

Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego

Łukasz Sienkiewicz
Maciej Gruza



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego

**dr Łukasz Sienkiewicz
Maciej Gruza**





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

„Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego”

Publikacja współfinansowana przez
Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zamawiający:

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
ul. Spartańska 1B
02-637 Warszawa
tel.: 22 844 08 67, fax: 22 646 52 51
sekret@koveziu.edu.pl
www.koveziu.edu.pl

Wykonawca projektu:

GHK Consulting Ltd.
ul. Waliców 11
00-851 Warszawa
tel.: 22 583 95 34
fax: 22 583 95 01
warsaw@ghkint.com
www.ghkint.com

Autorzy raportu:

dr Łukasz Sienkiewicz
Maciej Gruza

Recenzenci:

prof. dr hab. Urszula Sztanderska, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski
dr Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

Skład, druk:

Studio Magic, Warszawa
biuro@studiomagic.pl
www.studioMAGIC.pl

ISBN: 978-83-88780-89-9

Spis treści

1.	Znaczenie badań oczekiwań kompetencyjnych pracodawców. _____	11
2.	Charakterystyka analizowanych badań. _____	15
2.1.	Kryteria wyboru badań do kwerendy. _____	15
2.2.	Źródła badań wyselekcjonowanych do kwerendy. _____	16
2.3.	Badania wybrane do kwerendy. _____	17
2.4.	Omówienie badań wybranych do kwerendy. _____	25
2.4.1.	Badania strony popytowej rynku pracy (badania pracodawców). _____	52
2.4.2.	Badania strony podażowej rynku pracy (badania pracowników, bezrobotnych oraz uczniów i absolwentów). _____	54
2.4.3.	Badania rynku edukacyjnego. _____	57
2.4.4.	Badania cykliczne. _____	58
2.5.	Przebieg procesu badawczego. _____	60
2.6.	Identyfikacja kwalifikacji i kompetencji wymaganych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego. _____	72
2.6.1.	Terminologia. _____	72
2.6.2.	Założenia procesu identyfikacji kompetencji z perspektywy pracodawców. _____	79
2.6.3.	Listy kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców w analizowanych badaniach. _____	84
3.	Wnioski i rekomendacje. _____	108
3.1.	Rekomendacje dotyczące przebiegu procesu badawczego. _____	108
3.2.	Badanie oczekiwań pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego - rekomendowana metodologia. _____	114
4.	Bibliografia. _____	117

„Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego” to projekt systemowy realizowanego przez Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Jest on częścią Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI, Priorytetu III Wysoka jakość systemu oświaty, Działania 3.3 Poprawa jakości kształcenia. Planowane działania są współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Realizację projektu zaplanowano od 1 sierpnia 2008 roku do 31 grudnia 2013.

Przystępując do opisywania zadań w projekcie sytuację w obszarze kształcenia zawodowego opisano w następujący sposób:

- kształcenie zawodowe jest niedostosowane do potrzeb rynku pracy,
- oferta edukacyjna szkół zawodowych, centrów kształcenia praktycznego oraz centrów kształcenia ustawicznego jest nieatrakcyjna dla uczniów,
- treści kształcenia zawarte w aktualnych podstawach programowych i programach nauczania dla zawodów są modernizowane zbyt rzadko,
- kwalifikacje i kompetencje zawodowe absolwentów często nie są zbieżne z oczekiwaniami pracodawców,
- w szkołach zawodowych obserwuje się niezadowalające rozwijanie kompetencji kluczowych (zwłaszcza w zakresie porozumiewania się w językach obcych, kompetencji matematycznych i podstawowych kompetencji w zakresie nauk przyrodniczych oraz technicznych, a także kompetencji informatycznych i przedsiębiorczości),
- wielu uczniów i słuchaczy opuszcza szkoły i placówki kształcenia zawodowego bez dostatecznej umiejętności samodzielnego uczenia się oraz nawyku ustawicznego kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Ogólnie rzecz ujmując – dzisiejsze kształcenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym, bazujące na klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, nie jest dostosowane do wymogów gospodarki opartej na wiedzy, będącej głównym celem zjednoczonej Europy.

Analizując kierunki i kalendarz wdrażania zmian programowych ogłoszonych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, należy zauważyć, że w roku szkolnym 2012/2013 absolwenci gimnazjum rozpoczną naukę w zreformowanej szkole zawodowej. Głównym założeniem reformy programowej kształcenia zawodowego jest zmiana wizerunku szkoły zawodowej, która ma stać się szkołą pozytywnego wyboru przez

absolwenta gimnazjum. Szkoła zawodowa po reformie, ma być z założenia szkołą nowoczesną, pozwalającą na rozwijanie zarówno kompetencji zawodowych, jak i kluczowych. Kończąc w 2015 roku zasadniczą szkołę zawodową lub w 2016 roku technikum czy roczną szkołę policealną, absolwenci będą przygotowani do uczenia się przez całe życie, z większymi szansami na znalezienie swojego miejsca na rynku pracy.

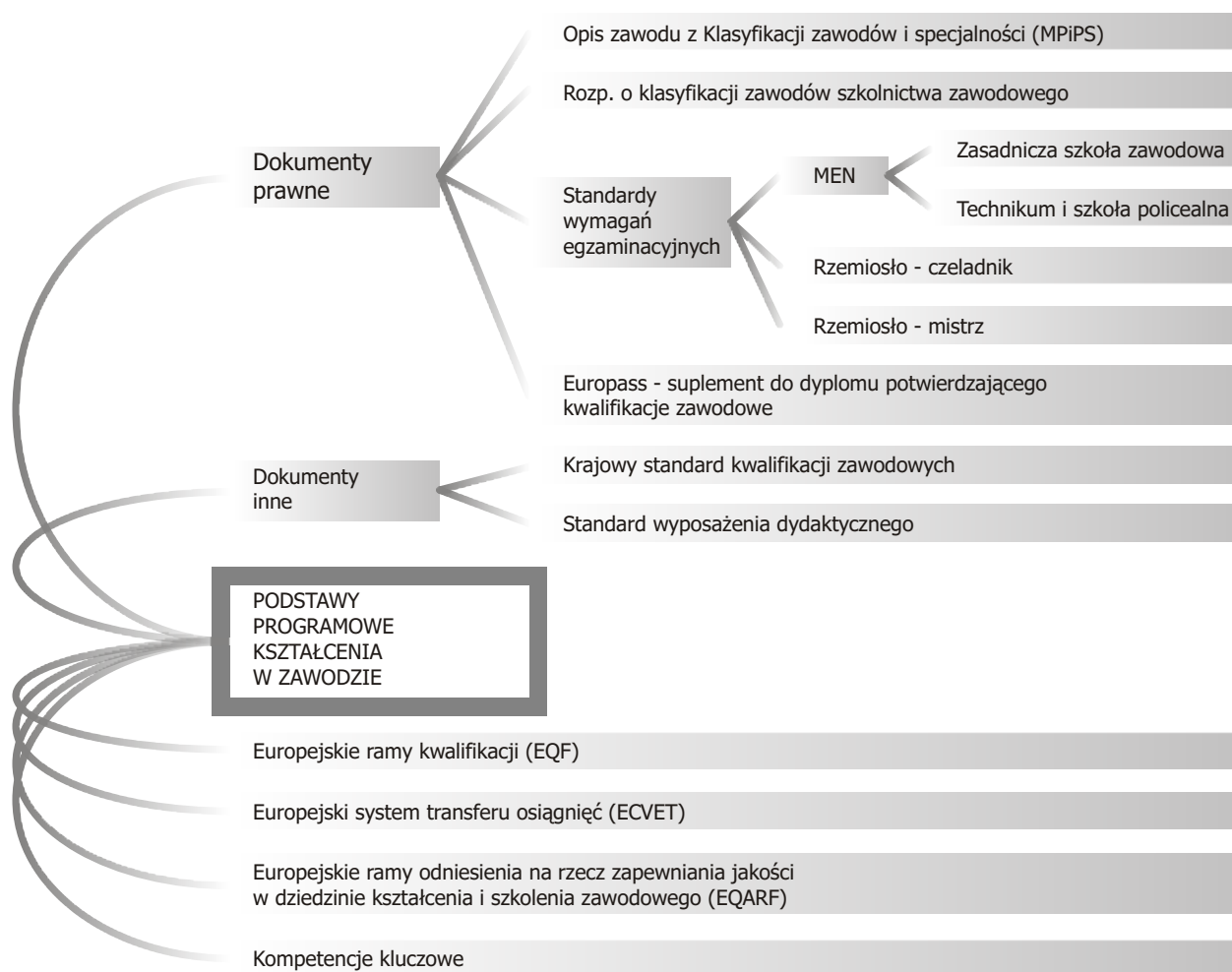
Szanse na rynku pracy w znacznym stopniu zależą od efektów kształcenia, a więc również od programów opracowanych w oparciu o podstawy programowe. Doskonalenie podstaw programowych ma znaczny wpływ na zapewnienie zgodności kształcenia z wymogami gospodarki opartej na wiedzy i polepszy jakość kształcenia zawodowego. Dlatego też osiã planowanych w projekcie działań sã nowe podstawy programowe kształcenia w zawodzie, a jednym z najważniejszych oczekiwanych rezultatów projektu – przygotowanie absolwentów szkół zawodowych do funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie i na rynku pracy, w tym do uczenia się przez całe życie w celu dalszego podnoszenia kwalifikacji oraz zdobywania dodatkowych umiejętności.

Przygotowując się do realizacji głównego celu projektu podjęto następujące zadania:

- przygotowanie metodologii oceny spójności podstaw programowych kształcenia w zawodach z dokumentami obowiązującymi w kształceniu zawodowym oraz pilotażowe wdrożenie metodologii,
- opracowanie metodologii badania podstaw programowych pod kątem uzyskiwanych kwalifikacji w grupie zawodów oraz wyodrębnienia kwalifikacji specyficznych dla zawodu oraz cząstkowych, składających się na zawód,
- badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów szkół zawodowych,
- opracowanie nowej metodologii konstruowania podstaw programowych oraz modernizacja podstaw programowych kształcenia w zawodach zgodnie z wymogami gospodarki opartej na wiedzy.

Pierwszym realizowanych na przełomie 2008 i 2009 roku **zadaniem** była ocena spójności podstaw programowych w zawodzie z różnymi dokumentami dotyczącymi kształcenia zawodowego (por. rys. 1).

Podstawa programowa kształcenia w zawodzie jest aktem prawnym, a więc przyjmowana jest za punkt odniesienia dla dokumentów pochodnych, np.: standardu wymagań egzaminacyjnych i suplementu do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, a także programów nauczania. Dlatego tak istotne było przeanalizowanie podstawy programowej kształcenia w zawodzie pod kątem jej wewnętrznej spójności oraz zbadanie korelacji jej zapisów z zapisami w dokumentach pokrewnych.



Rys. 1. Analizowane dokumenty

Proces doskonalenia podstaw programowych rozpoczęto od przygotowania metodologii oceny spójności podstaw programowych z dokumentami dotyczącymi kształcenia zawodowego. Kolejnym etapem prac było pilotażowe wdrożenie opracowanej metodologii w pięciu wybranych zawodach.

W przeprowadzonych pracach badawczych i analitycznych uwzględniono informacje dotyczące: nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego, proces oraz procedury powstawania podstaw programowych kształcenia w zawodzie, przeprowadzono analizę relacji pomiędzy podstawami programowymi a innymi dokumentami, polskimi i europejskimi, dotyczącymi kształcenia zawodowego.

Do współpracy w projekcie zaproszono reprezentantów różnych środowisk: przedstawicieli świata nauki, zawoźdnawców, pracodawców, przedstawicieli Centralnej Komisji Egzaminacyjnej i okręgowych komisji egzaminacyjnych, nauczycieli szkół zawodowych.

Rekomendacje przedstawione przez zespół metodologiczny koncentrują się na następujących kwestiach:

1. Konieczne jest przyjęcie słownika kluczowych pojęć stosowanych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie, zgodnego z innymi ważnymi dla kształcenia zawodowego dokumentami, w tym Strategią uczenia się przez całe życie i Krajowymi Ramami Kwalifikacji.
2. Należy ograniczyć liczbę dokumentów regulujących kształcenie zawodowe.

3. Niezbędne jest powiązanie podstawy programowej kształcenia w zawodzie z oczekiwaniami pracodawców oraz uczelni, a także zaleceniami UE (m.in.: krajowymi i europejskimi ramami kwalifikacji, ramami odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego – EQARF, systemem akumulacji i transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym – ECVET) oraz podstawą programową kształcenia ogólnego.

Drugi etap przygotowań do opracowania nowych podstaw programowych w zawodzie polegał na opracowaniu metodologii badania podstaw programowych pod kątem uzyskiwanych kwalifikacji w grupie zawodów oraz wyodrębniania kwalifikacji specyficznych dla zawodu oraz częściowych, składających się na zawód. Zadanie to podzielono na dwa etapy:

- grupowanie zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego
- podział zawodów na kwalifikacje oraz poszukiwanie kwalifikacji wspólnych dla grupy zawodów.

Analizie poddano 201 zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, a za kryterium grupowania przyjęto pokrewieństwo treści pracy. W efekcie różnorodnych analiz zawody pogrupowano w 34 grupy zawodowe w 9 działach gospodarki.

Przystępując do wyodrębniania kwalifikacji eksperci powołani do zespołu metodologicznego uznali, że dla każdego zawodu niezbędna jest analiza następujących dokumentów:

- Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego,
- podstawa programowa kształcenia w zawodzie,
- suplement do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- standard wymagań będący podstawą przeprowadzania egzaminu zawodowego,
- opis zawodu dostępny na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy,
- Polska Klasyfikacja Działalności,
- krajowy standard kwalifikacji zawodowych.

Wyodrębnione przez ekspertów kwalifikacje zostaną poddane recenzjom, konsultacjom społecznym i uzgodnieniom międzyresortowym. Prace nad podziałem zawodów na kwalifikacje oraz wyodrębnieniem kwalifikacji wspólnych dla grupy zawodów będą zakończone w 2010 roku.

Trzecim, niezwykle ważnym elementem przygotowań do konstruowania nowych podstaw programowych kształcenia w zawodzie było badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów szkół zawodowych. Poszukując odpowiedzi na pytanie o oczekiwane przez pracodawców kompetencje postanowiono przyrzeć się wynikom polskich i zagranicznych badań. Prezentowany Państwu raport jest wynikiem zamówionej kwerendy.

Opisane powyżej działania prowadzą wprost do opracowania nowej metodologii konstruowania podstaw programowych kształcenia w zawodzie. Realizacja tego zadania planowana jest do końca I kwartału 2010 roku. Wówczas powołane zostaną zespoły ekspertów, którzy przystąpią do prac nad nowymi podstawami.

W metodologii uwzględnione będą wyniki oceny spójności podstaw programowych kształcenia w zawodzie, zapisy nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego, prace nad podziałem zawodu na kwalifikacje oraz opis kompetencji oczekiwanych przez pracodawców.

Po zakończeniu prac nad nowymi podstawami programowymi w projekcie zaplanowano przygotowanie przykładowych programów nauczania.

Wszystkie powyższe działania:

- pomogą uczącym się lepiej identyfikować własne kompetencje
- zwiększą atrakcyjność uczących się na rynku pracy
- staną się jasnym komunikatem dla pracodawcy, co umie absolwent kształcenia zawodowego starający się o pracę
- zwiększą mobilność uczących się i pracowników.

W procesie kształcenia i szkolenia zawodowego działania te powinny:

- pozwolić na całościowe spojrzenie na kształtowanie kompetencji,
- zmienić nacisk z procesu kształcenia na efekty kształcenia,
- spowodować modernizację egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- ułatwić nowe podejście do planowania własnej kariery edukacyjnej i zawodowej,
- zbliżyć kształcenie zawodowe do rynku pracy.

W jakim stopniu szkoła powinna przygotować ucznia do efektywnego poruszania się na rynku pracy?

W jakim stopniu efekty kształcenia, szczególnie w szkołach zawodowych, powinny być zbieżne z oczekiwaniami pracodawców? Takie pytania stawiane są w Polsce i innych krajach od lat. Planując prace nad nowymi podstawami programowymi kształcenia w zawodzie nie można ich pominąć. Zamawiając przegląd badań dotyczących oczekiwań pracodawców Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej pragnie podkreślić wagę opinii pracodawców. Nie tracąc jednocześnie z pola widzenia faktu, że szkoła kształci nie tylko przyszłego pracownika, ale także osobę, która będzie ważnym i aktywnym członkiem społeczeństwa obywatelskiego.

Agnieszka Pfeiffer

menedżer projektu

„Doskonalenie podstaw programowych kluczem do modernizacji kształcenia zawodowego”

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

1

Znaczenie badań oczekiwań kompetencyjnych pracodawców

Zdolność do znalezienia zatrudnienia, nazywana czasem „zatrudnialnością” lub „atrakcyjnością zatrudnieniową” (od angielskiego słowa „employability”), staje się kluczowym problemem rynku pracy absolwentów, także absolwentów kształcenia zawodowego. Rynek pracy, na który wchodzi absolwenci jest coraz bardziej złożony i niestabilny, a wymagania stawiane potencjalnym wykonawcom pracy w większości zawodów, w tym również w tych o niższych wymaganiach kwalifikacyjnych, wykazują tendencję rosnącą¹. Z tego względu coraz częściej absolwenci mają problemy z rozpoczęciem karier zawodowych, szczególnie w przypadku podejmowania pracy w zawodzie wyuczonym. Do rangi kluczowego problemu urasta zdolność organizacji (ale także szerzej – rynku pracy) do właściwego dopasowania pracownika do określonej pracy (w ujęciu rynku pracy – dopasowania podaży i popytu na pracę).

Jak zauważają A. Lado i M. Wilson², jeżeli rynek pracy byłby doskonale konkurencyjny, tak że zasoby ludzkie byłyby homogeniczne i doskonale mobilne pomiędzy firmami, stawka płacy wyznaczona przez rynek zapewniałaby całą informację potrzebną do pozyskania, utrzymania i wymiany zasobu ludzkiego w organizacji. W rzeczywistości jednak firmy mają do czynienia z heterogenicznym popytem i podażą na kompetencje i kwalifikacje charakteryzujące zasoby ludzkie, odzwierciedlający różnice w rozkładzie wiedzy, umiejętności i predyspozycji pomiędzy jednostkami, jak również różnice w ich produktywności.

