrony danych osobowych		
18.	Budowanie relacji		
19.	Elastyczność		
20.	Zarządzanie/Przywództwo		
21.	Kreatywność		
22.	Organizacja pracy własnej		
23.	Pewność siebie		
24.	Przedsiębiorczość		
25.	Rozwiązywanie konfliktów		
26.	Szybkość uczenia się		
27.	Umiejętność radzenia sobie z emocjami		
28.	Umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym		
29.	Realizacja celów		

Lp.	KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE, KTÓRYCH PAŃSTWA ZDANIEM BRAKUJE PRACOWNIKOM BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ, A POWINNY BYĆ ROZWIJANE PODCZAS KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO uwzględniając zmiany spowodowane COVID 19.		
		TAK, BRAKUJE	NIE, NIE BRAKUJE
1.	Umiejętność wykorzystania rozwiązań IT do pracy zdalnej w branży ekonomiczno-administracyjnej		
2.	Umiejętność wykorzystania kanałów komunikacji internetowej do współpracy z zespołem, klientami, dostawcami		
3.	Komunikatywność online		
4.	Umiejętność prezentacji, wystąpień online		
5.	Umiejętność pracy zespołowej w środowisku chmurowym		
6.	Umiejętność organizacji spotkań online		
7.	Umiejętność tworzenia spotkań online, webinarów i innych form dyskusji w sieci ułatwiających wykonanie zadań zawodowych w trybie zdalnym		
8.	Adaptacja do zmian – działanie w nowej sytuacji		
9.	Siła i odporność psychiczna		
10.	Samoorganizacja pracy		
11.	Zarządzanie kryzysowe		
12.	Umiejętność pracy zespołowej na odległość		

Lp.	KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ	Skala ważności				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętne	Mało ważne	Nieważne
1.	Myślenie analityczne i kontekstowe					
2.	Posługiwanie się zaawansowanymi narzędziami komunikacyjnymi					
3.	Przestrzeganie zasad etycznych w pracy zawodowej					
4.	Poprawnego formułowania myśli i sprawnego porozumiewania się z otoczeniem branży ekonomiczno-					
5.	Identyfikowania i utożsamiania się z branżą ekonomiczno-administracyjną					
6.	Ponoszenia odpowiedzialności za realizację zadań					
7.	Prezentowania wysokiej kultury osobistej i wartości etycznej					
8.	Samodzielnego prowadzenia współpracy grupowej i zespołowej					
9.	Radzenia sobie z sytuacjami stresowymi i problemowymi					
10.	Ustawiczne doskonalenia posiadanych kwalifikacji					
11.	Przestrzegania tajemnicy zawodowej					
12.	Ponoszenia odpowiedzialności za rezultaty pracy oraz jej jakość					
13.	Samoocena					
14.	Umiejętności negocjacyjne					
15.	Umiejętność prowadzenia działań o charakterze marketingowym (w szczególności promocja i reklama)					
16.	Umiejętność skutecznego wykorzystania komunikacji werbalnej i niewerbalnej					
17.	Znajomość i przestrzeganie zasad ochrony danych osobowych					
18.	Budowanie relacji					
19.	Elastyczność					
20.	Zarządzanie/Przywództwo					
21.	Kreatywność					
22.	Organizacja pracy własnej					
23.	Pewność siebie					
24.	Przedsiębiorczość					
25.	Rozwiązywanie konfliktów					
26.	Szybkość uczenia się					
27.	Umiejętność radzenia sobie z emocjami					

Lp.	KOMPETENCJE PERSONALNE I SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW BRANŻY EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEJ	Skala ważności				
		Bardzo ważne	Ważne	Przeciętne	Mało ważne	Nieważne
28	Umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym					
29	Realizacja celów					
30	Inne jakie?					

