

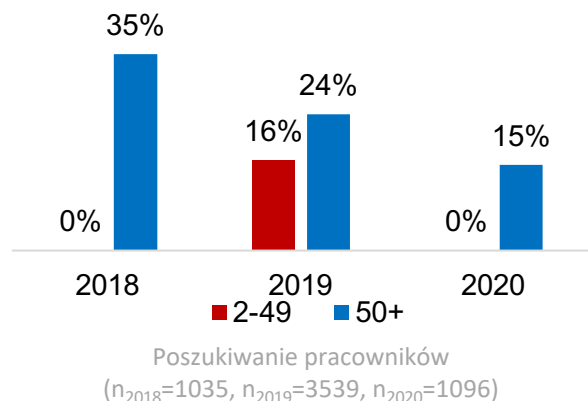


UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Kapitał ludzki w Polsce – stan i perspektywy

3 Opolskie Forum Zawodowe – Przyszłość kształcenia ustawicznego
dr hab. Marcin Kocór, prof. UJ
Instytut Socjologii UJ, CEAPP UJ

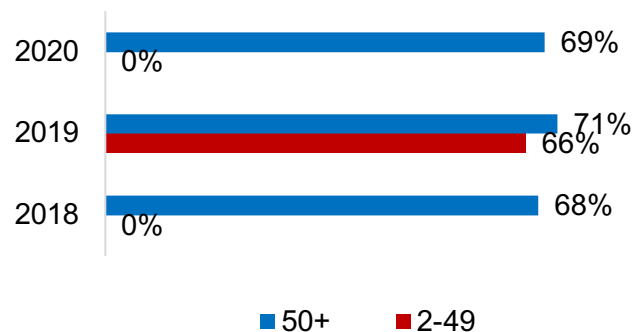
W latach 2018-2020 coraz mniej firm szukało pracowników, ale poziom utrudnień w znalezieniu odpowiednich osób był stabilny



Liczba firm poszukujących pracowników stopniowo zmniejszała się. Więcej średnich i dużych firm poszukuje pracowników niż podmiotów najmniejszych.

W ostatnim roku na redukcję potrzeb zatrudnieniowych nałożyła się pandemia oraz coraz mniejsze poczucie optymizmu gospodarczego (ocena jak zmieni się sytuacja rynkowa).

Poziom doświadczanych trudności rekrutacyjnych jest pomimo zmian sytuacji rynkowej dość stabilny – dwie trzecie firm szukających osób do pracy ma problem ze znalezieniem odpowiednich osób.



Trudności rekrutacyjne w firmach poszukujących pracowników
(n₂₀₁₈=353, n₂₀₁₉=658, n₂₀₂₀=160)



Wymagania ogólne stawiane kandydatom są wciąż takie same – pracodawcy zwracają uwagę przede wszystkim na wykształcenie i doświadczenie



W 2019 r. dała się zauważyć mniejsza rola doświadczenia jako wymogu wobec pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach.

Jeśli chodzi o najważniejsze wymagania ogólne, to były one dość oczywiste:

- im bardziej specjalistyczne stanowisko tym wyższe wykształcenie potrzebne
- do pracy nawet na niższych stanowiskach potrzeb przynajmniej 1,5 roku doświadczenia – na wyższych nawet 4 lata.



Wymagania w zakresie najbardziej przydatnych w pracy kompetencjach nie zmieniły się pomiędzy 2018 i 2019 r. – nadal najbardziej potrzebne są umiejętności ogólne

Najbardziej cenione kompetencje



samoorganizacyjne

odpowiedzialność, zarządzanie czasem i terminowość, samodzielna organizacja pracy, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresujących



interpersonalne

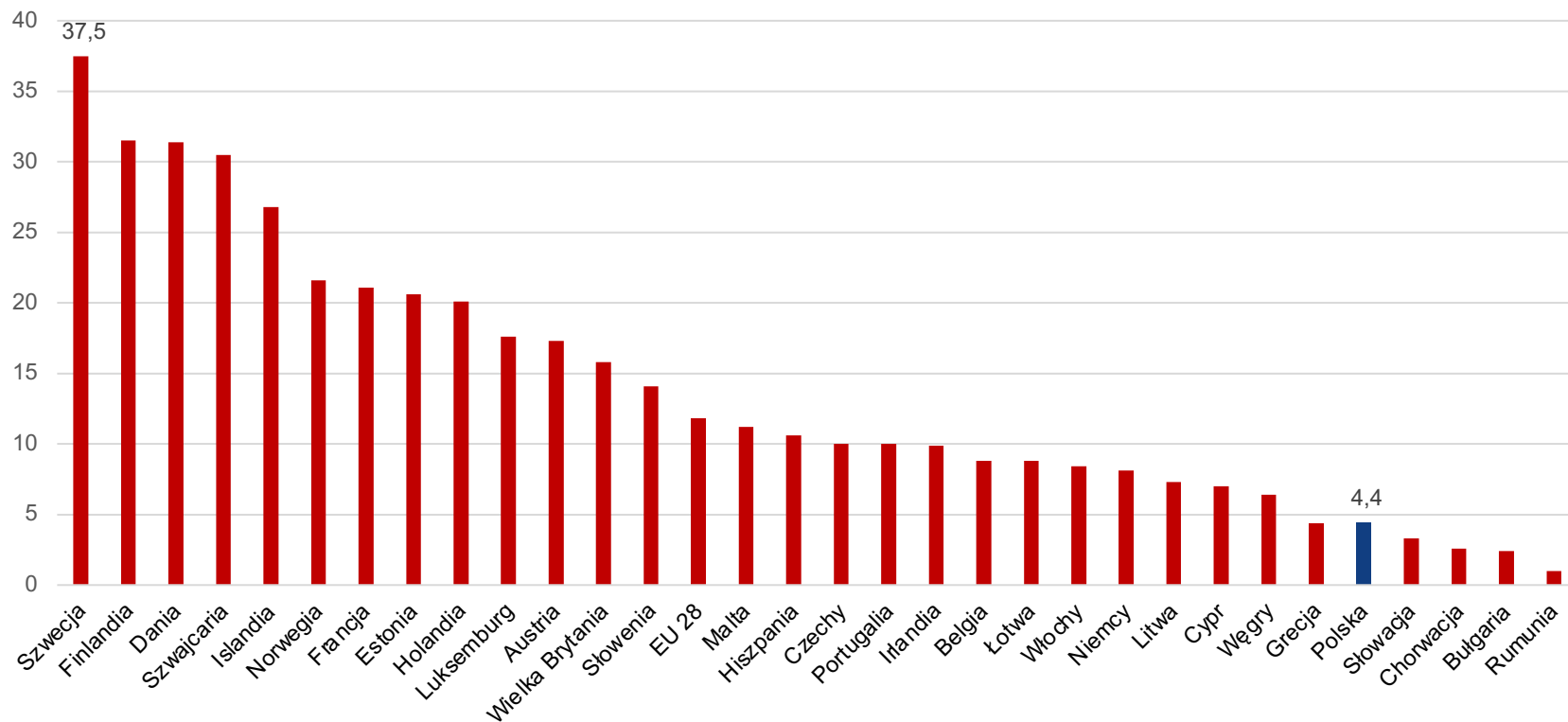
bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi, praca w grupie, biegłe posługiwanie się językiem polskim



kognitywne

uczenie się nowych rzeczy, pomysłowość, kreatywność, analiza informacji i wyciąganie wniosków

Wg danych Eurostat Polska pozostaje w ogonie Europy pod względem uczenia się osób dorosłych



Uczenie się w sposób formalny i pozaformalny, 4 ostatnie tygodnie, osoby w wieku 25-64 lata, dane w procentach
EUROSTAT Labour Source Survey (LFS) , w Polsce – GUS, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)

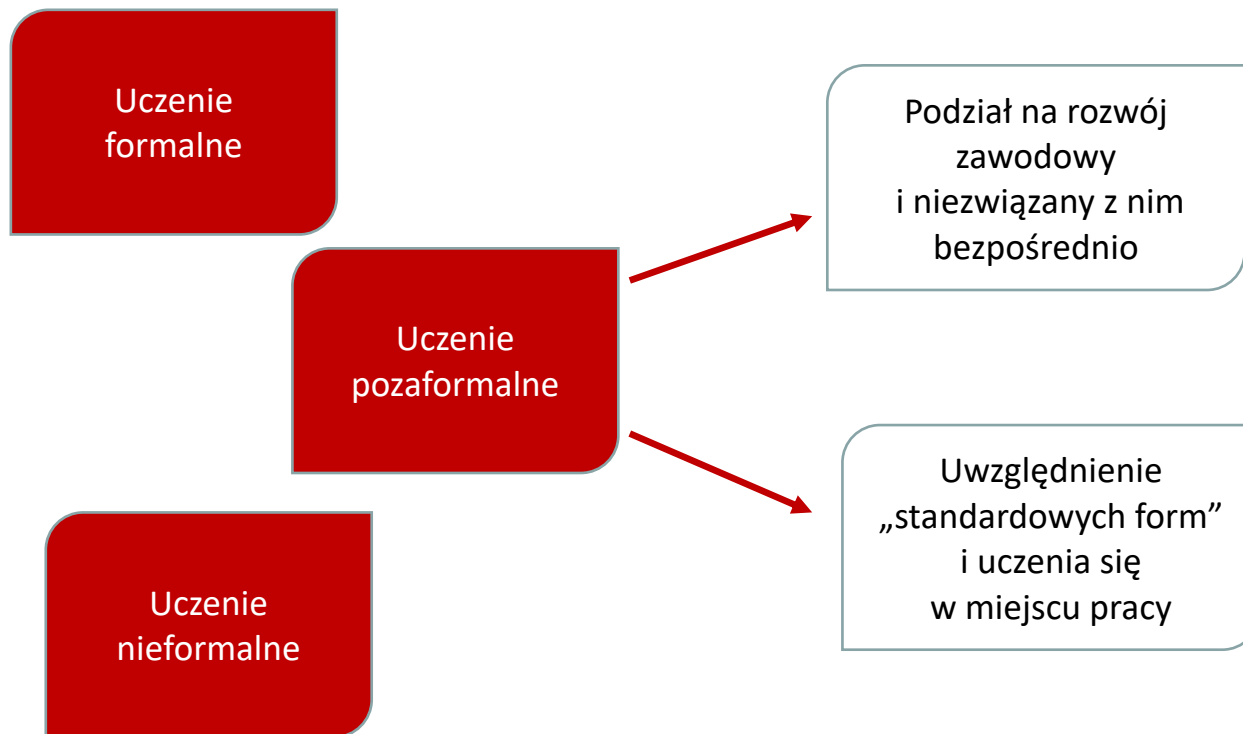
Badanie GUS „Kształcenie dorosłych” wskazuje, że w sposób pozaformalny uczy się ponad pięć razy więcej dorosłych niż w sposób formalny