Często wskazuje się na asymetrię informacyjną na rynku pracy jako główną przyczynę niedopasowań³. Kandydat poszukujący pracy nie będzie dysponował kompletnymi informacjami o pracy, a firma szukająca pracownika, nie będzie miała pełnych informacji o kandydatach. Po pewnym czasie zarówno firma, jak i pracownik mogą dojść do wniosku, że niewłaściwie ocenili stopień wzajemnego dopasowania i zdecydować o ‘rozstaniu się’, co spowoduje konieczność poszukiwania lepszego dopasowania⁴.

Istnieje także teoria wskazująca, że niedopasowania wynikające z posiadanych kompetencji są problemem przejściowym. Zgodnie z „efektem poczekalni” absolwenci otrzymują pracę niezgodną z ich oczekiwaniami i umiejętnościami, ponieważ brak im doświadczenia. Wraz z jego zdobywaniem, czasowe niedopasowanie zanika. Potwierdzają to badania które pokazują, że absolwenci często podejmują prace proste i niespełniające ich oczekiwań, ponieważ są to najlepsze w danym czasie i warunkach gospodarczych osiągalne zajęcia i niekoniecznie wskazują na przyszłe ścieżki kariery. Są one jedynie punktami wstępu do

¹ Raybould J., Sheedy V., Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes?, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 37, No. 5/2005, s. 261

² Lado A.A., Wilson M.C., Human resource systems and sustained competitive advantage: a competency- based perspective; *Academy of Management Review*, v19, n4, Oct 1994, str.708-709

³ Borjas, G., *Labor economics*, 4th ed., McGraw-Hill/Irvin, New York 2008.

⁴ Jovanovic, B., Job matching and the theory of turnover, *Journal of Political Economy*, 87(5)/1979, s. 972-990

zatrudnienia⁵. Absolwenci zadowolają się więc podjęciem prac prostych, na czas określony i nisko opłacanych. Często jednak wykonywanie pracy poniżej własnych możliwości prowadzi do ograniczającego efektywność niedopasowania pracownika do pracy. Prowadzi to do niskiej satysfakcji z pracy⁶.

Zdolność absolwentów do znalezienia zatrudnienia jest w dużej mierze uzależniona od posiadanych przez nich cech i innych atrybutów. W najszerszym ujęciu obejmują one wiedzę i umiejętności, zdolność uczenia się, umiejętności związane z zarządzaniem karierą i poszukiwaniem pracy oraz specyficzną wiedzę zawodową⁷. Według innej klasyfikacji składniki „atrakcyjności zatrudnieniowej” obejmują⁸:

- zakres umiejętności transferowalnych jednostki,
- poziom osobistej motywacji do poszukiwania pracy,
- zakres „mobilności” jednostki w poszukiwaniu pracy,
- zakres i naturę innych osobistych barier do podjęcia pracy.

Generalnie ujmując, literatura wspierająca tą koncepcję sugeruje, że indywidualne charakterystyki i zachowania determinują zdolność do znalezienia zatrudnienia. Zakładają również, że istnieje związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy indywidualną „atrakcyjnością zatrudnieniową” i zatrudnieniem, co oznacza, że jednostki posiadające odpowiedni zestaw umiejętności, postaw i zachowań, są najprawdopodobniej „atrakcyjne zatrudnieniowo”⁹.

Szczególnie w ciągu ostatnich dekad XX w. rozwój rynku zmusił organizacje do zmian w kierunku większej elastyczności, co wymusiło także reorganizację struktur pracy (despecjalizacja i deregulacja) i przejście od zarządzania opartego o pojęcie zawodu i stanowiska pracy do systemów opartych na kompetencjach¹⁰. F. Civelli stwierdza wprost: „nowe formy organizacji pracy, sposób w jaki traktowana jest praca, era gospodarki opartej na wiedzy, rynek – który zmienił się z „rynku pracy” na „rynek kompetencji” – wszystko to wymaga nowych narzędzi, wrażliwości, planowania w czasie i elastyczności różnych od wcześniejszych rozwiązań”¹¹. Zmiany te pociągnęły za sobą implikacje dla profilu idealnego pracownika i rodzaju pożądanych przez pracodawców umiejętności¹². We współczesnych organizacjach wiedza i kompetencje stają się najważniejszym zasobem organizacji.

Jako alternatywę dla edukacji zawodowej z punktu widzenia rynku pracy, bardzo często postrzega się wewnętrzne, firmowe systemy szkolenia i rozwoju pracowników. Szkolenia i rozwój są jednymi z naj-

⁵ Jim A., de Vries R, Determinants of Skill Mismatches: the Role of Learning Environment, the Match Between Education and Job and Working Experience, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht 2004.

⁶ Jim A., de Weert E., What Do Educational Mismatches Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-country Analysis. European Journal of Education 42 (1) 2007.

⁷ Rothwell A., Arnold J., Self-perceived employability: development and validation of a scale, Personnel Review, Vol. 36 No. 1/2007, s. 23-41

⁸ McQuaid R.W., Lindsay C., The Concept of Employability, Urbart Studies, Vol. 42, No. 2, 197-219, February 2005

⁹ Clarke M., Understanding and managing employability in changing career contexts, Journal of European Industrial Training, Vol. 32 No. 4/2008, s. 258-284

¹⁰ Juchnowicz M., Sienkiewicz Ł., Jak oceniać pracę? Wartościowanie stanowisk i kompetencji, Difin, Warszawa, 2006.

¹¹ Civelli F., Personal competencies, organizational competencies, and employability, Industrial and Commercial Training, Vol. 30, No 2-1998, s. 48-52

¹² Felstead, A., Ashton, D. N., Tracing the link: Organizational structures and skill formation, Human Resource Management Journal, 10(3), 2000, s. 5-21.

ważniejszych praktyk w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim, służących ciągłemu utrzymywaniu efektywności pracowników, jak również zwiększania ich potencjału. Z punktu widzenia wzrostu „atrakcyjności zatrudnieniowej” absolwentów odgrywają one kluczową rolę. Niestety, coraz częściej krótkotrwały i obciążony zwiększonym ryzykiem odejścia pracownika, charakter relacji pracodawca-pracownik powoduje, że organizacje w niewystarczającym stopniu podejmują wysiłek w zakresie szkoleń i rozwoju pracowników, szczególnie w zakresie kompetencji transferowalnych, których rozwój jest kosztowny i długotrwały. Wolą zatrudniać pracowników z odpowiednimi umiejętnościami, zdolnościami i doświadczeniem. Przykładowo, jedno z badań w Wielkiej Brytanii przeprowadzone na próbie dyrektorów i kierowników do spraw zasobów ludzkich pokazało, że organizacje były raczej niechętne do oferowania szkoleń i rozwoju powiązanych ze wzmacnianiem indywidualnej „atrakcyjności zatrudnieniowej”, preferując w zamian skupienie się na szkoleniach specyficznych dla firmy lub branży, które byłyby korzystne z punktu widzenia ich potrzeb¹³.

Jak twierdzi wielu autorów bardzo mała liczba ludzi ma świadomość swoich własnych charakterystyk¹⁴. Co więcej, nawet jeżeli jednostka posiada odpowiednie narzędzia analizy i obserwacji posiadanej wiedzy, zdolności i kompetencji, nie oznacza to, że ta sama osoba umie „komunikować” je w określonym czasie określonej organizacji. Zdolność komunikowania kompetencji sama w sobie jest kompetencją, którą trzeba budować¹⁵. Pozwoli to kandydatom na lepsze zaprezentowanie własnej oferty, nie tylko w rozumieniu marketingowym, ale także z punktu widzenia rzetelności i trafności przekazywanych informacji. W aspekcie prorozwojowym, to podejście do atrakcyjności zatrudnieniowej z punktu widzenia pracownika pozwala na monitorowanie własnych kompetencji w ciągu całej kariery zawodowej oraz ciągłego i systematycznego ich sprawdzania¹⁶.

W literaturze przedmiotu zauważyć można debatę dotyczącą tego, w jakim stopniu rozwój szerokich umiejętności intelektualnych jest pożądanym sam w sobie, a w jakim powinny one być znaczące dla rynku pracy¹⁷. Atrakcyjność zatrudnieniowa może być bowiem determinowana nie tylko obiektywnym poziomem kompetencji absolwentów ale także może „wywodzić się od uwarunkowań rynku pracy”¹⁸. Kiedy praca jest łatwo dostępna, znalezienie zatrudnienia jest relatywnie proste. Kiedy jest mało miejsc pracy, wtedy pracodawcy mogą pozwolić sobie na większą selekcję pod kątem poziomu umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia. Determinuje to zdolność do znalezienia zatrudnienia przez potencjalnie atrakcyjne zatrudnieniowo osoby¹⁹. Uwarunkowania rynku pracy pozostają poza kontrolą jednostki, ale są znaczącym

¹³ Baruch Y., Employability: a substitute for loyalty?, Human Resource Development International, Vol. 4 No. 4, 2001, s. 543-66.

¹⁴ Civelli F., Personal competencies, organizational competencies, and employability, Industrial and Commercial Training, Vol. 30, No 2-1998, s. 48-52

¹⁵ Civelli F., Personal competencies, organizational competencies, and employability, Industrial and Commercial Training, Vol. 30, No 2-1998, s. 48-52

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Rae D., Connecting enterprise and graduate employability, Education & Training, Vol. 49 No. 8/9, 2007, s. 605-619

¹⁸ Bertson E., Sverke M., Marklund S., Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?, Economic and Industrial Democracy, Vol. 27 No. 2/2006, s. 223-44.

¹⁹ Clarke M., Understanding and managing employability in changing career contexts, Journal of European Industrial Training, Vol. 32 No. 4/2008, s. 258-284

czynnikiem określającym zarówno ogólną atrakcyjność zatrudnieniową, jak również prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia.

Jednocześnie atrakcyjność zatrudnieniowa nie tylko zależy od spełnienia wymagań określonej pracy, ale również od tego jak dobrzy jesteśmy relatywnie w porównaniu do innych poszukujących pracy. Dlatego też można powiedzieć, że atrakcyjność zatrudnieniowa występuje w dwóch wymiarach – relatywnej i absolutnej atrakcyjności zatrudnieniowej²⁰. Posiadanie odpowiednich kwalifikacji, umiejętności, doświadczenia, postaw i zachowań, o ile wspierają absolutną atrakcyjność zatrudnieniową, nie determinują relatywnej atrakcyjności zatrudnieniowej i nie gwarantują pracy. W rzeczywistości, nawet najbardziej na pierwszy rzut oka atrakcyjna zatrudnieniowo osoba może mieć trudności ze znalezieniem odpowiedniego zatrudnienia w niesprzyjających warunkach rynku pracy²¹.

Skupienie się na atrakcyjności zatrudnieniowej jako na przede wszystkim zależnej od czynników indywidualnych, zdaje się przesłaniać fakt, że jest ona funkcją zarówno strony podażowej, jak i popytowej rynku pracy. Kilka ostatnich badań w Wielkiej Brytanii stara się zmienić ten stan nierównowagi²² pokazując, że posiadanie odpowiednich umiejętności i doświadczenia, chęć do pracy i relatywna mobilność, będą prowadziły do zatrudnienia jedynie wtedy, gdy istnieje odpowiadający im popyt ze strony pracodawców.

Z tego względu niezwykle istotnym zagadnieniem staje się analiza oczekiwań kompetencyjnych pracodawców wobec absolwentów kształcenia zawodowego. Prowadzenie tego typu badań i analiz pozwolić może na poprawę koordynacji podaży i popytu na pracę pod kątem oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, a tym samym wpłynąć na poprawę zdolności uzyskiwania zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych.

²⁰ Brown P., Hesketh A., Williams S., Employability in a Knowledge-driven Economy, *Journal of Education and Work*, Vol. 16, No. 2, June 2003.

²¹ Clarke M., Understanding and managing employability in changing career contexts, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 32 No. 4/2008, s. 258-284

²² Danson M., Old industrial regions and employability, *Urban Studies*, Vol. 42 No. 2/2005, s. 285-300; Gore T., Extending employability or solving employer's recruitment problems? Demand-led approaches as an instrument of labour market policy, *Urban Studies*, Vol. 42 No. 2-2005, s. 341-53; Lindsay C., Long-term unemployment and the 'employability gap': priorities for renewing Britain's new deal, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 26 No. 9/2002 s. 411-19. Podaję za: Clarke M., Understanding and managing employability in changing career contexts, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 32 No. 4/2008, s. 258-284

2

Charakterystyka
analizowanych badań2.1 Kryteria wyboru badań do kwerendy

W ramach niniejszego projektu badawczego przeprowadzono kwerendę polskich i zagranicznych badań dotyczących kwalifikacji i kompetencji zawodowych oczekiwanych przez pracodawców. Podczas doboru badań do kwerendy przyjęto założenie, że za pojedyncze badanie uznawany będzie cały projekt badawczy, służący realizacji założonych celów, które wyszczególnione zostały w kryteriach doboru badań. Tak więc w ramach projektu badawczego mogło być realizowanych kilka badań cząstkowych np. badania ilościowe i dopełniające je badania jakościowe. W takiej sytuacji jako pojedyncze badanie rozumiano cały pakiet badań składających się na analizowany projekt badawczy. Dla każdego analizowanego badania przygotowane zostały szczegółowe charakterystyki („fiszki”). Selekcja badań do kwerendy przeprowadzona została według ustalonych kryteriów, ujętych w pięć zasadniczych bloków:

1. Zakres tematyczny analizowanych badań.
2. Zasięg terytorialny analizowanych badań.
3. Zróżnicowanie grup respondentów biorących udział w badaniu.
4. Przyjęte założenia metodologiczne analizowanych badań.
5. Inne dodatkowe kryteria wyboru badań do kwerendy

Zakres tematyczny analizowanych badań obejmował dwa zagadnienia: badania nakierowane na identyfikację oczekiwań pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych oraz badania nakierowane na identyfikację kompetencji absolwentów szkół zawodowych. Zasięg terytorialny analizowanych badań obejmował cztery wymiary: badania polskie, badania międzynarodowe, badania realizowane w krajach UE oraz badania realizowane w pozostałych krajach świata. Zróżnicowanie grup respondentów biorących udział w badaniu ujęte zostało w pięć kategorii: pracodawcy zatrudniający absolwentów różnych typów szkół zawodowych, absolwenci szkół zawodowych, doradcy zawodowi, kierownicy liniowi oraz specjaliści zarządzania zasobami ludzkimi. Przyjęte założenia metodologiczne analizowanych badań określały konieczność doboru badań, w których zastosowano różnorodne metody badawcze, zarówno ilościowe jak i jakościowe. Inne dodatkowe kryteria wyboru badań do kwerendy obejmowały trzy zagadnienia: badania potrzeb szkoleniowych absolwentów podejmujących pierwszą pracę w wyuczonym zawodzie, badania nakładów ponoszonych przez pracodawców na szkolenia niezbędne dla absolwentów podejmujących pierwszą pracę oraz badania zakresu i sposobu włączenia uczenia się w miejscu pracy do programów edukacji

zawodowej i elastyczności kształcenia zawodowego w odniesieniu do sytuacji zawodowej absolwentów. Poszczególne kryteria doboru badań do kwerendy nie były traktowane jako kategorie rozłączne, z tego względu pojedyncze wyselekcjonowane badanie mogło spełniać więcej niż jedno z kryteriów.

2.2 Źródła badań wyselekcjonowanych do kwerendy.

Badania wyselekcjonowane do kwerendy pochodziły z różnorodnych źródeł, dobranych w taki sposób, aby zapewnić możliwie jak najszerszą bazę źródłową, pozwalającą na prawidłowe wnioskowanie.

Wykorzystano następujące źródła informacji:

1. Polskie źródła informacji, wśród których należy wymienić:
 - 1.1. Jednostki naukowo-badawcze (jednostki badawczo-rozwojowe, instytuty naukowe, szkoły wyższe itp.).
 - 1.2. Krajowe agencje zarządzające programami wspierającymi edukację zawodową.
 - 1.3. Samorządy lokalne szczebla wojewódzkiego i powiatowego.
 - 1.4. Ogólnopolskie stowarzyszenia zawodowe, organizacje związkowe i organizacje pracodawców.
2. Zagraniczne źródła informacji, wśród których wyszczególniono:
 - 2.1. Ministerstwa lub instytucje centralne zajmujące się edukacją zawodową.
 - 2.2. Jednostki naukowo-badawcze pracujące na rzecz ministerstw i instytucji centralnych zajmujących się edukacją zawodową.
 - 2.3. Krajowe agencje zarządzające programami wspierającymi edukację zawodową.
 - 2.4. Organizacje sektorowe (pracowników i pracodawców).
3. Międzynarodowe źródła informacji, w podziale na:
 - 3.1. Unia Europejska.
 - 3.2. CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training).
 - 3.3. Bank Światowy.
 - 3.4. Międzynarodowe organizacje związków zawodowych oraz związków pracodawców.
4. Inne źródła informacji, do których należą:
 - 4.1. Badania i analizy rynku pracy i rynku edukacyjnego prowadzone przez firmy konsultingowe (polskie i zagraniczne)
 - 4.2. Badania prowadzone przez organizacje pozarządowe (polskie i zagraniczne).
 - 4.3. Badania prowadzone przez konsorcja projektowe (polskie i zagraniczne).
 - 4.4. Badania prowadzone przez organizacje zrzeszające specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi.

- 4.5. Badania i raporty przygotowane na zlecenie MOP – Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization – ILO), szczególnie prace Departamentu Umiejętności i Zatrudnialności (Skills and Employability Department).
- 4.6. Badania prowadzone przez wyspecjalizowane agendy UE, a w szczególności Europejska Fundacja Szkoleniowa (ETF – European Training Foundation) oraz Europejska Fundacja Poprawy Warunków Pracy i Życia (Eurofund – European Foundation for Improvement of Working and Living Conditions), szczególnie prac prowadzonych w linii tematycznej Kapitał Ludzki.
- 4.7. Badania prowadzone na poziomie krajowym przez instytucje bezpośrednio nie zajmujące się edukacją zawodową, ale których problematyka badań dotyczy przedmiotu zamówienia.
- 4.8. Międzynarodowe obserwatoria ds. zatrudnienia, np. Europejskie Obserwatorium Zatrudnienia (European Employment Observatory – EEO).
- 4.9. Krajowe obserwatoria zatrudnienia i rynku pracy.
- 4.10. Krajowe i sektorowe rady ds. kwalifikacji, np. Wielka Brytania: Rady ds. Edukacji i Zatrudnienia (LSC – Learning and Skills Council) – badania w zakresie kwalifikacji finansowanych przez te instytucje oraz sektorowe rady umiejętności.
- 4.11. Krajowe centra analiz strategicznych, np. Francja – badania Centrum Analiz Strategicznych (Centre d’analyse strategique) zarówno na poziomie prognoz krajowych jak i badań bezpośrednio związanych edukacja zawodową; badania Cereq – Centre d’études et de recherche sur les qualifications.
- 4.12. Badania prowadzone przez Publiczne Służby Zatrudnienia (Public Employment Services – PES, odpowiedniki urzędów pracy), np. Irlandia – badania prowadzone przez publiczne służby zatrudnienia (FAS), a w szczególności analizy Departamentu Umiejętności i Badań Rynku Pracy.