Lp.	<u>Ważność kompetencji społecznych i personalnych przy realizacji zadań zawodowych w branży ekonomiczno-administracyjnej uwzględniając zmiany spowodowane COVID 19.</u>	Skala ważności				
		Bar-dzo	Waż-ne	Przecięt-nie	Mało ważne	Nieważne
1.	Umiejętność wykorzystania rozwiązań IT do pracy zdalnej w branży ekonomiczno-administracyjnej					
2.	Umiejętność wykorzystania kanałów komunikacji internetowej do współpracy z zespołem, klientami, dostawcami					
3.	Komunikatywność online					
4.	Umiejętność prezentacji, wystąpień online					
5.	Umiejętność pracy zespołowej w środowisku chmurowym					
6.	Umiejętność organizacji spotkań online					
7.	Umiejętność tworzenia spotkań online, webinarów i innych form dyskusji w sieci ułatwiających wykonanie zadań zawodowych w try-					
8.	Adaptacja do zmian – działanie w nowej sytuacji					
9.	Siła i odporność psychiczna					
10.	Samoorganizacja pracy					
11.	Zarządzanie kryzysowe					
12.	Umiejętność pracy zespołowej na odległość					
13.	Inne jakie?					

METRYCZKA:**PŁEĆ:**

kobieta
mężczyzna
other

WIEK:

18 ÷ 25
26 ÷ 39
40 ÷ 59
Powyżej 60

Profil respondenta (uczestnika ankiety):

- pracodawcy branży ekonomiczno-administracyjnej
- eksperci, specjaliści branży ekonomiczno-administracyjnej
- naukowcy/eksperci związani z kształceniem i edukacją osób dorosłych w branży ekonomiczno-administracyjnej
- trenerzy realizujący szkolenia dla branży ekonomiczno-administracyjnej
- pracownicy branży ekonomiczno-administracyjnej
- uczniowie kierunków ekonomiczno-administracyjnych
- przedstawiciele szkół w profilu ekonomiczno-administracyjnym
- kandydaci na kierunki ekonomiczno-administracyjne

ZAWÓD – obszar działalności zawodowej:

- technik administracji
- technik archiwista
- technik ekonomista
- technik handlowiec
- technik prac biurowych
- technik rachunkowości
- technik usług pocztowych i finansowych
- Inne
- nie dotyczy

ZAŁĄCZNIK 2 – Kwestionariusz internetowy

POGŁĘBIONY WYWIAD INDYWIDUALNY (IDI)

ZESTAW PYTAŃ DO WYKORZYSTANIA:

Informacja o respondencie: pracodawca/nauczyciel/pracownik/inne

.....

Czy w Pani /Pana firmie są stanowiska, które odpowiadają branży ekonomiczno-administracyjnej?

.....

Jeśli tak to jakie?

.....

Jakie stanowiska łączą się w Pani/Pana doświadczeniu z branżą ekonomiczno-administracyjną?

.....

Czy wśród zatrudnionych osób w Pani/Pana firmie są osoby z zawodem z branży ekonomiczną -administracyjnym?

.....

Jakich kompetencji personalnych i społecznych potrzebuje pracownik w miejscu pracy przy wykonywaniu swoich obowiązków w zawodach branży ekonomiczno-administracyjnej?

.....

Czy pandemia COVID 19 zmieniła zapotrzebowanie na kompetencje personalne lub społeczne u pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej, jeśli tak to jakie kompetencje są dziś kluczowe?

.....

Na jakie kompetencje personalne i społeczne zwracają Państwo uwagę w procesie rekrutacji na stanowiska ekonomiczno-administracyjne?

.....

Czy z Państwa doświadczenia osoby młode (po szkole) rekrutujące się w branży ekonomiczno-administracyjnej są przygotowane do zawodu w obszarze kompetencji personalnych i społecznych?

Jeśli nie to jakich kompetencji personalnych i społecznych im brakuje?

.....

Co w Państwa opinii powinno być włączone do kształcenia zawodowego dla pracowników branży ekonomiczno-administracyjnej w obszarze kompetencji personalnych i społecznych, tak aby lepiej ich przygotować do wykonywania zawodu?

.....

Jakie kompetencje personalne i społeczne w branży ekonomiczno-administracyjnej należy szczególnie wzmacniać poprzez szkolenia/warsztaty doszkalające lub materiały do procesu samokształcenia?

.....