Tablica 3. Uczestnictwo osób w wieku 18-69 oraz 25-64 lata w kształceniu w latach 2006-2016.

Wyszczególnienie		Liczba osób w tys.	W tym osoby uczestniczące w ^a				W tym osoby nieuczestniczące w żadnej formie kształcenia
			jakiegokolwiek formie kształcenia	kształceniu formalnym	kształceniu pozaformalnym	kształceniu nieformalnym	
Populacja osób 18-69 lat	2011	27 483	44,0	13,6	20,9	30,0	56,0
	2016	26 965	45,1	11,2	20,9	30,7	54,9
Populacja osób 25-64 lata	2006	20 634	35,8	5,5	18,6	25,4	64,2
	2011	22 299	40,0	5,4	21,0	29,0	60,0
	2016	21 729	42,4	4,2	22,2	30,3	57,6

a Jedna osoba mogła uczestniczyć jednocześnie w kilku formach kształcenia.

Pomiędzy dwoma edycjami badania BKL zmieniono sposób zadawania pytań o uczenie się dorosłych



BKL 2010-2015: Po jednym pytaniu dotyczącym kształcenia pozaformalnego i nieformalnego, tylko „standardowe” formy kształcenia

BKL 2016-2023: Mniej formalny język, wprowadzenia, zarysowanie kontekstu, bardziej rozbudowana część kwestionariusza dotycząca uczenia się osób dorosłych



Wg BKL 2016-2023 swoje kompetencje w ostatnim roku rozwijało ponad $\frac{3}{4}$ Polaków w wieku 25-59/64 lata

6,6%
edukacja formalna
(szkoła, studia)

76,6%
rozwój kompetencji
w jakikolwiek sposób

67,2%
uczenie się w sposób
nieformalny
(od innych [rodzina,
znajomi], książki,
czasopisma, internet, TV,
działalność w organizacji,
wolontariat, odwiedzanie
instytucji kultury)

24,6%
edukacja pozaformalna
rozwój umiejętności
innych niż
stricte zawodowe
(m.in. zajęcia sportowe,
kursy, treningi, inne kursy i
szkolenia, konferencje,
seminaria)

28,1%
edukacja pozaformalna
rozwój umiejętności
zawodowych
(kursy, szkolenia, seminaria,
warsztaty)

34,7%
uczenie się w miejscu pracy
w sposób mniej
sformalizowany
(instruktaże, coaching,
mentoring, rotacja, job-
shadowing, rozwiązywanie
problemów i wymiana
informacji
w zespołach)



Wartości wskaźników uczenia się dorosłych zbudowanych w oparciu o wyniki BKL 2016-2023 są wyższe od BKL 2010-2015 i GUS

	wiek 25-59/64 lata, (w %)	
	4 tygodnie	12 miesięcy
Kształcenie formalne	5,1	6,6
Kształcenie pozaformalne		
• zawodowe i pozazawodowe (tylko ściśle zorganizowane formy, bez treningów i kursów sportowych, bez BHP, Ppoż)	12	31,6
• zawodowe i pozazawodowe (tylko ściśle zorganizowane formy, z treningami i kursami sportowymi, bez BHP, Ppoż)	20,9	39,5
• zawodowe i pozazawodowe, wszystkie formy, bez BHP, Ppoż	29,7	51,1
Formalne i pozaformalne (tylko ściśle zorganizowane formy, bez sportu, bez BHP, Ppoż)	15,2	34,1



Instruktaże i uczenie się od bardziej doświadczonych współpracowników są najczęściej wskazywanymi sposobami rozwoju kompetencji w miejscu pracy

Typy działań rozwojowych: uczenie się w miejscu pracy, ost. 12 msc., wiek 25-59/64, (w %)





Dziękuję za uwagę

dr hab. Marcin Kocór, prof. UJ

marcin.kocór@uj.edu.pl

dr hab. Barbara Worek, prof. UJ

b.worek@uj.edu.pl