Podobnie jak w przypadku kryteriów doboru badań do kwerendy również i źródła ich pozyskiwania nie były traktowane jako kategorie rozłączne, z tego względu pojedyncze wyselekcjonowane badanie mogło spełniać więcej niż jedno z kryteriów.

2.3 Badania wybrane do kwerendy

Kierując się kryteriami doboru badań oraz wymogiem doboru badań zapewniających wykorzystanie wszystkich wyszczególnionych źródeł, do kwerendy wybrano 32 badania. Były to:

1. Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską. Subprojekt nr 4: Analiza systemu edukacji

- z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami edukacyjnymi Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian
2. Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce
 3. Analiza zapotrzebowania na kwalifikacje w 10 wybranych branżach na podstawie ogłoszeń prasowych
 4. Enquête Besoin en Main d'Oeuvre 2009" (BMO) [„Ankieta zapotrzebowania na siłę roboczą 2009”]
 5. AMS-Qualifikations-Barometer
 6. Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”
 7. Badanie i analiza potrzeb szkoleniowych absolwentów OHP
 8. Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych
 9. Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce
 10. Czas na pracę – praca na czas
 11. Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy
 12. Employers' surveys as a tool to identify skills needs
 13. Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR) nr Z/2.18/II/2.1/136/05
 14. How restructuring is changing occupations? Case study evidence from knowledge-intensive, manufacturing and service occupations
 15. Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP)
 16. National Skills Bulletin 2009. A Study by the Skills and Labour Market Research Unit in FAS for the Expert Group on Future Skills Needs
 17. National Employers Skills Survey (NESS) 2007
 18. New skills for new jobs
 19. De l'assistant(e) au gestionnaire Etude sur la professionnalisation des emplois tertiaires administratifs [Od asystentki do kierownika. Badania nad profesjonalizacją stanowisk administracyjnych trzeciego stopnia]
 20. Wykorzystanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową)
 21. OSA Labour Demand Panel
 22. Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki rynek pracy dla młodzieży
 23. Badanie pracodawców w województwie mazowieckim w ramach projektu „Regionalny system

- koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego. Praca-Zatrudnienie-Szkolenie”
24. Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa zachodniopomorskiego
 25. Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector
 25. Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector
 26. Future Requirements for High-Level ICT Skills in the ICT Sector
 27. Les qualifications du demain dans l'industrie [Przyszłościowe kwalifikacje w przemyśle]
 28. Skills for improved productivity, employment growth and development
 29. Stan kapitału ludzkiego w Polsce
 30. Excelsior Information System
 31. Trends in Relative Demand of Workers with Secondary Education
 32. VECCI Victorian Skills Survey

Do kwerendy wyselekcjonowano 24 badania nakierowane na identyfikację oczekiwań pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych oraz 14 badań nakierowanych na identyfikację kompetencji absolwentów szkół zawodowych. Część opisywanych badań (8) miała na celu identyfikację zarówno oczekiwań pracodawców jak i kompetencji absolwentów, dzięki czemu możliwe było określenie luki kompetencyjnej absolwentów szkół zawodowych. Były to następujące badania:

1. Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską. Subprojekt nr 4: Analiza systemu edukacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami edukacyjnymi Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian.
11. Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy.
12. Employers' surveys as a tool to identify skills needs.
15. Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP).
19. De l'assistant(e) au gestionnaire Etude sur la professionnalisation des emplois tertiaires administratifs [Od asystentki do kierownika. Badania nad profesjonalizacją stanowisk administracyjnych trzeciego stopnia].
22. Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki rynek pracy dla młodzieży.
23. Badanie pracodawców w województwie mazowieckim w ramach projektu „Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego. Praca-Zatrudnienie-Szkolenie”.
29. Stan kapitału ludzkiego w Polsce.

Spółród analizowanych badań 14 pochodziło ze źródeł polskich, 5 badań miało charakter międzynarodowy, 15 badań realizowano w krajach Unii Europejskiej, natomiast w pozostałych krajach świata zrealizowano 4 badania. W przypadku 5 badań ich źródła łączyły w sobie przynajmniej dwie wymienione kategorie.

Opisywane badania spełniły również kryteria odnośnie respondentów biorących udział w badaniach. W 21 opisywanych badaniach respondentami byli pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół zawodowych, w 8 absolwenci szkół zawodowych, w 7 doradcy zawodowi, w przypadkach 3 badano kierowników liniowych, natomiast w 12 badaniach respondentami byli specjaliści zarządzania zasobami ludzkimi. 4 badania miały charakter studiów literaturowych lub wykonywano je drogą analizy danych zastanych, z tego względu nie prowadzono w nich badań respondentów. W blisko połowie (15) analizowanych badań docierano do więcej niż jednej grupy respondentów. Z tej grupy 3 badania koncentrowały się na ankietyzacji pracodawców zatrudniających absolwentów szkół zawodowych oraz samych absolwentów. Były to:

2. Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce.
13. Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponad-gimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR) nr Z/2.18/II/2.1/136/05.
15. Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP).

W 19 badaniach zastosowano różnorodne metody badawcze. Najczęściej łączone były metody ilościowe z metodami jakościowymi, analizy dokumentów oraz panele ekspertów. Do analizy wybrano 16 badań, w których rozpatrywano potrzeby szkoleniowe absolwentów podejmujących pierwszą pracę, 4 badania, w których analizowano nakłady ponoszone przez pracodawców na szkolenia niezbędne dla absolwentów podejmujących pierwszą pracę oraz 8 badań zakresu i sposobu włączenia uczenia się w miejscu pracy do programów edukacji zawodowej i elastyczności kształcenia zawodowego w odniesieniu do sytuacji zawodowej absolwentów. Spełnienie kryteriów doboru poszczególnych badań do kwerendy ilustruje tabela 1.

Tabela 1. Kryteria wyboru badań do kwerendy.

Lp.	Nazwa badania	1. Zakres tematyczny analizowanych badań		2. Zasięg terytorialny analizowanych badań				3. Zróżnicowanie grup respondentów biorących udział w badaniu:					4. Zastosowanie różnorodnych metod badawczych, ilościowych i jakościowych			5. Inne dodatkowe kryteria wyboru badań do kwerendy		
		1.1. Badania nakierowane na identyfikację oczekiwań pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych	1.2. Badania nakierowane na identyfikację kompetencji absolwentów szkół zawodowych	2.1. Badania polskie	2.2. Badania międzynarodowe	2.3. Badania realizowane w krajach UE	2.4. Badania realizowane w pozostałych krajach świata	3.1. Pracodawcy zatrudniający absolwentów różnych typów szkół zawodowych	3.2. Absolwenci szkół zawodowych	3.3. Doradcy zawodowi	3.4. Kierownicy liniowi	3.5. Specjaliści zarządzania zasobami ludzkimi				5.1. Badania potrzeb szkoleniowych absolwentów podejmujących pierwszą pracę w wyuczonym zawodzie	5.2. Badania nakładów ponoszonych przez pracodawców na szkolenia niezbędne dla absolwentów podejmujących pierwszą pracę	5.3. Badania zakresu i sposobu włączenia uczenia się w miejscu pracy do programów edukacji zawodowej i elastyczności kształcenia zawodowego w odniesieniu do sytuacji zawodowej absolwentów
1	Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską. Subprojekt nr 4: Analiza systemu edukacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami edukacyjnymi Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian	X	X	X		X		X										
2	Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce			X				X										
3	Analiza zapotrzebowania na kwalifikacje w 10 wybranych branżach na podstawie ogłoszeń prasowych	X				X												
4	Enquête Besoin en Main d'Oeuvre 2009" (BMO) [„Ankieta zapotrzebowania na siłę roboczą 2009”]	X				X		X			X				X			
5	AMS-Qualifikations-Barometer	X						X		X	X							
6	Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”		X	X														
7	Badanie i analiza potrzeb szkoleniowych absolwentów OHP		X	X											X			

Lp.	Nazwa badania	1. Zakres tematyczny analizowanych badań	2. Zasięg terytorialny analizowanych badań	3. Zróżnicowanie grup respondentów biorących udział w badaniu:	4. Zastosowanie różnorodnych metod badawczych, ilościowych i jakościowych	5. Inne dodatkowe kryteria wyboru badań do kwerendy
8	Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych	1.1. Badania nakierowane na identyfikację oczekiwań pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych	2.1. Badania polskie	3.1. Pracodawcy zatrudniający absolwentów różnych typów szkół zawodowych		5.1. Badania potrzeb szkoleniowych absolwentów podejmujących pierwszą pracę w wyuczonym zawodzie
9	Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce	1.2. Badania nakierowane na identyfikację kompetencji absolwentów szkół zawodowych	2.2. Badania międzynarodowe	3.2. Absolwenci szkół zawodowych		5.2. Badania nakładów ponoszonych przez pracodawców na szkolenia niezbędne dla absolwentów podejmujących pierwszą pracę
10	Czas na pracę – praca na czas		2.3. Badania realizowane w krajach UE	3.3. Doradcy zawodowi		5.3. Badania zakresu i sposobu włączenia uczenia się w miejscu pracy do programów edukacji zawodowej i elastyczności kształcenia zawodowego w odniesieniu do sytuacji zawodowej absolwentów
11	Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy		2.4. Badania realizowane w pozostałych krajach świata	3.4. Kierownicy liniowi		
12	Employers' surveys as a tool to identify skills needs		2.1. Badania polskie	3.1. Pracodawcy zatrudniający absolwentów różnych typów szkół zawodowych		
13	Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR) nr Z/2.18/II/2.1/136/05		2.2. Badania międzynarodowe	3.2. Absolwenci szkół zawodowych		
14	How restructuring is changing occupations? Case study evidence from knowledge-intensive, manufacturing and service occupations		2.3. Badania realizowane w krajach UE	3.3. Doradcy zawodowi		
15	Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP)		2.1. Badania polskie	3.1. Pracodawcy zatrudniający absolwentów różnych typów szkół zawodowych		

Lp.	Nazwa badania	1. Zakres tematyczny analizowanych badań		2. Zasięg terytorialny analizowanych badań		3. Zróżnicowanie grup respondentów biorących udział w badaniu:		4. Zastosowanie różnorodnych metod badawczych, ilościowych i jakościowych		5. Inne dodatkowe kryteria wyboru badań do kwerendy					
		1.1. Badania nakierowane na identyfikację oczekiwań pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych	1.2. Badania nakierowane na identyfikację kompetencji absolwentów szkół zawodowych	2.1. Badania polskie	2.2. Badania międzynarodowe	2.3. Badania realizowane w krajach UE	2.4. Badania realizowane w pozostałych krajach świata	3.1. Pracodawcy zatrudniający absolwentów różnych typów szkół zawodowych	3.2. Absolwenci szkół zawodowych	3.3. Doradcy zawodowi	3.4. Kierownicy liniowi	3.5. Specjaliści zarządzania zasobami ludzkimi	5.1. Badania potrzeb szkoleniowych absolwentów podejmujących pierwszą pracę w wyuczonym zawodzie	5.2. Badania nakładów ponoszonych przez pracodawców na szkolenia niezbędne dla absolwentów podejmujących pierwszą pracę	5.3. Badania zakresu i sposobu włączenia uczenia się w miejscu pracy do programów edukacji zawodowej i elastyczności kształcenia zawodowego w odniesieniu do sytuacji zawodowej absolwentów
16	National Skills Bulletin 2009. A Study by the Skills and Labour Market Research Unit in FAS for the Expert Group on Future Skills Needs	X				X		X					X		
17	National Employers Skills Survey (NESS) 2007	X				X		X					X		
18	New skills for new jobs	X				X									X
19	De l'assistant(e) au gestionnaire Etude sur la professionnalisation des emplois tertiaires administratifs [Od asystentki do kierownika. Badania nad profesjonalizacją stanowisk administracyjnych trzeciego stopnia]	X	X			X			X						
20	Wykorzystanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową)			X						X					
21	OSA Labour Demand Panel	X				X							X		
22	Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki rynek pracy dla młodzieży	X		X				X				X			
23	Badanie pracodawców w województwie mazowieckim w ramach projektu „Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego. Praca-Zatrudnienie-Szkolenie”	X													X

Lp.	Nazwa badania	1. Zakres tematyczny analizowanych badań		2. Zasięg terytorialny analizowanych badań				3. Zróżnicowanie grup respondentów biorących udział w badaniu:					4. Zastosowanie różnorodnych metod badawczych, ilościowych i jakościowych			5. Inne dodatkowe kryteria wyboru badań do kwerendy		
		1.1. Badania nakierowane na identyfikację oczekiwań pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych	1.2. Badania nakierowane na identyfikację kompetencji absolwentów szkół zawodowych	2.1. Badania polskie	2.2. Badania międzynarodowe	2.3. Badania realizowane w krajach UE	2.4. Badania realizowane w pozostałych krajach świata	3.1. Pracodawcy zatrudniający absolwentów różnych typów szkół zawodowych	3.2. Absolwenci szkół zawodowych	3.3. Doradcy zawodowi	3.4. Kierownicy liniowi	3.5. Specjaliści zarządzania zasobami ludzkimi	X	X	X	X	X	X
24	Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa zachodniopomorskiego		X	X														
25	Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector	X				X												
26	Future Requirements for High-Level ICT Skills in the ICT Sector	X				X												X
27	Les qualifications du domaine dans l'industrie [Przyszłościowe kwalifikacje w przemyśle]	X				X												
28	Skills for improved productivity, employment growth and development	X			X													
29	Stan kapitału ludzkiego w Polsce	X				X												X
30	Excelsior Information System	X				X												X
31	Trends in Relative Demand of Workers with Secondary Education		X															
32	VECCI Victorian Skills Survey	X																X

2.4 Omówienie badań wybranych do kwerendy

Do kwerendy wyselekcjonowano 32 badania, spełniające kryteria doboru, przy tym pochodzące z różnorodnych źródeł. Analizowane badania można podzielić na koncentrujące się na stronie popytowej rynku pracy (popyt na pracę generowany przez pracodawców – 21 badań) oraz stronie podażowej (pracownicy, bezrobotni oraz uczniowie i absolwenci – 12 badań). Warto również wydzielić badania koncentrujące się na rozpoznaniu rynku edukacyjnego w kontekście powiązania go z rynkiem pracy. Badań spełniających to kryterium było 13. 8 analizowanych badań miało charakter cykliczny, dzięki czemu możliwe jest na ich podstawie wykonywanie analiz trendów oraz przygotowywanie prognoz. Zadania prognostyczne występowały również w przypadku badań jednorazowych, jednak w tym wypadku prognozy mogły być dokonywane głównie na podstawie trudnych do weryfikacji w trakcie badania wypowiedzi respondentów lub na podstawie analizy danych zastanych, nie zawsze wystarczających lub dostosowanych do wymogów analiz prognostycznych.

Pełna struktura pojedynczej charakterystyki badania („fiszki”) obejmuje pięć zasadniczych elementów:

1. Informacje ogólne o analizowanym badaniu.
2. Informacje szczegółowe o analizowanym badaniu.
3. Ocena badań (dokonana przez Wykonawcę).
4. Wnioski i rekomendacje Wykonawcy dotyczące analizowanego badania.
5. Inne dodatkowe istotne z punktu widzenia zakresu kwerendy, elementy opisu badania.

Informacje ogólne o analizowanym badaniu ujęte zostały w siedem szczegółowych kategorii:

- 1.1. Pełny tytuł badania.
- 1.2. Nazwa instytucji zlecającej badanie.
- 1.3. Nazwa instytucji realizującej badanie.
- 1.4. Cel badania.
- 1.5. Zasięg terytorialny badania.
- 1.6. Przyjęte założenia metodologiczne (metody badawcze, czas trwania, sposoby zbierania materiału empirycznego, sposoby analizy otrzymanych wyników).
- 1.7. Dostępność raportu: wydawnictwo, link.

Informacje szczegółowe o analizowanym badaniu ujęte zostały w dziewięć szczegółowych kategorii:

- 2.1. Cel badania.
- 2.2. Hipotezy i/lub pytania badawcze.
- 2.3. Próba badawcza i metody doboru próby.
- 2.4. Metody, techniki i narzędzia badawcze.

- 2.5. Przebieg badań pilotażowych.
- 2.6. Przebieg badań właściwych.
- 2.7. Opis uzyskanych wyników.
- 2.8. Wnioski i rekomendacje, w tym lista zidentyfikowanych kompetencji i kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów szkół zawodowych.
- 2.9. Opis praktycznego wykorzystania wyników badań, jeśli nastąpił.

Ocena badań (dokonana przez Wykonawcę) ujęta została w pięć szczegółowych kategorii:

- 3.1. Ocena przyjętej metodologii.
- 3.2. Ocena doboru próby badawczej.
- 3.3. Ocena realizacji badania.
- 3.4. Ocena wartości poznawczej uzyskanych wyników.
- 3.5. Ocena praktycznego wykorzystania wyników badania.

Ocena badania wykonywana była pod kątem poprawności metodologicznej, przydatności i adekwatności przyjętych metod doboru próby badawczej oraz zastosowanych metod i narzędzi badawczych z punktu widzenia celów analizowanego badania. Ponadto oceniano istotność i wartość poznawczą uzyskanych wyników oraz efekty praktycznej aplikacji rekomendacji wypracowanych w toku realizacji projektu badawczego. Wnioski i rekomendacje dotyczące analizowanego badania sformułowane zostały pod kątem głównego celu kwerendy, to jest przydatności zastosowanych rozwiązań dla badania oczekiwania pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji zawodowych kandydatów do pracy, w szczególności absolwentów szkół zawodowych. Pod pojęciem szkół zawodowych rozumiane są zasadnicze szkoły zawodowe, technika, szkoły policealne oraz wyższe szkoły zawodowe.

Inne, dodatkowe istotne z punktu widzenia zakresu kwerendy, elementy opisu badania ujęte zostały w pięć szczegółowych kategorii:

- 5.1. Sposób prezentacji uzyskanych wyników i ich szczegółowość.
- 5.2. Metoda rozpowszechniania wyników badania / projektu.
- 5.3. Odzwierciedlenia w badaniu kwestii dyskryminacji ze względu na płeć wyznanie, narodowość, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność.
- 5.4. Uwzględnienie w badaniu kwestii przeciwwskazań do wykonywania zawodu.
- 5.5. Opis sposobu wykorzystania wyników badania opracowania treści kształcenia / standardów edukacyjnych.

Skrócone charakterystyki analizowanych badań zamieszczone są w tabeli 2, natomiast pełna ich wersja znajduje się dołączonym do opracowania zestawie fiszek. W skróconych charakterystykach opis ograniczono do podania nazwy badania, jego celu, zasięgu terytorialnego, metod doboru próby badawczej, zastosowanych metod i narzędzi badawczych, kluczowych wniosków oraz dodatkowych informacji.

Tabela 2. Skrócone charakterystyki analizowanych badań.

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
1	Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską. Subprojekt nr 4; Analiza systemu edukacji w Polsce (na poziomie średnim) z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i relacji z systemami i standardami edukacyjnymi krajów Unii Europejskiej oraz określenie kierunków zmian w szkolnej i pozaszkolnej edukacji zawodowej, które są oczekiwane ze względu na integrację Polski z Unią Europejską.	Analiza systemu edukacji w Polsce (na poziomie średnim) z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i relacji z systemami i standardami edukacyjnymi krajów Unii Europejskiej oraz określenie kierunków zmian w szkolnej i pozaszkolnej edukacji zawodowej, które są oczekiwane ze względu na integrację Polski z Unią Europejską.	Materiały z wybranych krajów UE (Grecja, Hiszpania, Irlandia, Portugalia). Badania empiryczne prowadzone na terenie Polski.	Celowy dobór próby przedsiębiorstw, warstwowany wielkością zatrudnienia, profilem działalności oraz typem własności. Liczba respondentów: 67 w Polsce oraz 23 w 4 krajach UE (organizatorzy i nauczyciele kształcenia zawodowego)	<p>I etap: analiza dokumentów. Studium przypadku, dla 4 systemów i standardów edukacyjnych w Grecji, Hiszpanii, Irlandii i Portugalii.</p> <p>II etap: metoda sędziów kompetentnych. Pomocniczo stosowany był: sondaż diagnostyczny, analiza dokumentów i analiza literatury przedmiotu. Do realizacji „badania rynku pracy” zastosowano następujące narzędzia:</p> <p>Ankieta dla pracodawcy – kwestionariusz oceny przydatności kwalifikacji dla zawodu technik mechanik.</p> <p>Kwestionariusz – analiza postaw zawodowych pracowników skierowana do pracodawców i dyrektorów szkół.</p> <p>Kwestionariusz przydatności kwalifikacji zawodowych na europejskim rynku pracy (wersja angielskojęzyczna) – ankieta skierowana do respondentów z krajów UE.</p> <p>III etap: analiza dokumentów.</p>	<p>W badaniu akcentowana jest potrzeba uwzględniania zmian zachodzących na rynku pracy przy projektowaniu kształcenia.. Wskazuje się na zalety łącznego rozpatrywania szkolnego systemu kształcenia zawodowego wspólnie z systemu kształcenia ustawicznego. Prognozowane jest łączenie różnych typów szkół i tworzenie na ich bazie wielobranżowych centrów kształcenia praktycznego.</p> <p>Wskazano na znaczenie zewnętrznych egzaminów zawodowych, stanowiących szansę na podniesienie poziomu kwalifikacji zawodowych absolwentów. Niepokój budzi sposób rekrutacji do szkół zawodowych, która często odbywa się na podstawie selekcji negatywnej.</p> <p>W badaniu sformulowano wymagania dotyczące kwalifikacji absolwentów.</p> <p>Wskazano na zmniejszenie znaczenia wiedzy i umiejętności (szczególnie wąsko rozumianych umiejętności specjalistycznych), przy jednoczesnym wzroście znaczenia cech psychofizycznych utożsamianych z postawami zawodowymi pracowników.</p> <p>Sformulowano również rekomendacje odnośnie celów kształcenia, treści kształcenia oraz metod i form organizacyjnych kształcenia. Oddzielnie sformulowano rekomendacje odnoszące się ogólnie do systemu edukacji ogólnej oraz edukacji zawodowej.</p>	<p>Badanie przedsiębiorstw.</p> <p>Badanie empiryczne prowadzone w II etapie.</p> <p>Do przygotowania wniosków i rekomendacji wykorzystano dodatkowo wyniki innych badań.</p> <p>Rekomendacje wykorzystane w procesie unowocześniania kształcenia zawodowego.</p> <p>Raport: „Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej”; (red.) Stefan M. Kwiatkowski, Opracowania PCZ, Zeszyt nr 6, IPiSS, Warszawa 2001</p>
2	Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania	Opracowanie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce oraz stworzenie narzędzia analitycznego, które pozwoliłoby na przeprowadzanie przez PUP badania powiatowego rynku pracy.	Gdańsk, Jaworzno, powiat Iwówecki, powiat łosicki, powiat nakielski, powiat olecki.	Badanie ludności powiatu (podaży pracy) [3 części]: 1. 350 osób wylosowanych na podstawie operatu PESEL, 2. Bezrobotni w z gospodarstw domowych, do których trafił ankieter w badaniu podstawowym –	<p>Metodologia badania obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wybór szóstciu powiatów do badania, - zbieranie informacji na temat lokalnego rynku pracy, - opracowanie wyników oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji. <p>Przeprowadzono badania ankietowe, dotyczące aktywności ekonomicznej mieszkańców badanych powiatów:</p>	<p>Wnioski i rekomendacje zostały podzielone na dwie części. Pierwsza bazuje na wynikach analizy obecnej sytuacji na szóstciu badanych powiatowych rynkach pracy oraz wynikach badania efektywności działań PUP w tych powiatach. Druga dotyczy tego, co należałoby zrobić, aby PUP mogły badać sytuację na lokalnym rynku pracy na podstawie stworzonej metodologii.</p>	<p>Badanie bezrobotnych oraz przedsiębiorstw.</p> <p>Celem projektu było opracowanie metodologii badania sytuacji na lokalnym rynku pracy. Metoda rekomendowana do</p>

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
	lokalnego rynku pracy w Polsce (2006)			63 osoby. 3. 100 osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy. Badanie zatrudnienia w przedsiębiorstwach i dokonywanych w tym zakresie zmian (popytu na pracę): 250 wywiadów	1. Ankieta dla mieszkańców powiatu 2. Ankieta dla osób zarejestrowanych w PUP 3. Ankieta dla pracodawców od strony popytu na pracę	I. Sytuacja na lokalnym rynku pracy. Wskazane jest zmniejszenie klina podatkowego, co doprowadzi do wzrostu płacy netto, a tym samym do zwiększenia motywacji do pracy. Należy również zintensyfikować aktywność PUP w kierowaniu oferty do małych firm. Współpraca PUP ze szkołami oraz władzami samorządowymi mogłaby przyczynić się do powstania lepszego dopasowania kwalifikacyjnego na rynku pracy. Koszty edukacji praktycznej powinny być pokrywane, w większej niż obecnie części, przez instytucje publiczne. Konieczne jest upowszechnienie przedszkoli i świetlic, tak by były dostępne i zapewniały opiekę dzieciom w różnych godzinach pracy ich rodziców. Wskazane jest też częstsze organizowanie dłuższych szkoleń, istotnie wpływających na kwalifikacje osób bezrobotnych. II Efektywność działań PUP. Za wadę polityki PUP można uznać fakt, że w programach działania nie różnicują podejścia do osób z dużą przerwą w aktywności zawodowej i edukacyjnej oraz do osób bez takiej przerwy. Urzędy pracy powinny samodzielnie oceniać, które grupy na ich terenie wymagają szczególnej pomocy. Powinna też zostać zmieniona metoda oceny efektywności aktywnych działań PUP.	wykorzystania przez PUP. Badanie nie daje możliwości identyfikacji kwalifikacji / kompetencji poszukiwanych przez pracodawców. Raport: http://www.mps.go.v.pl/_download.php?f=userfiles%2Ffile%2Fdepartament+Analiz+I+Prognoz%2Fpowiatowe+rynki+konf%2Fcele_projektu.pdf
3	Analiza zapotrzebowania na kwalifikacje w 10 wybranych branżach na podstawie ogłoszeń prasowych (2008)	Odzwierciedlenie zapotrzebowania na kwalifikacje w dziesięciu wybranych branżach na rynku pracy w Austrii. Badanie ma charakter ciągły, umożliwia porównywanie zmian w zakresie zapotrzebowania na kwalifikacje od 2000 r	Austria	Analiza ogłoszeń prasowych: 56 wydań mediów (4 razy 10 gazet i 4 razy 4 portale internetowe), wybranych tak, aby uniknąć powtarzania się ogłoszeń. Analizie poddano 8345 ogłoszeń prasowych.	Analiza zapotrzebowania na kwalifikacje obejmuje obszary działalności zawodowej (branże), grupy zawodowe oraz zawody: 1. Zdrowie i medycyna. 2. Hotele i gastronomia. 3. Wychowanie i wykształcenie. 4. Bezpieczeństwo i ochrona. 5. Sprzątanie i prace domowe. 6. Personel pomocniczy. 7. Ogrodnictwo, rolnictwo i leśnictwo. 8. Turystyka, czas wolny i sport.	Analiza ofert pracy. Badanie cykliczne Wyniki pozwalają śledzić zmiany na rynku pracy oraz zapewniają informacje o dostępnych miejscach pracy i pożądanych kwalifikacjach. Raport: http://www.ams-	

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
4	Enquête Besoin en Main d'Oeuvre 2009" (BMO) [„Ankieta na sile potrzebowa na na sile roboczą 2009”] (2008)	Pomiar intencji pracodawców odnośnie zatrudniania pracowników w kolejnym roku, zarówno na zastępstwo jak i przy tworzeniu nowych stanowisk pracy. Badanie dotyczy wszystkich form zatrudnienia, także prac sezonowych i na część etatu.	Francja oraz 4 departamenty zamorskie	Wszystkie przedsiębiorstwa i instytucje uczestniczące w systemie ubezpieczeń od bezrobocia. Otrzymane wyniki poddane stratyfikacji w oparciu o: <ul style="list-style-type: none"> wielkość przedsiębiorstwa (7 poziomów) branża, w której przedsiębiorstwo działa (23) dziedzina zatrudnienia (379) 	<p>9. Środowisko.</p> <p>10. Pielęgnacja ciała i urody.</p> <p>Łącznie analiza objęła 191 zawodów z 28 grup zawodowych należących do 10 branż.</p> <p>Analiza kwalifikacji została przeprowadzona na poziomie zawodów. Dla każdego zawodu wyodrębniono wszystkie zawarte w ogłoszeniu informacje o pożądanym kwalifikacjach.</p> <p>Badanie wykonane przy użyciu kwestionariuszy rozesłanych do prawie wszystkich instytucji i przedsiębiorstw we Francji współpracującymi z urzędami pracy. Stopa zwrotu wynosiła 24,2%. Kwestionariusz zawiera listę wyboru zawodów i prośbę do pracodawcy, o zaznaczenie jakich pracowników chce on w 2009 roku zatrudnić, w jakich przypadkach spodziewa się trudności w rekrutacji, które planowane rekrutacje są sezonowe (z uwzględnieniem możliwości zatrudnienia więcej niż jednej osoby w danym zawodzie).</p>	<p>3. Znajomość obsługi komputera</p> <p>4. Specyficzna wiedza/umiejętności zawodowe</p> <p>5. Znajomość języków obcych</p> <p>6. Kompetencje społeczne</p> <p>W badaniu zidentyfikowano najbardziej pożądane kwalifikacje w 2009 roku w podziale na obszary zawodowe. Nie formułowano wniosków ani rekomendacji. Najbardziej pożądane zawody w skali kraju w 2009 roku to: pracownicy i menedżerowie w hotelarstwie, animatorzy społeczno-kulturowi, czasu wolnego i sportu, sprzątaczk, pomoce domowe i opiekunki do dzieci, kasjerzy, pracownicy sklepów samoobsługowych, inżynierowie i specjaliści informatyki, kucharze, przedstawiciele handlowi oraz sekretarki, asystentki. Zawody, w których najtrudniej zrekrutować pracownika to wykwalifikowani murarze, pielęgniarki i położne, ogrodnicy i pracownicy ochrony, przedstawiciele handlowi, pomoce domowe i opiekunki do dzieci, pomoce opiekunów, kucharze, zawody paramedyczne, inżynierowie i specjaliści informatyki, oraz kurjerzy i dostawcy. Zawody, w których najłatwiej zrekrutować pracownika to: specjaliści branży rozrywkowej, fotografowie, niewykwalifikowani pracownicy sektora rolno-spożywczego, kasjerzy, pracownicy sklepów samoobsługowych, sekretarki i asystentki, niewykwalifikowani pracownicy administracyjni, pracownicy biurowi, kadry administracyjne, księgowi i finansowe, sprzedawcy, wychowawcy oraz opiekunowie. Na podstawie przedstawionych powyżej wyników</p>	<p>forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=4421&sid=369161152&look=5&jahr=2009&QualiaA=rt=4</p> <p>Badanie cykliczne. Badanie pracodawców. Badanie jest narzędziem pomocniczym dla Pôle Emploi przy podejmowaniu decyzji dotyczących finansowania szkoleń zawodowych dzięki dostarczaniu informacji na temat poszukiwanych przez pracodawców kwalifikacji i zawodów. Raport: http://info.assedic.fr/unistatis/index.php?article=12420&menu=unistatis&idlien=83&chemin=%7C</p>

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
5	AMS- Qualifikations- Barometer (2009)	Stworzenie systemu informacyjnego na temat trendów dotyczących kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy. Ważnym celem jest również dostarczenie prognoz na temat przyszłych trendów zapotrzebowania na kwalifikacje.	Austria	Analiza ogłoszeń prasowych w 85 najważniejszych tygodnikach i dziennikach austriackich oraz wywiady z ekspertami. Przeprowadzono 103 wywiady z ekspertami reprezentujących różne branże i stanowiska (dobór celowy).	Badanie opierało się na trzech metodach badawczych: analiza danych zastanych, analiza ogłoszeń prasowych oraz wywiady z ekspertami z różnych branż i zawodów Na potrzeby badania wyodrębniono 24 branże działające się na 94 pola aktywności i 537 zawodów. Wyodrębnione również 245 kwalifikacji w podziale na kwalifikacje nadrzędne/unwersalne oraz kwalifikacje specjalistyczne.	W badaniu zidentyfikowano kompetencje wymagane w poszczególnych branżach. Ponadto wskazano na te kompetencje, których znaczenie rośnie oraz na takie, które tracą na znaczeniu. Umożliwia to śledzenie ewolucja oczekiwań rynku wobec absolwentów kształcenia zawodowego. Zidentyfikowano najbardziej poszukiwane kompetencje w następujących obszarach: budownictwo i przemysł drzewny, prace biurowe oraz finanse i prawo, przemysł chemiczny, produkcja tworzyw sztucznych oraz wydobycie, przemysł elektrotechniczny oraz elektroniczny, telekomunikacja, opieka medyczna, przemysł szklarski, ceramiczny i kamieniarski, poligrafia, handel, prace pomocnicze, hotelarstwo, informatyka, pielęgnacja ciała, rolnictwo, ogrodnictwo i leśnictwo, przemysł spożywczy, przemysł maszynowy, motoryzacyjny i metalowy, media, kultura i sztuka, usługi domowe, turystyka i rekreacja, ochrona i zapewnienie bezpieczeństwa, opieka społeczna, wychowanie i szkolnictwo, przemysł lekki, ochrona środowiska, transport i spedycja, nauka, badania i rozwój.	Badanie cykliczne. Analiza ogłoszeń prasowych oraz wywiady z ekspertami. System ma charakter monitoringu zmian na austriackim rynku pracy (aktualizacja co 6 miesięcy, niektóre części co rok, prognoza na okres 4-letni) i ma dostarczyć informacji pracownikom AMS, dziennikarzom, decydentom politycznym i gospodarczym oraz wszystkim planującym swoją karierę zawodową. Raport: #berufe
6	Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca” (2006-2007)	Poznanie aktywności zawodowej absolwentów zaraz po ukończeniu edukacji oraz poznanie problemów z wejściem na rynek pracy, przebiegu ich ścieżek zawodowych (karier) po ukończeniu nauki. Dodatkowo badanie ma pozwolić na uzyskanie wiedzy, jak młodzi ludzie oceniają Program „Pierwsza Praca”. Ponadto, badanie przyczynia się do	Polska	Dwustopniowe losowanie warstwowe z różnymi prawdopodobieństwami wyboru na pierwszym stopniu. Operat losowania oparty został na systemie TERYT. Jednostkami losowania pierwszego stopnia były obwody spisowe, zaś na drugim stopniu losowane były to mieszkania. Szczegółowość warstwowania zależała od specyfiki podregionu, założonej liczebności próby i wielko-	W badaniu zastosowano technikę wywiadu bezpośredniego realizowanego z wykorzystaniem ankiety. Struktura kwestionariusza do badania składała się z 9 modułów poświęconych specyficznym problemom absolwentów: wykształcenie i ścieżki kształcenia, poszukiwanie pierwszej pracy po ukończeniu szkoły/studów (w ciągu pierwszych 12 miesięcy), przebieg aktywności zawodowej w dłuższym okresie po ukończeniu nauki, charakterystyka pracy, którą wykonywali absolwenci, przedsiębiorczość młodzieży, pomoc urzędów pracy w kształtowaniu sytuacji zawodowej absolwentów, mobilność przestrzenna absolwentów, charakterystyka absolwentów.	Badanie pozwoliło na sformułowanie wniosku, że sytuacja absolwentów na rynku pracy poprawia się. Mają oni coraz lepsze kwalifikacje i są lepiej przygotowani do pracy. Z drugiej strony, system edukacji wolno podąża za potrzebami rynku pracy. Zaobserwowano takie zjawiska jak uzależnienie stabilności pracy od poziomu kwalifikacji, większą mobilność zawodową, małą przedsiębiorczość absolwentów oraz szanse absolwentów są nadal różnicowane terytorialnie. Rekomendacje objęły między innymi takie działania jak: zmiany w nauczaniu polegające na lepiej zorganizowanej nauce języka	Badanie absolwentów. W każdym wylosowanym obwodzie spisowym, wylosowane zostało jedno mieszkanie, które stanowiło punkt startowy dla metody random route. W przypadku niemożności zrealizowania wywiadu w mieszkaniu stanowiącym punkt startowy ankieter

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
7	Badanie i analiza potrzeb szkoleniowych absolwentów OHP (2007)	lepszego zdiagnozowania sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, przez co pozwala na skuteczniejsze stosowanie wobec tej grupy bezrobotnych różnorodnych form aktywności zawodowej, w tym zwłaszcza świadczonych przez Urzędę Pracy.	Województwo kujawsko-pomorskie.	ci podregionu określonej przez liczbę mieszkań. Próba liczyła 20181 mieszkań. Minimalna liczebność próby w podregionie wynosiła 385 mieszkań, zaś w województwie – 1068. Z kolei, wewnątrz podregionu, alokacja próby pomiędzy warstwy była proporcjonalna do liczby mieszkań w warstwie.	Pytania były odczytywane przez ankietera w odpowiedniej kolejności. Nie wszyscy respondenci odpowiadali na pytania z każdego modułu. W zależności od konkretnej sytuacji, poszczególne osoby odpowiadały na pytania z modułów, do których zostały zaklasyfikowane zgodnie z przyjętymi kryteriami. W celu uogólnienia wyników badania z próby na całą populację obliczono wagi, które przypisane zostały respondentom, z którymi zrealizowany został wywiad. W ten sposób wyniki badania uogólnione zostały oddzielenie dla 45 populacji, a następnie wyniki z podregionów agregowane były na poziomie województwa i Polski. Wyniki badania właściwego wprowadzono do bazy danych, a następnie poddano je obróbce statystycznej.	obecno, zwiększenie udziału zajęć praktycznych, zwiększenie udziału zajęć teoretycznych, wykorzystywanie technik informacyjnych do nauki oraz dostosowanie nauki do potrzeb rynku pracy Zidentyfikowano listę kompetencji, które są atutem na rynku pracy. Są to: biegła znajomość języka obcego, umiejętności korzystania z różnych programów komputerowych, zdolności przywódcze i umiejętności kierowania zespołami, doświadczenie praktyczne, umiejętności funkcjonowania w środowisku międzynarodowym.	odwiedzał kolejne mieszkania aż do przeprowadzenia wywiadu z respondentem w tym obwodzie. Raport: http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1124
		Określenie potrzeb szkoleniowych i położenia na rynku pracy absolwentów OHP w województwie kujawsko-pomorskim, którzy ukończyli naukę w jednostkach organizacyjnych OHP w latach 2003 – 2006.		Badaniem została objęta 1389 osobowa populacja absolwentów OHP w województwie kujawsko – pomorskim. W wyniku odmów liczebność próby znalazła do 1279 absolwentów. Ostatecznie w analizie uwzględniono 662 absolwentów oraz 155 wywiadów z członkami rodzin absolwentów. Dotarcie do absolwentów odbywało się w oparciu o przygotowaną wcześniej aktualną bazę adresową absolwentów OHP. Stopień rzeczywistej realizacji ankiet wynosi 63,80% (817 ankiet z 1279 osób, które znalazły się w ostatecznie ustalonej bazie adresowej absolwentów OHP).	Badanie terenowe zostało przeprowadzone w oparciu o metodę badań ilościowych. Do badań wykorzystano technikę "Paper and Pencil Interview", polegającą na przeprowadzeniu wywiadów z respondentami przy wykorzystaniu kwestionariusza ankiety. W kwestionariuszu znalazły się pytania otwarte i zamknięte. Kwestionariusz składał się z następujących części: charakterystyka respondenta, kwalifikacje zawodowe i sytuacja na rynku pracy, aktywność zawodowa i gotowość do zachowań elastycznych na rynku pracy oraz potrzeby w zakresie kursów i szkoleń zawodowych oraz pozazawodowych. Kwestionariusz zasadniczy dla absolwentów OHP zawierał łącznie 69 pytań. Kwestionariusz ankiety dla członków rodzin absolwentów OHP był skróconą wersją zasadniczego kwestionariusza i zawierał w głównej mierze pytania o fakty związane z przebiegiem nauki w OHP oraz aktualną sytuacją. Informacje zebrane podczas badania terenowego zostały zaktualizowane. Następnie wyniki zostały poddane analizie statystycznej oraz ocenie ekspertów.	Zbadano takie zagadnienia jak sytuacja rodzinna i wyposażenie gospodarstw domowych absolwentów OHP, posiadane przez nich kwalifikacje zawodowe, które w przeważającej części są niskie, ich sytuację na rynku pracy oraz zachowania na rynku pracy, gotowość do podnoszenia kwalifikacji i kontynuowania nauki, która jest dość wysoka, jednak ograniczona licznymi barierami oraz dokonano oceny OHP w zakresie szkoleń i kursów zawodowych, która jest generalnie pozytywna. Zidentyfikowano również listę kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców względem absolwentów wg ich własnej oceny oraz listę zawodów, w których najchętniej szkoliliby się absolwenci OHP.	Badanie absolwentów OHP. Badanie identyfikowało także bariery uniemożliwiające tym osobom udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach oraz zdefiniuje metody ich eliminacji. Raport: http://www.kujawsko-pomorska.ohp.pl

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
8	Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (2007)	Odpowiedź na pytanie co dzieje się z absolwentami szkół zawodowych z punktu widzenia rynku pracy i systemu edukacji. Dokonanie próby wykrycia oraz określenia siły oddziaływania czynników obiektywnych i subiektywnych, które sprzyjają powodzeniu na rynku pracy oraz podejmowaniu dalszej edukacji.	Województwo małopolskie.	Badanie objęło 2080 respondentów zamieszkujących województwo małopolskie, którzy ukończyli kształcenie w szkole zawodowej. Próba miała charakter kwotowy i była oparta o 3 charakterystyki: liczbę absolwentów w danym powiecie, (22 powiaty), zawód uzyskany w szkole (37 zawodów), oraz udział osób będących bezrobotnymi oraz nie będących bezrobotnymi (pracujący lub uczący się). Kwoty do próby zostały opracowane i dostarczone przez zamawiającego.	W badaniu zastosowano technikę wywiadu bezpośredniego realizowanego z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu. Pytania były odczytywane przez ankietera w odpowiedniej kolejności. Kwestionariusz składał się z części prerekrutacyjnej, merytorycznej, metryczki i części ewidencyjnej. Kwestionariusz składał się z pytań otwartych i zamkniętych. W pytaniach zamkniętych respondent proszony był o wybranie jednej z przedstawionych odpowiedzi. Pytania otwarte dawały respondentowi pełną swobodę wypowiedzi. Odpowiedzi na pytania zostały zakodowane, poprzez nadanie każdej odpowiedzi lub jej części wartości liczbowej. Kodowanie miało charakter indukcyjny. Wyniki badania zostały zanalizowane z wykorzystaniem pakietu statystycznego SPSS. Do pomiaru zależności pomiędzy wybranymi zmiennymi wykorzystano następujące statystyki: chi-kwadrat, współczynnik kontyngencji, V Cramera, Test T, ETA, alfa Cronbacha, współczynnik korelacji Spearmana, analiza regresji wielowymiarowej.	Badanie pozwoliło na sformułowanie następujących wniosków. Podejmowanie dalszej nauki przez absolwentów uzależnione jest przede wszystkim od poziomu wykształcenia rodziców. Czym niższe wykształcenie rodziców, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że absolwent będzie kontynuował naukę. Absolwenci, którzy stają się bezrobotnymi to często osoby biernie, nie posiadające wysokich kwalifikacji. Niski poziom kwalifikacji zawodowych absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wynika po części z polityki państwa promującej edukację ogólnokształcącą kosztem edukacji zawodowej. Zagrożeniem dla osób z wykształceniem zawodowym jest posiadanie ograniczonych, wąsko wyspecjalizowanych kwalifikacji, co ogranicza ich elastyczność przy podejmowaniu zatrudnienia. Sformułowano listę rekomendacji, które powinny przyczynić się do zmiany niekorzystnych zjawisk zidentyfikowanych w badaniu. Zidentyfikowano również kompetencje zawodowe oczekiwane przez pracodawców względem absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych oraz sposoby podnoszenia kwalifikacji deklarowane przez absolwentów.	Badanie absolwentów. Dotarcie do pierwszego respondenta odbywało się poprzez poszukiwanie osoby odpowiadającej założeniom rekrutacji, począwszy od wyznaczonego punktu startowego. Po znalezieniu pierwszego respondenta i przeprowadzeniu wywiadu ankieter zdobywał od niego listę kontaktów, na podstawie której rekrutował kolejne osoby (maksymalnie 2-3 osoby), z którymi przeprowadzał kolejne wywiady i uzyskiwał kolejne kontakty. Raport: http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/badanie-losow-absolwentow.pdf
9	Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce (2007)	Ocena efektywności różnorodnych strategii zatrzymywania pracowników w firmie dokonana przez pracodawców i pracowników.	Zasięg badania nie został jasno określony. Analizy objęły w największym stopniu specjalistów ds. zmiennych z firm zlokalizowanych na obszarze	Badaniem objęto dwie grupy respondentów: specjaliści zarządzania zasobami ludzkimi oraz, pracownicy. Grupę specjalistów zli wyselekcjonowano z bazy członków SHRM. Z tej puli wylosowano 3000 osób, do których wysłano informacje o badaniu. Ankiety	Przeprowadzono badania ilościowe z wykorzystaniem technologii informatycznych. Respondenci wypełniali elektroniczną wersję kwestionariusza dostępną na stronie WSI. Informację o badaniu rozesłano do specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi związanym z SHRM. Pracowników zapraszano do wypełnienia ankiety podczas odwiedzania witryny WSI.	Wyniki wskazują na wzrost znaczenia specjalistycznych kompetencji. Jednocześnie odnotowano znaczące luki kompetencyjne wśród pracowników nie tylko w USA, ale także w całym świecie. Braki w kompetencjach nowych pracowników połączone z jednoczesnymi odejściami na emeryturę wywołują istotne problemy, przed którymi stoją obecnie firmy. Z tego względu firmy muszą	Badanie specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi oraz pracowników. Raport: http://www.shrm.org/Research/SurveyFindings/Articles/Documents/Critical

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
10	Czas na pracę – praca na czas (2005-2007)	Poszukiwanie rozwiązań prowadzących do minimalizacji zjawiska dyskryminacji na rynku pracy, w tym ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom bezrobotnym. Aktywizacja zawodowa grup szczególnie zagrożonych wysokim bezrobociem, poprzez podniesienie ich pozycji konkurencyjnej na rynku pracy z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia oraz certyfikacji posiadanych przez nich umiejętności.	Stanów Zjednoczonych. W raporcie omawiane są również dane pochodzące z innych krajów. Brak informacji o liczbie pracowników spoza USA, którzy brali udział w badaniu.	wypełniło 407 osób. Pracowników wybrano spośród osób odwiedzających stronę WSJ.com / Careers . Do udziału w wypełnieniu kwestionariusza zapraszano co czwartą osobę odwiedzającą stronę WSJ. Otrzymało 334 wypełnione ankiety.	W badaniu 1 zastosowano technikę wywiadu bezpośredniego realizowanego z wykorzystaniem kwestionariusza skierowanego do osób bezrobotnych. Kwestionariusz składał się z 48 pytań. Zastosowano pytania otwarte, wieloalternatywne, skale, pytania zamknięte skaterygowane oraz pytania półotwarte. Uzyskane wyniki zanalizowane zostały z wykorzystaniem rozkładów brzegowych i tabel krzyżowych. W analizach wykorzystano również wywiady swobodne. Charakterystyka badanej populacji zidentyfikowana została na podstawie dołączonej do ankiety metryczki. Badanie 2 zrealizowano z wykorzystaniem techniki wywiadu bezpośredniego realizowanego z wykorzystaniem kwestionariusza. Zastosowano pytania otwarte i zamknięte. W badaniu 3 zastosowano technikę wywiadu pogłębionego realizowanego z wykorzystaniem kwestionariuszy opracowanych indywidualnie dla każdego badanego stanowiska pracy. Celem wywiadu była identyfikacja elementów składowych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku, wraz z podziałem ich na kwalifikacje ogólnozawodowe i kwalifikacje specyficzne dla stanowiska pracy oraz na kluczowe i pomocnicze.	zapewnić pracownikom szkolenia, które pozwolą im na zdobycie niezbędnych kompetencji oraz spełnią ich oczekiwania. W badaniu specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi ocenili znaczenie kompetencji doświadczonych pracowników oraz osób wchodzących na rynek pracy. W badaniu pracowników proszono ich o dokonanie oceny własnych kompetencji.	%20Skills %20Needs%20and %20Resources %20for%20the %20Changing %20Workforce %20Survey %20Report.pdf
				Badanie 1 objęło 1043 respondentów, będących osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa podkarpackiego. Próba miała charakter losowo-kwotowy. Kwoty opracowane zostały przez WUP. Badanie 2 objęło 100 przedsiębiorstw należących do sektora MŚP, zlokalizowanych na terenie jednego z 5 obszarów badań. W każdym z obszarów badań przebadano 20 przedsiębiorstw. W badaniu 3 dla każdego z opracowywanych standardów kwalifikacji przeprowadzono badanie w minimum 10 przedsiębiorstwach. Dla każdego standardu przeprowadzono 10 wywiadów z kierownikami i 20 wywiadów z pracownikami.	W wyniku badania 2 do dalszych prac związanych ze standaryzacją przygotowano listę zawodów wraz z opisem kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców od pracowników zatrudnionych w formie pracy tymczasowej. Efektem badania 3 było opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych dla następujących zawodów szkolnictwa zawodowego: Sprzedawca (zawód szkolny: 522[01] Sprzedawca) Specjalista do spraw obsługi klienta (zawód szkolny: 341[03] Technik handlowiec) Pracownik administracyjno-biurowy (zawód szkolny: 419[01] Technik prac biurowych) Grafik komputerowy multimediów (zawód szkolny: 311[51] Technik cyfrowych	Badania pracodawców, pracowników oraz bezrobotnych. Badania 3-etapowe. Podstawą realizacji celu głównego był proces standaryzacji kwalifikacji zawodowych. Cele projektu zrealizowane zostały za pomocą 3 badań. Celem opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych mających umożliwić skonstruowanie i upowszechnienie narzędzi umożliwiających wykorzystanie pracy tymczasowej, jako elementu wpływającego na większe	

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
11	Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy (2000)	Poznanie opinii dyrektorów szkół zawodowych, przedsiębiorców i pracowników urzędów pracy na temat efektywności kształcenia zawodowego pod względem przygotowania absolwentów szkół zawodowych do wejścia na rynek pracy oraz możliwości współpracy pomiędzy tymi instytucjami w zakresie polepszania efektów kształcenia.	Województwo mazowieckie.	Przeprowadzono celowy dobór próby. Próbę celową szkół dobrano według następujących kryteriów: typy szkół, kierunku kształcenia oraz zaopiniowania. Wybrano szkoły zasadnicze oraz technika kształcące w zawodach: technik mechanik, technik ekonomista, technik handlowiec, ślusarz, operator obrabiarek skrawających, mechanik pojazdów samochodowych oraz sprzedawca. Ankietę skierowano do 54 szkół zawodowych. Próbę celową przedsiębiorstw dobrano według następujących kryteriów: sektor wg PKD, wielkość zatrudnienia, forma własności oraz posiadanie certyfikatów jakości ISO. Ankiety wysłano do 54 firm.	Badania empiryczne stanowiły tylko część procesu badawczego na który składały się następujące etapy: etap przygotowawczy, zbieranie i analiza dostępnej dokumentacji, badanie empiryczne oraz opracowanie standardów kwalifikacji dla wybranych stanowisk.	procesów graficznych) Asystent ds. rachunkowości (zawód szkolny: 412[01] Techniki rachunkowości) Zidentyfikowane kwalifikacje zawodowe zaprezentowano w podziale na: kluczowe kwalifikacje specyficzne, pomocnicze kwalifikacje ogólnozawodowe oraz pomocnicze kwalifikacje ogólnozawodowe.	dopasowanie podaży pracy do popytu na nią. Raport: http://equal.spp.org.pl/
				Przeprowadzono celowy dobór próby. Próbę celową szkół dobrano według następujących kryteriów: typy szkół, kierunku kształcenia oraz zaopiniowania. Wybrano szkoły zasadnicze oraz technika kształcące w zawodach: technik mechanik, technik ekonomista, technik handlowiec, ślusarz, operator obrabiarek skrawających, mechanik pojazdów samochodowych oraz sprzedawca. Ankietę skierowano do 54 szkół zawodowych. Próbę celową przedsiębiorstw dobrano według następujących kryteriów: sektor wg PKD, wielkość zatrudnienia, forma własności oraz posiadanie certyfikatów jakości ISO. Ankiety wysłano do 54 firm.	Badania składały się z dwóch etapów. W pierwszym etapie przeprowadzono badania ankieta pocztową dyrektorów szkół, przedsiębiorstw i urzędów pracy województwa mazowieckiego. Instytucje objęte badaniami bezpośrednio uczestniczą w procesie przejścia absolwenta ze strefy edukacji do rynku pracy. Ze względu na zawężoną liczebność próby badawczej analiza i interpretacja uzyskanych wyników miała przede wszystkim charakter jakościowy i eksploracyjny. W drugim etapie badań przeprowadzono dyskusję grupową wśród dyrektorów szkół, które od co najmniej trzech lat prowadziły współpracę z przedsiębiorstwami, zajmujących się przygotowaniem i organizacją współpracy szkół i przedsiębiorstwa. Dyskusja odbyła się według scenariusza, a jej uczestnicy mieli zagwarantowaną anonimowość wypowiedzi. Opracowane wyniki dyskusji grupowej i informacje na temat szkoły poddano analizie. W pierwszej kolejności analizowano dane dotyczące poszczególnych placówek, tworząc charakterystykę każdej z nich. Następnie przeprowadzono analizę łączną uzyskanych wyników.	Systemy edukacyjne powinny dostosować metody i treści nauczania do potrzeb rynku pracy oraz zapewniać absolwentom warunki do rozwoju osobistego i zawodowego. Konieczne zatem jest zapewnienie elastyczności, różnicowania i dynamicznego podejścia do realizacji treści kształcenia zawodowego. Programy modułowe wychodzą naprzeciw tym oczekiwaniom i uwzględniają bardziej efektywne od programów o budowie przedmiotowej. Szkoła nie może bezkrytycznie realizować programów nauczania bez uwzględnienia w nich regionalnych i lokalnych uwarunkowań oraz oczekiwań i predyspozycji uczniów. Polskie szkoły zawodowe ograniczają współpracę z przedsiębiorstwami do realizacji zajęć praktycznych i praktyk zawodowych, sporadycznie organizowane są też zajęcia specjalistyczne. Badania wskazały, że zajęcia praktyczne powinny odbywać się w przedsiębiorstwach, ponieważ taka forma daje najlepsze efekty kształcenia. W badaniu sformulowano listę zmian, jakie należy wprowadzić do polskiego systemu kształcenia zawodowego w celu dostosowania go do potrzeb gospodarki. Wskazano również na konieczność kształtowania takich postaw uczniów jak: samodzielne kreowanie drogi zawodowej, motywacja do pracy i samodoskonalenia oraz elastyczności wobec oczekiwani pracodawcy.	Badanie dwuetapowe. Badanie Dyrektorów szkół zawodowych, pracodawców i przedstawicieli urzędów pracy. 2 badanie objęło ośmiu przedstawicieli szkół zawodowych. Badane szkoły zostały wybrane z listy szkół, do których skierowana została ankieta pocztowa. Typowanie placówek odbyło się metodą doboru celowego. Raport: Jeruszka U. (red.), Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy, IPiSS, Warszawa 2000.

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
12	Employers' surveys as a tool to identify skills needs (2007 - 2009)	Określenie przydatności badań pracodawców do identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz określenia zakresu niedostosowania kwalifikacji i kompetencji posiadanych przez pracowników do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Wypracowanie narzędzia lub zestawu narzędzi pozwalających na rzetelną identyfikację potrzeb pracodawców oraz prognozowanie zmian w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz zawodów, zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym.	Państwa członkowskie Unii Europejskiej: Belgia, Bułgaria, Czechy, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Niemcy, Irlandia, Włochy, Węgry, Grecja, Węgry, Litwa, Luksemburg, Holandia, Rumunia, Słowacja oraz Wielka Brytania.	W panelach brali udział eksperci reprezentujący kraje członkowskie Unii Europejskiej, które przystąpiły do partnerstwa. Eksperci reprezentowali 19 krajów: Belgia, Bułgaria, Czechy, Estonia, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Irlandia, Włochy, Litwa, Luksemburg, Holandia, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja oraz Wielka Brytania oraz instytucje unijne, takie jak Komisja Europejska, Cedefop oraz Eurostat.	W badaniu zastosowano technikę panelu ekspertów. Brali w nich udział eksperci z 19 krajów członkowskich Unii Europejskiej. W ramach projektu przeprowadzono 3 panele. Cele pierwszego panelu: 1. Identyfikacja badań wykonywanych w poszczególnych krajach, z uwzględnieniem ich potencjalnej przydatności dla identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych. 2. Porównanie omówionych badań, ze szczególnym naciskiem na ich potencjalne możliwości wzajemnego dostosowania, mającego zapewnić ich kompatybilność i porównywalność. 3. Omówienie przyszłych działań, jakie mogą i powinny być podjęte w celu wypracowanie wspólnej metodologii prowadzenia badań pracodawców w zakresie ich zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Drugi panel miał na celu przeprowadzenie dyskusji nad koncepcją prowadzonych badań, omówienie wyników i prezentacje wniosków wynikających z pierwszego panelu oraz określenie dalszego kierunku prac. Trzeci panel miał na celu prezentację roboczych wniosków płynących ze studium wykonalności. W szczególności miał on następujące cele: 1. Prezentacja i omówienie najważniejszych kwestii metodologicznych związanych z prowadzeniem badań pracodawców, oraz zaproponowanie możliwych metod oceny potrzeb w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych. 2. Prezentacja i omówienie charakterystyki badań prowadzonych w krajach członkowskich, mająca na celu wypracowanie materiałów niezbędnych do przeprowadzenia procesu ewaluacji.	Wypracowane wyniki pozwoliły na stworzenie listy rekomendacji: odnośnie metod prowadzenia badań potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Kluczowe wnioski: 1. Kwestionariusze badawcze kierowane do pracodawców powinny być ograniczone do jak najmniejszej liczby pytań, niezbędnych do identyfikacji kwalifikacji i kompetencji zawodowych. 2. Dla zapewnienia jak najwyższej jakości udzielanych odpowiedzi konieczne jest jak najdokładniejsze projektowanie pytań. 3. W celu umożliwienia prowadzenia poprawnych metodologicznych i trafnych analiz prognostycznych konieczne jest zapewnienie cykliczności prowadzonych badań. 4. Wyniki uzyskane drogą badań pracodawców powinny być wzbogacone wnioskami wypracowanymi przez grupy fokusowe oraz panele ekspertów. 5. Wybór konkretnej metody badawczej musi być poprzedzony analizą korzyści i wad wynikających z zastosowania danej metody. W badaniu nie identyfikowano kwalifikacji ani kompetencji zawodowych.	Badanie realizowane metoda ekspercka , mające na celu wypracowanie metodologii prowadzenia badań potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Raport: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects_Publications/Employers_surveys_draft_concept_outline.pdf

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
13	Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR) nr Z/2.18/II/2.1/136/05 (2006)	Stworzenie Indeksu Gotowości Rynkowej (IGR), który umożliwi mieszkańcom regionu zwiększenie zdolności w zakresie dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do wymogów rynku pracy oraz zapewni monitoring kluczowych czynników kształtujących realia regionalnego rynku pracy.	Województwo podkarpackie.	Badaniem 1 objęto absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz techników. Dodatkowym kryterium było podjęcie jakiegokolwiek pracy po ukończeniu szkoły. Badanie przeprowadzono w 4 miejscowościach: Rzeszowie, Mielcu, Jasle oraz Przemyślu. W każdej z nich realizowano jeden zogniskowany wywiad grupowy. Rekrutację respondentów przeprowadzono drogą telefoniczną, w oparciu o dane teleadresowe zebrane od uczniów szkół ponadgimnazjalnych podczas badań na próbie ponad 7000 osób, zrealizowanych przez Centrum Doradztwa Strategicznego z wykorzystaniem ankiety audytoryjnej.	3. Prezentacja i omówienie charakterystyki badań prowadzonych na poziomie UE, mająca na celu identyfikację metodologii użytecznych do prowadzenia badań potrzeb w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych. 4. Prezentacja i omówienie kwestii, które powinny być poruszone w ankiecie badającej potrzeby w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych.	Badanie „Szanse i możliwości absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych na rynku pracy województwa podkarpackiego”: Brak odpowiedniego stażu zawodowego oraz praktyki, jest jedną z głównych przeszkód w uzyskaniu zatrudnienia przez absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Pracodawcy poszukują pracowników młodych, ale ze stażem. Praktyki szkolne nie zaspokajają oczekiwań pracodawców w tym względzie. Konieczne jest reorganizowanie nauki w kierunku konkretnych specjalności zawodowych, opartych o długie i dobrze zorganizowane praktyki zawodowe. Większość absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych nie pracuje w wyuczonym zawodzie. Badanie „Oczekiwania względem pracodawców i prognoza przyjęć do pracy – postawy pracodawców z województwa podkarpackiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym”. Pracodawcy oceniają zarówno poziom absolwentów jak i kształtujących ich szkół, zdecydowanie negatywnie. Z drugiej jednak strony występuje wyraźny popyt na pracowników z wykształceniem zawodowym. Znaczną część pracodawców z większych przedsiębiorstw deklaruje chęć kształcenia zawodowego uczniów, pod warunkiem usprawnienia systemu refund-	Projekt mający na celu opracowanie metodologii badania rynku pracy. Badania objętych uczniów, absolwentów oraz pracodawców. Badanie dwuetapowe: „Szanse i możliwości absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych na rynku pracy województwa podkarpackiego (1)”; oraz „Oczekiwania względem pracodawców i prognoza przyjęć do pracy – postawy pracodawców z województwa podkarpackiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym (2)”. Raport: http://www.wup-rzeszow.pl/files/79_9_Szanse_badania_jakosciowe.pdf

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
14	How restructuring is changing occupations? Case study evidence from intensive, manufacturing and service occupations (2006 - 2007)	Rozpoznanie zmian zachodzących na poziomie pojedynczych zawodów i stanowisk pracy wywołanych przez zmiany organizacyjne wprowadzane w firmach i ich wpływ na zmiany trybu życia pracowników.	Badania wykonywano na terenie 14 państw: Austria, Belgia, Bułgaria, Dania, Francja, Grecja, Niemcy, Węgry, Włochy, Holandia, Norwegia, Portugalia, Szwecja, Wielka Brytania.	Do badania wytypowano następujące grupy zawodowe: projektanci odzieży, pracownicy działów badawczo rozwojowych w branży teleinformatycznej, programiści, robotnicy wykwalifikowania w przemyśle lekkim i spożywczym, pracownicy działów logistyki w przemyśle lekkim oraz spożywczym, pracownicy działów logistyki w przemyśle lekkim i spożywczym oraz urzędnicy w instytucjach rządowych i samorządowych. Próba badacza objęła 246 respondentów.	pracodawców w tym zakresie, charakterystyka absolwentów szkół o profilu zawodowym – kwestie szczegółowe oraz kontakty przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przygotowane scenariusze zawierały zagadnienia w formie pytań, które stanowiły podstawę dyskusji prowadzonej podczas wywiadów zarówno podczas badania absolwentów, jak i pracodawców. Udzielone odpowiedzi respondentów stanowiły podstawę do konstruowania raportu końcowego.	<p>Dla pracodawców kluczowe znaczenie mają kwalifikacje zawodowe potwierdzone przez doświadczenie zawodowe (kompetencje). Coraz ważniejsze jest poszerzenie zakresu kwalifikacji zawodowych, wykraczających poza ramy tradycyjnego zawodu. Towarzystwu temu proces obudowywania wykonywanej pracy przez coraz większą liczbę procedur przy tym od pracowników wymaga się coraz większej kreatywności i samodzielności. Ponadto intensywność wykonywanej pracy jest coraz większa. Obserwowane jest odchodzenie od tradycyjnych zawodów oraz od jasno zdefiniowanych stanowisk pracy w kierunku tworzenia ról zawodowych, zdefiniowanych jedynie dla aktualnie wykonywanych zadań.</p> <p>W badaniu zidentyfikowane kwalifikacje i kompetencje zawodowe oczekiwane przez pracodawców względem przedstawicieli następujących grup zawodowych: projektanci odzieży, pracownicy działów badawczo rozwojowych w branży teleinformatycznej, programiści, robotnicy wykwalifikowania w przemyśle lekkim i spożywczym, pracownicy działów logistyki w przemyśle lekkim oraz spożywczym oraz urzędnicy w instytucjach rządowych i samorządowych.</p>	<p>Badanie pracownikó Badanie o charakterze studium przypadków. Badane grupy zawodów, w których obserwowane jest szczególnie nasilenie zmian, związanych ze zmianami organizacyjnymi i technologicznymi, prowadzonymi nie tylko do modyfikacji treści pracy, ale również wywierającymi wpływ na wszystkie sfery życia przedstawicieli tych zawodów. Raport: http://workproject.be/Subgroup_3_proj_reports.htm</p>

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
15	Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych województwa świętokrzyskiego. Dla realizacji celu zestawiono czynniki kształtujące podaż na rynku pracy (szkoły, absolwenci, instytucje rynku pracy) z elementem popytowym – ofertami pracy.	Stworzenie Mapy Monitorującej Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych województwa świętokrzyskiego. Dla realizacji celu zestawiono czynniki kształtujące podaż na rynku pracy (szkoły, absolwenci, instytucje rynku pracy) z elementem popytowym – ofertami pracy.	Województwo świętokrzyskie.	Badanie przeprowadzono w na grupie uczniów ostatnich klas i absolwentów oraz pracowników instytucji rynku pracy. Szkoły – próba: 65 ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Uczniowie i absolwenci – próba: 6000 uczniów i 500 absolwentów. Instytucje rynku pracy – próba: Powiatowe Urzędy Pracy, instytucje szkoleniowe i doradcze, stowarzyszenia edukacyjne, Pracodawcy - 500 osób. Dla każdej próby zastosowano odmienne metody jej doboru.	Zastosowano następujące narzędzia badawcze: <ul style="list-style-type: none"> ankieta audytoryjna – uczniowie i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z terenu województwa świętokrzyskiego, wywiady telefoniczne, FGI – badanie pracodawców, ankiety – badanie dyrektorów szkół oraz koordynatorów badań wybranych spośród pracodawców, analiza materiałów źródłowych z uwzględnieniem jakości i różnorodności ofert instytucji rynku pracy w powiatach – badanie instytucji rynku pracy. przeanalizowano oferty pracy zamieszczone w PUP oraz na portalach specjalistycznych. 	Listę kompetencji zawodowych oczekiwanych przez pracodawców względem absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych sformułowano w badaniu „Oczekiwania względem pracowników i prognoza przyjęć do pracy..” Zidentyfikowano czynniki determinujące dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Są to finanse, zarządzanie placówką oświatową oraz innowacyjność w działaniach szkoły zawodowej. Wskazano na konieczność większego ukierunkowanie instytucji rynku pracy na osoby młode. Poradnictwem zawodowym w szkołach powinni być objęci nie tylko uczniowie, ale również ich rodzice. Istotnym problemem jest fakt, że oferta edukacyjna w szkołach zawodowych często różni się z potrzebami rynkowymi. Pracodawcy deklarują zapotrzebowanie na pracowników posiadających wykształcenie zawodowe. Podkreślają jednak, że aktualny stopień przygotowania młodych osób kończących ponadgimnazjalne szkoły zawodowe jest niski. Zidentyfikowano główne przeszkody w zwiększeniu zatrudnienia absolwentów z wykształceniem zawodowym z punktu widzenia pracodawców. Z tego względu konieczne jest wypracowanie rozwiązań pozwalających na powiązanie systemu szkolnictwa zawodowego z faktycznymi potrzebami przedsiębiorstw. Kształcenie powinno zmierzać w kierunku rozwoju specjalności najbardziej poszukiwanych na rynku pracy.	Wieloetapowe badanie mające na celu opracowanie metodologii prowadzenia badań szans na uzyskanie zatrudnienia przez absolwentów. Badanie uczniów i absolwentów, pracodawców, pracowników instytucji rynku pracy, pracodawców. Raport: http://www.cds.krakow.pl/aktualnosci/dfs_mmsp_raporty.html
16	National Skills Bulletin 2009. A Study by the Skills and Labour Market Research Unit	Wskazanie głównych trendów na rynku pracy i pomoc w formułowaniu polityki w obszarze zatrudnienia, kształcenia i imigracji. Dostarczenie	Irlandia	Nie dotyczy	Narodowy Biuletyn Umiejętności opiera się o analizę danych zastarych – statystyk zebranych przez irlandzki Centralny Urząd Statystyczny oraz danych zebranych przez FAS w ramach innych projektów badawczych dotyczących rynku pracy (m.in. roczny przegląd rynku	Badanie pozwoliło na określenie niedoboru kwalifikacji, to znaczy sytuacji, w której nie ma wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy, aby zaspokoić popyt na dane zawody. Zidentyfikowano niedobory występujące w następują-	Badanie cykliczne. Analiza danych zastarych.

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
	in FAS for the Expert Group on Future Skills Needs (2008)	informacji na temat rozwoju irlandzkiego rynku pracy dla studentów, doradców zawodowych i innych zainteresowanych osób.			pracy Annual Labour Market Review, kwartalny komentarz nt. rynku pracy Quarterly Labour Market Commentaries, czy baza narodowych kwalifikacji National Skills Database).	<p>ych obszarach zawodowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> • technologie informacyjne, • naukowcy, • inżynierowie, • sprzedaż i marketing, • opieka zdrowotna, • finanse, • budownictwo. 	<p>Raport: http://www.skillsireland.ie/publication/s/2009/title,4350,en.php</p>
17	National Employers Skills Survey (NESS) (2007)	Dostarczenie informacji od brytyjskich pracodawców, dotyczących braku w umiejętnościach i rozwoju pracowników, w celu stworzenia podstaw do prowadzenia polityki rozwojowej oraz oceny efektów wprowadzanych programów.	Wielka Brytania.	W grupie badanych podmiotów gospodarczych znalazły się przedsiębiorstwa wraz z ich przedstawicielstwami i filiami. Badanie obejmowało podmioty zatrudniające co najmniej dwie osoby. Badaniami objęto ponad 79 000 podmiotów reprezentujących różne branże i wielkość.	<p>Badanie przeprowadzono w formie wywiadu telefonicznego metodą CATI. Ankieter dysponował dokładnym kwestionariuszem według którego prowadził wywiad. Ankieta składała się z pytań zamkniętych i otwartych - badany proszony był o podanie np. luk kompetencyjnych oraz danych liczbowych dotyczących poziomu zatrudnienia.</p>	<p>Badanie cykliczne. Badanie przedsiębiorstw. Dane konieczne do przeprowadzenia badania zaczerpnięto z bazy Office of National Statistics, która opiera się na bazie IDBR obejmującej 1,45 mln podmiotów gospodarczych zatrudniających łącznie 22,3 mln osób.</p> <p>Raport: http://readingroom.isc.gov.uk/isc/National/nat-nessurvey2007mainreport-may08.pdf</p>	<p>Badanie cykliczne. Badanie przedsiębiorstw. Dane konieczne do przeprowadzenia badania zaczerpnięto z bazy Office of National Statistics, która opiera się na bazie IDBR obejmującej 1,45 mln podmiotów gospodarczych zatrudniających łącznie 22,3 mln osób.</p> <p>Raport: http://readingroom.isc.gov.uk/isc/National/nat-nessurvey2007mainreport-may08.pdf</p>
18	New skills for new jobs (2008 - 2009)	Wsparcie dla krajów Unii Europejskiej udzielane w zakresie zwiększania efektywności działań mających na celu przeciwdziałanie i wspomaganie zapotrzebowania na pracę, co przyczyni się do promowania wykorzystania zasobów pracy, zwiększenia efektywności pracy i wzrostu zatrudnienia.	Badaniem objęto kraje członkowskie Unii Europejskiej.	Nie dobrano próby badawczej.	<p>Badania wykonywano metodą analizy danych zastanych oraz metodą ekspercką. Prace wykonane w ramach poszczególnych etapów pozwalały na uzyskanie wyników wykorzystywanych w kolejnych etapach. Metodologia obejmuje dziesięć etapów:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identyfikacja działalności, które będą rozpatrywane. W omawianym badaniu jest to identyfikacja sektora działalności ekonomicznej. 2. Główne zjawiska i trendy związane z sytuacją ekonomiczną oraz zatrudnieniem charakteryzujące 	<p>Raporty zawierają analizę stanu obecnego oraz prognozy dla następujących branż:</p> <ul style="list-style-type: none"> • komputery, elektronika i przemysł optyczny, • handel i dystrybucja, • produkcja energii elektrycznej, gospodarka energetyczna i wodna oraz gospodarka odpadami, • przemysł elektromechaniczny, • usługi finansowe, • hotele i restauracje, • pozostałe usługi, • przemysł stoczniowy, 	<p>Badania wykonane metodą ekspercką polegały na analizie danych zastanych. Podstawowym celem badań była identyfikacja kwalifikacji i zawodów przyszłości. Raporty zawierają analizę stanu obecnego oraz prognozy zmian w zakresie poszukiwanych kwalifikacji i zawodów</p>

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
19	De l'assistant(e) au gestionnaire Etude sur la professionnalisation des emplois tertiaires administratifs [Badania nad profesjonalizacją stanowisk administracyjnych stopnia] (2005 - 2008)	Określenie kwalifikacji potrzebnych do wykonywania zawodów administracyjnych oraz określenie wpływu kwalifikacji i umiejętności jednostki na jej pracę w tych zawodach.	Francja	Badaniem ilościowym objęto 85 000 osób zajmujących stanowiska administracyjne. Dobór próby miał charakter celowy. Dotarcie do osób badanych odbywało się na podstawie danych uzyskanych od instytucji edukacyjnych. W jakościowej części badania wywiadami objęto 19 osób. Dobór prowadzony z uwzględnieniem parametrów populacji z badania ilościowego.	<p>badany sektor:</p> <p>3. Główne czynniki zmian w sektorze.</p> <p>4. Podstawowe scenariusze rozwoju sektora w przyszłości.</p> <p>5. Główne czynniki wpływające na zatrudnienie – zmiany w funkcjach wypełnianych w ramach zawodów.</p> <p>6. Główne czynniki wpływające na kwalifikacje zawodowe – pojawiające się zapotrzebowanie na kwalifikacje niezbędne do pełnienia funkcji w poszczególnych zawodach.</p> <p>7. Główne wybory strategiczne pozwalające na pokrycie pojawiającego się w przyszłości zapotrzebowanie na pracę i kwalifikacje.</p> <p>8. Główne czynniki wpływające na edukację i szkolenie zawodowe.</p> <p>9. Rekomendacje.</p> <p>10. Warsztat podsumowujący wyniki badania.</p> <p>11. Opracowana metodologia pozwala na uzyskanie czterech rodzajów informacji: opis stanu zastanego, czynniki zmian, scenariusze oraz ich wpływ na kwalifikacje zawodowe.</p>	<p>• przemysł lekki.</p> <p>Autory raportów wskazują na konieczność adaptacji i modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego wynikającą z ewolucji technologii, zmian organizacyjnych oraz wynikających z tego przemian w treści prac. Wprowadzenie kształcenia modułowego umożliwi większą elastyczność systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Konieczne jest też promowanie kształcenia przez całe życie oraz wzmocnienie powiązań pomiędzy systemem kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami. Wskazane jest zwiększenie elastyczności form kształcenia zawodowego, poprzez promowanie rozwiązań e-learningowych. W procesie kształcenia należy promować kulturę doskonalenia zawodowego, innowacyjności, otwarcia na zmiany i tolerancji. Więcej uwagi należy przykładać do kształcenia różnorodnych kompetencji, łączących w sobie umiejętności techniczne, organizacyjne oraz interpersonalne. W badaniu zidentyfikowano listę kwalifikacji i kompetencji zawodowych, na które zapotrzebowanie w omawianych branżach będzie rosnąć.</p>	<p>do 2020 roku. Celem projektu było wypracowanie metodologii umożliwiającej opracowanie ogólnoeuropejskiej infrastruktury wspierającej zarządzanie takimi obszarami jak: edukacja i orientacja zawodowa, szkolenia i kursy zawodowe, ocena kwalifikacji i kompetencji oraz mobilność zawodowa.</p> <p>Raport: http://www.eurofodocs/2009/55/en/1/EF0955EN.pdf</p>
					<p>W badaniu wykorzystano dwie metody badawcze: ilościowe badanie kwestionariuszowe oraz wywiady pogłębione na temat głównych tendencji w ewolucji oczekiwań pracodawców w zakresie kompetencji wymaganych w zawodach administracyjnych. Ankieta zawierała miesięczny kalendarz sytuacji zawodowej badanych osób od chwili ukończenia wykształcenia oraz dane szczegółowe dotyczące pierwszego i ostatniego miejsca zatrudnienia. Badanie prowadzono metodą CATI.</p>	<p>Zawody administracyjne stanowią formę stabilizacji zawodowej dla absolwentów. Poza tym stwierdzeniem nie sformułowano wniosków ani rekomendacji.</p> <p>Zidentyfikowano listę kluczowych kompetencji niezbędnych do otrzymania pracy na stanowisku asystentkim oraz listę kompetencji kluczowych niezbędnych do rozwijania kariery oraz awansu na stanowiskach administracyjnych.</p>	<p>Badanie pracowników. Badanie składa się z 2 części – ilościowej i jakościowej.</p> <p>Badanie o charakterze eksploracyjnym.</p> <p>Raport: http://www.cereq.fr/travailletqualificati ons.htm</p>

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
20	Wykorzystanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową) (2006-2007)	Celem badań I etapu jest określenie stanu wykorzystywania opracowanych 53 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych przez ich użytkowników. Pozwoli to na określenie zakresu wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz w ubezpieczeniach społecznych. Celem badań II etapu jest określenie stanu wykorzystywania opracowanych 53 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych przez grupy ich potencjalnych użytkowników oraz uchwycenie zmian w wykorzystaniu standardów w roku 2007 w porównaniu do stanu w roku 2006.	Polska	Badaniami zostały objęte osoby zatrudnione w instytucjach, w których stosowane są standardy kwalifikacji zawodowych. Badanie przeprowadzono na próbie 114 przedstawicieli wybranych instytucji w 16 województwach. Były to osoby dobrane ze względu na pełnione funkcje w danej instytucji (dyrektorzy, kierownicy) oraz pracownicy merytoryczni zajmujący się badanymi problemami (nauczyciele, specjaliści, doradcy zawodowi).. Badania II etapu przeprowadzono w tych samych instytucjach, w których przeprowadził badania I, a jeżeli to nie było możliwe (np. z powodu kategorii odmowy respondenta), wówczas badanie II przeprowadzono w tym samym lub innym rodzaju instytucji, znajdującej się w tym samym województwie, które stanowiło teren badania I.	W badaniu I zastosowane zostały dwie metody badań: analiza dokumentów i sondaż diagnostyczny (badanie opinii), natomiast w badaniu II dodano analizę literatury. Do badań wykorzystane zostały dane wtórne, pochodzące ze źródeł zastanych oraz dane pierwotne pochodzące z badań własnych. Analiza dokumentów miała charakter uzupełniający. W sondażu diagnostycznym wykorzystano technikę wywiadu z zastosowaniem kwestionariusza. W kwestionariuszach wywiadów zastosowano skale pomiarowe, informujące o zakresie (stopniu) wykorzystania standardu do określonych celów. Badanie I wykazało potrzebę dokonania korekt w kwestionariuszach wywiadu wykorzystywanym do badania II. Kwestionariusze zastosowane w badaniu II zostały wzbogacone oraz nieco uproszczone. Uzupelnieniem kwestionariuszy wywiadu były: list wprowadzający wyjaśniający cel badania, dokładna instrukcja do wypełniania przeznaczona dla ankieterów i ankietowanych oraz dodatkowe wyjaśnienia do pytań w ankiecie, metryczka respondenta, zawierająca charakterystykę badanego adresata oraz osoby udzielającej wywiadu. Pytania z kwestionariusza były odczytywane przez ankietera w odpowiedniej kolejności. Po zakończeniu badań I etapu wyniki poddano analizie ilościowej i jakościowej. W badaniu II na podstawie zebranego materiału badawczego sformułowano wnioski i rekomendacje dla przedstawicieli polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw oraz ubezpieczeń społecznych.	Badanie właściwe I wykazało niski stopień wykorzystywania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Wskazano na konieczność powołania odrębnej instytucji, w której gestii powinny znajdować się zadania związane z przygotowaniem nowych i aktualizacją istniejących standardów. Jako najbardziej przydatny element struktury standardów wskazano wykaz zadań zawodowych oraz opis zawodu. Zbyt złożona struktura standardu oraz zbyt obszerna jego objętość jest istotną przeszkodą w korzystaniu z materiałów. Generalnie respondenci uważają, że standardy kwalifikacji zawodowych są potrzebne, użyteczne w ich instytucjach, jednak aby one mogły prawidłowo funkcjonować, potrzebne są szkolenia opracowane w kolejnych standardach. Badanie właściwe II wykazało skuteczność szkoleń w zakresie wykorzystywania standardów, pokazały wzrost zainteresowania nimi oraz szerszy zakres ich wykorzystywania. Wskazano również na potencjalne metody rozpowszechniania standardów. Podobnie jak w badaniu I za najbardziej przydatną część standardów uznano wykaz zadań zawodowych oraz opis zawodu. Wskazano również na trudności, jakie użytkownicy standardów napotykały w trakcie ich wykorzystywania oraz na korzyści, jakie zdaniem respondentów można odnieść korzystając z tych materiałów. Sformułowano również listę rekomendacji, mających przyczynić się do wzrostu zainteresowania oraz praktycznej aplikacji standardów.	Respondenci reprezentowali: publiczne służby zatrudnienia (WUJP, PUP), Centra Informacji i Planowania Karier Zawodowej, agencje zatrudnienia, stowarzyszenia zawodowe, komisje egzaminacyjne (CKE, OKE), centra kształcenia ustawicznego i praktycznego, szkoły zawodowe i szkoły wyższe, jednostki organizacyjne OHP ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, zakłady doskonalenia zawodowego, ogólnopolskie organizacje zawodowe i organizacje pracodawców, urzędy centralne i ich agendy, instytucje odpowiedzialna za tzw. „zawody regulowane”, instytucje związane z ubezpieczeniami społecznymi Raport: www.mpips.gov.pl/index.php?gid=502
21	OSA Labour Demand Panel (2007 - 2008)	Poznanie natury oraz rozmiarów zapotrzebowania na pracę zgłaszanego przez organizację,	Badaniem objęto firmy zatrudniające minimum	Badanie objęło 2861 firm zatrudniających co najmniej 5 pracowników prowadzących działalność	W badaniu zastosowano technikę wspieranego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI) oraz badania kwestionariuszowego. Wywiad telefoniczny składa się z trzech części, realizo-	W badaniu zidentyfikowano poszukiwane przez pracodawców kompetencje zawodowe. Z uwagi na zmieniające się wymagania	Badanie cykliczne powtarzane co dwa lata. Badanie

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
22	Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki rynek pracy dla młodzieży (2006 - 2008)	Jak również specyficznych czynników wpływających na kształtowanie zapotrzebowania na prace na poziomie pojedynczych przedsiębiorstw.	pięciu pracowników, prowadzące działalność na terenie Holandii.	gospodarczą na terenie Holandii w 2007 i 2008 roku. Próba miała charakter losowo-kwotowy i była oparta o następujące charakterystyki: liczba zatrudnionych oraz profil resorse firm zapraszanych do udziału w badaniu pozyskiwane są w oparciu o rejestr podmiotów gospodarczych LISA.	wanych w trakcie lata i jesieni danego roku oraz wiosny kolejnego roku. Kwestionariusze rozsyłane są do firm w ciągu miesiąca po wykonaniu pierwszej rundy badania telefonicznego. Podział wywiadu telefonicznego na trzy części wynika z konieczności ograniczenia jego trwania do około 16 minut. Celem ankiety jest pozyskanie od respondentów takich informacji, do których dotarcie trwało by zbyt długo, aby móc je zbierać podczas wywiadu telefonicznego. Zarówno kwestionariusz wywiadu telefonicznego jak i ankiety pocztowej zawiera pytania zamknięte jak i otwarte. Odpowiedzi na pytania zostały zakodowane oraz poddane analizie z wykorzystaniem statystyk opisowych oraz pomiaru zależności pomiędzy zmiennymi.	pracodawców konieczne jest rozszerzenie dostępności programów szkoleniowych oraz ustawicznej edukacji zawodowej, między innymi poprzez finansowanie podnoszenia kwalifikacji z funduszy publicznych. Konieczne jest również wprowadzenie ułatwień dla firm pragnących pozyskiwać fundusze na cele szkoleniowe. Coraz szybciej następujące zmiany w stosowanych technologiach i organizacji pracy powodują, że tradycyjne kształcenie zawodowe staje się coraz mniej efektywne. Wymaga to przebudowy podstaw systemu i metod kształcenia zawodowego w taki sposób, aby zdobywane przez uczniów kwalifikacje były aktualnie poszukiwane na rynku pracy. Coraz większego znaczenia nabierają cechy osobowościowe. Kształtowanie tych cech musi być uwzględnione w programach szkolnych, które jak dotąd praktycznie całkowicie je pomijają.	przedsiębiorstw. Raport: http://www.tilburguniversity.nl/osa/datasets/labour_demo_and_panel.html
		Poznanie oczekiwań pracodawców względem pożądaných kwalifikacji, umiejętności, wykształcenia i cech osobowych absolwentów i młodych pracowników. Ocena przez pracodawców poziomu przygotowania młodzieży do poszukiwania pracy oraz poznanie możliwości zatrudnienia młodzieży w ramach elastycznych form zatrudnienia, stazy, praktyk, przygotowania zawodowego młodocianych. Ponadto, badanie ma dostarczyć wiedzy na	Województwo mazowieckie.	W badaniu udział wzięło 4140 przedsiębiorstw, znajdujących się na terenie województwa mazowieckiego. Badaniami objęto przedsiębiorstwa z 9 kategorii PKD: przedsiębiorstwa przemysłowe, budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa, łączność, pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości i firm, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna. Do badań kwalifikowano firmy zatrudniające od 3	W badaniu zastosowano technikę wywiadu bezpośredniego realizowanego z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu. Kwestionariusz składał się z pytań zamkniętych i otwartych. Pytania były odczytywane przez ankietętera w odpowiedniej kolejności. Kwestionariusz składał się z części rekrutacyjnej (część pierwsza), merytorycznej (część zasadnicza), oraz metryczki. W części rekrutacyjnej znajdowały się pytania, pozwalające zakwalifikować osobę do udziału w badaniu. W części merytorycznej (zasadniczej) znalazły się pytania dotyczące przedmiotu badania, ułożone w 5 bloków badawczych: ogólna ocena sytuacji na rynku pracy, sytuacja kadrowa w zakładzie pracy, oczekiwania wobec pracowników, ocena osób w wieku 16-25 lat, jako potencjalnych pracowników, systemy motywacyjne. Metryczka zawierała podstawowe infor-	Badanie wykazało, że mazowiecki rynek pracy jest rynkiem wymagającym i trudnym dla młodzieży. Pozyskanie oferty pracy przez młodzież jest trudne, wymaga zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz rozwinięcia własnych kompetencji. Z tego względu bardzo ważne jest zdobywanie jeszcze w trakcie nauki i studiów. Pracodawcy stawiają młodzieży wysokie wymagania, ale jednocześnie stwarzają jej szansę na pracę w firmach, gdzie oprócz podstawowego wynagrodzenia stosowane są także dodatkowe formy wynagrodzenia za pracę. Ponadto pracodawcy nakładają młodzież do dodatkowych szkoleń i kursów. Z tego względu bardzo ważne jest korzystanie przez młodzież z różnych form wsparcia rozwoju zawodowego.	Badanie przedsiębiorstw. Raport: http://www.mazowiecka.ohp.pl/?id=2447&id_menu_r=115

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
		temat problemów pracodawców związanych z zatrudnianiem młodziarzy oraz określić potrzeby szkoleniowe i doradcze badanych firm po kątem rozszerzenia ich wiedzy na temat efektywnego zarządzania i wykorzystania nowoczesnych metod w zarządzaniu pracownikami.		pracowników, Zmienne, których rozkład w problemie nie odpowiada populacji: sekcja PKD, podregion województwa mazowieckiego i wielkość firmy poddano waznieniu. Dzięki waznieniu uzyskana próba jest reprezentatywną dla tej populacji.	<p>macje o jednostce badania. Po zakończeniu badania, ankieter wypełniał dołączony Aneks dla ankietera. Zawierał on informacje o miejscu badania, terminie, danych osobowych ankietera przeprowadzającego badanie. Odpowiedzi na pytania zostały zakodowane. W celu przygotowania tabel statystycznych z wynikami badań, uzyskane dane z ankiet zostały przeważone. Do badania ważności /preferencji respondentów, posłużyła technika MaxDiff. W segmentacji pracodawców wykorzystano analizę skupień za pomocą metody k-średnich. Segmentację pracodawców przygotowano w oparciu o średnie oceny ważności oczekiwań wobec pracowników i pożądaných ich cech, obliczone za pomocą analizy MaxDiff</p> <p>Wyłoniono 5 segmentów pracodawców ze względu na ich oczekiwania wobec pracowników: segment zorientowany na doświadczenie i wiedzę zawodową; segment zorientowany na umiejętności interpersonalne; segment zorientowany na rozwój kwalifikacji; segment zorientowany na niskie koszty pracy; segment zorientowany na dobre wykształcenie, umiejętności menedżerskie.</p>	<p>Przedsiębiorcy oczekują głównie od swoich młodych pracowników kompetencji powiązanych z pracowitością, lojalnością i dyspozycyjnością, nisko ceniąc kreatywność. Niedocenianie przez pracodawców kompetencji powiązanych z kreatywnością, otwartością i samodzielnością może skutkować niskim poziomem innowacyjności firm. Potwierdza to niski stopień wykorzystywania w firmach nowoczesnych idei zarządzania.</p> <p>Na podstawie badania sformułowano listę rekomendacji:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Doradztwo zawodowe dla młodziarzy powinno być wprowadzane możliwie jak najwcześniej. 2. W procesie szkoleń aktywizujących i doradztwa zawodowego należy podkreślać, iż wiedza i zdobyte kwalifikacje powinny być powiązane z oczekiwaniami pracodawców i mieć konkretne zastosowanie w pracy. 3. Należy położyć większy nacisk na aspekt praktyczny nauki w szkole. 4. Należy promować podejmowanie praktyk zawodowych. 5. Należy wspierać przedsiębiorczość zwłaszcza w zakresie promowanie innowacyjności. <p>W badaniu sformułowano listę poszukiwanych przez pracodawców pracowników z kwalifikacjami zawodowymi w danym sektorze, listę oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy, listę cech dobrego pracownika w opinii pracodawców oraz listę kursów i szkoleń rekomendowanych przez pracodawców dla osób w wieku 18 – 25 lat.</p>	

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
23	Badanie pracodawców w województwie mazowieckim w ramach projektu „Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego-Pracog. Pracozatrudnienie-Szkolenie” (2005 - 2007)	Określenie tendencji zmian popytu na pracę w województwie mazowieckim oraz jego struktury w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym, własnościowym i przestrzennym. Analizy służą do określenia bieżącej sytuacji na rynku pracy oraz określenia zmian, jakie na nim zachodziły w ostatnim okresie.	Województwo mazowieckie.	Badaniami objęto próbę losową 701 podmiotów gospodarczych z województwa mazowieckiego – przedsiębiorstw i instytucji różnej skali, o różnicowanej branży i formie prawnej. Warstwowania próby dokonano ze względu na wielkość podmiotów oraz branżę.	W badaniach zastosowano analizę danych statystycznych zgromadzonych w zasobach GUS oraz pochodzących z ankiet przedsiębiorstw. Głównym źródłem informacji były kwestionariusze wypełniane przez podmioty gospodarcze. Losowanie firm do próby badawczej przeprowadził GUS. Łączne analizy prowadzone były zarówno dla całego województwa jak i przekroju regionalnym (lokalizacja, sektor, branża, struktura kwalifikacyjno-zawodowa etc.)	Badanie pokazało zróżnicowane województwo mazowieckie pod względem rozwoju. Wykazano znaczne niedopasowanie kwalifikacji zasobów pracy do oczekiwań i potrzeb pracodawców. Wskazano na konieczność dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza osób z wykształceniem średnim, szczególnie w usługach, handlu czy przy pracach biurowych. Wskazane jest podjęcie działań skierowanych na stabilizację zatrudnienia w okresach pogorszenia koniunktury, m.in. wspieranie rozwoju produkcji i usług, ułatwienia administracyjne, promowanie samozatrudnienia i firm rodzinnych. Postuluje się także dekoncentrację działalności gospodarczej w województwie i wspieranie rozwoju w powiatach. W raporcie nie zawarto szczegółowej listy kompetencji poszukiwanych przez pracodawców, zamiast tego sformułowano listę najczęściej poszukiwanych zawodów. Wynika z niej, że pracodawcy zainteresowani są zatrudnieniem osób o ograniczonym zakresie kompetencji, do wykonywania prac prostych oraz posiadających specyficzne uprawnienia. Z kolei analiza zawodów nadwyżkowych i deficytowych wskazuje, że na Mazowszu nadwyżki dotyczą głównie pracowników o najniższych kwalifikacjach, natomiast pracownicy o wysokich bądź specjalistycznych kwalifikacjach, wykazują częściej zrównoważenie lub deficyt.	Badanie realizowane w 2 etapach: I etap – analiza danych GUS, II etap – badania ankietowe. Badanie przedsiębiorstw. Raport: Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego. Pracozatrudnienie-Szkolenie. Syntezy wyników badań i rekomendacje, red. Elżbieta Kryńska, Orgmasz, IPiSS, Warszawa 2007
24	Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych	Wyjaśnienie zjawisk i procesów związanych z planami i preferencjami zawodowymi uczniów szkół ponadgimnazjalnych.	Województwo zachodniopomorskie.	Badanie objęło 1181 uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Próba miała charakter losowy. Operatem losowym był spis szkół ponadgimnazjalnych	W badaniu zastosowano technikę wywiadu audytoryjnego realizowanego z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu. Zasadniczą część kwestionariusza wywiadu obejmowała 25 pytań. Większość pytań miała charakter zamknięty. Pytania otwarte stosowano tylko, gdy taka forma była niezbędna do	<p>Oczekiwania młodych ludzi mogą być zupełnie oderwane od rzeczywistej sytuacji na rynku pracy. W taki przypadku konieczne jest przeprowadzenie odpowiednich działań uświadamiających lub korygujących istniejący stan rzeczy. Zdecydowana większość uczniów liceów ogólnokształcących</p> <p>Badanie uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Raport: http://www.wup.pl/files/content/Ponadgimnazjalne8.pdf</p>	

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
	województwa zachodnio-pomorskiego (2008)			województwa zachodnio-pomorskiego. Losowanie szkół było warstwowe umiejscowieniem oraz profilem szkół. W celu zapewnienia pełnej realizacji założonej próby badawczej stworzono rezerwową próbę o 50% nadwyżce.	poznanie badanego zjawiska. Kwestionariusz uzupełniony został metryczką, w której poza informacjami o respondencie zbierano dane dotyczące jego rodziców. W badaniach zastosowano otwarte podejście do analizy weryfikacyjnej, co pozwoliło na wskazanie rzeczywiście istotnych zależności. Podejście to polegało na analizie wszystkich zależności statystycznych pomiędzy zmiennymi przy wykorzystaniu oprogramowania statystycznego. Do pomiaru zależności pomiędzy zmiennymi wykorzystano statystyki chi kwadrat, wskaźnik zbieżności d Hellwiga oraz wskaźnik kontyngencji C Pearsona.	oraz liceów profilowanych pragnąc studia dzienne. Uczniowie techników pragną studiować zaocznie i jednocześnie pracować. W pozostałych typach szkół dominuje chęć podjęcia pracy. Uczniowie chcieliby pracować w pobliżu miejsca zamieszkania, a jeśli nie jest to możliwe, to skłonni są raczej do migracji zagranicznej niż pracy w innych regionach Polski. W preferencjach odnośnie warunków pracy na plan pierwszy wysuwają się możliwości wykonywania interesującej pracy oraz wysokość zarobków. Plany edukacyjne podejmowane są głównie w wyniku samodzielnej analizy dostępnych informacji.	
25	Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector (2007 - 2008)	Celem badania była: analiza trendów i zmian w sektorze przemysłu wytwarzającego urządzenia medyczne, określenie konsekwencji tych zmian dla potrzebnych w tym sektorze kwalifikacji oraz sformułowanie odpowiednich rekomendacji, które umożliwią zapewnienie pracownikom o odpowiednich kwalifikacjach niezbędnych dla rozwoju tej branży.	Irlandia	Dobór próby miał charakter celowy: wywiady zostały przeprowadzone z ekspertami w różnych obszarach istotnych dla branży (kształcenie, tendencje rozwojowe w branży, kondycja sektora w Irlandii, próby kliniczne, sprzedaż i marketing, itp.). Dobór ekspertów nastąpił na podstawie ich kwalifikacji i ocenionej przez autorów badania przydatności pod kątem hipotez badawczych.	W ramach badania przygotowano dwa możliwe scenariusze zatrudnienia w sektorze opierając jeden na kontynuacji stałego wzrostu od roku 2000, a drugi – na spowolnieniu tego trendu. Prognozy opierają się na założeniu, że udział zatrudnienia w zawodach na poziomie operacyjnych spadnie, podczas gdy zatrudnienie inżynierów, naukowców, techników, sprzedawców i specjalistów od zakupów będzie rosło. Metoda budowania scenariuszów okazała się pomocna w kluczowej części projektu – ocenie przyszłego zapotrzebowania na kwalifikacje, doprowadzając do znaczącego urealnienia prognoz w tej kwestii.	W badaniu zidentyfikowano kluczowe zawody w branży oraz zapotrzebowanie na kompetencje w zawodach. Sformulowano strategię rozwoju kompetencji w sektorze urządzeń medycznych, która opiera się na: 1. budowie doskonałości operacyjnej: automatyzacja, lean manufacturing oraz poprawa jakości i redukcja odpadów; 2. innowacyjności wynikającej z przedsiębiorczości i zaangażowania pracowników; 3. rozwoju specjalistycznych kompetencji inżynierskich i naukowych; 4. zwiększeniu zaangażowania lekarzy w tworzenie innowacyjnych urządzeń medycznych; 5. rozwoju kwalifikacji zawodowych; 6. tworzeniu sieci przemysłowych. Na podstawie badania sformulowano rekomendacje: 1. Należy utworzyć Centrum Doskonałości Produkcji Urządzeń Medycznych. 2. Konieczne jest inwestowanie	Badanie przedsiębiorstw. W ramach projektu wykonano 3 badania: analiza danych zastanych, badanie jakościowe, sformułowanie wniosków przez zespół ekspertów. Raport: http://www.skillsireland.ie/publication/egfsnSearch.jsp?ft=/publications/2008/title,2514,en.php

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
26	Future Requirements for High-Level ICT Skills in the ICT Sector (2007 - 2008)	Określenie przyszłego zapotrzebowania na zaawansowane umiejętności w sektorze technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych (ICT) oraz identyfikacja koniecznych działań do zapewnienia odpowiedniej podaży tych umiejętności niezbędnych do dalszego rozwoju sektora	Irlandia	Dobór próby miał charakter celowy: wywiady zostały przeprowadzone z ekspertami w różnych obszarach istotnych dla branży (kształcenie, tendencje rozwojowe w branży, kondycja sektora w Irlandii, itp.). Dobór ekspertów nastąpił na podstawie ich kwalifikacji i ocenionej przez autorów badania przydatności pod kątem hipotez badawczych. Ponadto, dobór uwzględniał złożoność problemów i sytuacji branży.	W badaniu skorzystano z następujących metod badawczych: analiza źródeł wtórnych/zastanych, wywiady z firmami zagranicznymi z szerokiego zakresu obszarów działalności wewnątrz sektora ICT (w sumie 25), wywiady z wydziałami informatyki i elektroniki na politchnikach i uniwersytetach, wywiady z zainteresowanymi organizacjami ekspertkami, modelowanie przyszłej liczby studentów, modelowanie przyszłego popytu na pracę w sektorze. Modelowanie przyszłych procesów w branży odbyło się w oparciu o 3 scenariusze popytu na zaawansowane umiejętności ICT do roku 2013.	<p>w podnoszenie kwalifikacji operatorów i techników oraz w wysokospecjalistyczne kompetencje inżynierskie i naukowe.</p> <p>3. Należy promować zaangażowanie lekarzy w innowacje w sektorze urzędzeń medycznych.</p> <p>4. Należy promować przedsiębiorczość i zaangażowanie pracowników.</p> <p>5. Należy inwestować w rozwój zawodowy pracowników, w tym w kursy i kształcenie poddyplomowe.</p> <p>6. Konieczne jest wspieranie powstawania powiązań sieciowych w branży.</p>	<p>Badanie przedsiębiorstw, przedstawicieli edukacji oraz ekspertów. Projekt składał się z kilku badań. Badania mają przede wszystkim znać leż receptę na spadek podaży absolwentów informatyki i elektroniki, szczególnie kobiet. Zadaniem badania jest sformułowanie rekomendacji odnośnie zwiększenia podaży zaawansowanych umiejętności ICT poprzez kształcenie oraz migrację.</p> <p>Raport: http://www.skillsireland.ie/publication/egfsnSearch.jsp?ft=/publications/2008/title,2513,en.php</p>

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
27	Les qualifications dans l'industrie [Przyszłość w przemyśle] (2008 - 2009)	Identyfikacja niedoborów pracy oraz potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwach przemysłowych i technologicznych.	Luksemburg	Badaniem zostały objęte wszystkie przedsiębiorstwa należące do FEDIL. Badaniem zostały objęte przedsiębiorstwa z następujących branż: przemysł rolno-spożywczy, napojów i tytoniu, przemysł metalurgiczny i przetwórstwo metali, przemysł chemiczny i parachemiczny, przemysł produktów mineralnych niemetalowych oraz budownictwo i roboty publiczne	Prosty kwestionariusz zamknięty zawierający listę kwalifikacji/zawodów do wyboru. Lista została opracowana we współpracy z ekspertami z różnych sektorów i sprawdzona przez dział personalne dużych firm. Pytania dotyczyły planów przedsiębiorstw odnośnie zatrudnienia pracowników, plany te nie muszą się spełnić (szczególnie w tak długim okresie jak 2 czy 3 lata).	W badaniu nie sformułowano wniosków ani rekomendacji. Zidentyfikowane kwalifikacje/kompetencje uotzamsiono z zapotrzebowaniem na specjalistów w konkretnych zawodach oraz na specjalistów o danym poziomie wykształcenia. Zdecydowana większość zidentyfikowanych najbardziej pożądaných zawodów dotyczy bardzo prostych prac często ograniczających się do pojedynczych umiejętności (tj. murarz, pakowacz, sprzątacza).	Badanie cykliczne. Badanie pracodawców. Raport: http://www.fedil.lu/Publications/
28	Skills for improved productivity, employment growth and development (2007 - 2008)	Określenie w jaki sposób poszczególne kraje mogą rozwinać swoje zasoby kompetencyjne. Rozwój ten może przełożyć się na wzrost zatrudnienia w gospodarce oraz zwiększenie jej produktywności.	Analizowane dane pochodzą z krajów członkowskich ILO.	Analiza danych zebranych przez ILO i upowszechnionych w formie raportów i opracowań. Analizę poszerzały dane statystyczne i opracowania innych organizacji światowych i europejskich.	Badanie podsumowywało analizy i dyskusje prowadzone przez ILO w latach 1999-2007. Posłużono się między innymi wydanymi cyklicznie raportami dotyczącymi zatrudnienia oraz materiałami podsumowującymi debaty prowadzone z reprezentantami stron rządowych, pracodawców oraz organizacji pracowniczych. Ponadto wykorzystano materiały przygotowane przez UNESCO, UNDP, Trinidad National Centre for Persons with Disabilities, UK Health and Safety Commission, United Nations, United Nations Conference on Trade and Development, International Development Association. W badaniu zastosowano metodę analizy materiałów źródłowych oraz studia przypadków.	Na podstawie badania stwierdzono, iż rozwój kwalifikacji powinien być integralną częścią strategii rozwojowych poszczególnych krajów. Istotnym czynnikiem wspierającym wzrost kwalifikacji jest rozwój dialogu społecznego oraz dbałość o równy status kobiet i mężczyzn. Wskazano na konieczność rozwijania kwalifikacji drogą szkoleń i kursów, dostępnych dla możliwie jak najszerszego grona osób. Ustalono, że w celu podtrzymania rozwoju konieczne jest promowanie polityki rozwoju kwalifikacji, dopasowanie kształcenia oraz służb zatrudnienia do potrzeb gospodarki, promowanie ciągłego uczenia się, rozwijanie instrumentów pozwalających na przeprowadzenie analiz potrzeb rynku pracy, zachęcanie przedsiębiorstw do korzystania z nowej wiedzy i umiejętności oraz zachęcanie przedsiębiorców do obejmowania szkoleniami osób rozpoczynających pracę w firmie. Zidentyfikowano kompetencje i kwalifikacje oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów szkół zawodowych.	Badanie polegające na studiach literaturowych. Raport: http://www.ilo.org/skills/what/pubs/11ang--en/docName--WCMS_103624/indx.htm

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
29	Stan kapitału ludzkiego w Polsce (2007 - 2008)	Analiza kondycji zasobów ludzkich oraz zarządzania nimi w Polsce w 2008 r. w oparciu o zagadnienia związane z rekrutacją, systemami wynagrodzeń, szkoleniami i zarządzaniem talentami.	Polska	Na badanie złożyło się 6 subbadań o różnicowanych próbach badawczych: Rekrutacja i wizerunek pracodawców – próba: 342 dużych firm (powyżej 250 zatrudnionych). „Start w karierę”: 348 dyrektorów personalnych z całej Polski.	We wszystkich badaniach zastosowano technikę CATI. Na potrzeby badań przeprowadzono także analizy statystyczne dotyczące m.in. edukacji w Polsce, czynników demograficznych, stopy bezrobocia, aktywności zawodowej, produktywności etc.	<p>Subbadanie „Start w karierę” posłużyło do sformułowania następujących wniosków:</p> <ul style="list-style-type: none"> W latach 2000-2007 odnotowano znaczny spadek liczby absolwentów szkół zawodowych. Wzrasta zainteresowanie studiami wyższymi oraz poddyplomowymi. Największym zainteresowaniem cieszą się kierunki ekonomiczne i administracyjne. Spada liczba studentów kierunków społecznych, informatycznych i technicznych. Polskie firmy nie traktują praktyk jako narzędzia wspomagającego rekrutację. Pracodawcy wskazują, że absolwentom brakuje zdolności do nabywania nowych umiejętności. Największe szanse zatrudnienia mają absolwenci zarządzania i ekonomii oraz psychologii. Subbadanie „Rekrutacja i wizerunek pracodawców” posłużyło do sformułowania następujących wniosków: <ul style="list-style-type: none"> Coraz więcej firm w Polsce ma problemy z rekrutacją pracowników. Przedsiębiorcy dostrzegają potrzebę budowy wizerunku dobrego pracodawcy. Firmy działające w Polsce zaniedbują opracowywanie strategii zarządzania kapitałem ludzkim. Polscy pracownicy są coraz bardziej mobilni. Odnotowuje się odpływ ludności z miast i wzrost liczby mieszkańców terenów wiejskich, przy czym nie towarzyszy temu zmiana miejsca pracy. 	<p>Badanie pracodawców oraz studentów.</p> <p>Uwzględniono jedynie subbadania Rekrutacja i wizerunek pracodawców oraz Start w karierę. Uzyskane w badaniach informacje skonfrontowano z wynikami badań przeprowadzonych wśród 190 studentów uczelni w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Łodzi i Trójmieście.</p> <p>Raport: www.rynekpracy.pl/pliki/pdf/14.pdf</p>

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
30	Excelsior Information System (2009)	Określenie zapotrzebowania włoskich przedsiębiorstw na specjalistów, zarówno w długim jak i krótkim okresie, w przekroju przestrzennym i branżowym.	Włochy	Próba objęła 95 000 przedsiębiorstw, wybranych w oparciu o statystyczne wymagania konstrukcji próby badawczej	<p>Badanie przeprowadzone przy użyciu dwóch różnych metod badawczych:</p> <ul style="list-style-type: none"> z przedsiębiorstwami zatrudniającymi poniżej 250 pracowników przeprowadzono wywiady telefoniczne (CATT). z przedsiębiorstwami zatrudniającymi ponad 250 pracowników przeprowadzono wywiady bezpośrednie lub poproszono je o wypełnienie kwestionariusza. <p>Dane zbierane za pomocą kwestionariusza dotyczą: stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, charakterystyk profili zawodowych pracowników, na których pracodawcy przewidują zapotrzebowanie w badanym roku, pracowników zatrudnionych na niestandardowe formy pracy, szkoleń dla personelu.</p> <p>Zwrot kwestionariusza był następujący: dla przedsiębiorstw z poniżej 50 pracownikami – 100% (jeśli przedsiębiorstwo znajdujące się w próbie nie odpowiedziało, zostało zastąpione przez inne); dla przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 99 pracowników – 50% (dane dotyczące przedsiębiorstw, które nie odpowiedziały, zostały oszacowane podczas gdy dane z próby zostały zgeneralizowane na całą populację), dla przedsiębiorstw zatrudniających 100 i więcej pracowników – 50%, dane dotyczące przedsiębiorstw, które nie odpowiedziały, zostały oszacowane dla każdego przedsiębiorstwa na podstawie jego danych historycznych.</p> <p>Uzyskane wyniki zostały poddane procedurze oceny ich poprawności i szacowania na ich podstawie wyników dla badanej populacji.</p>	<p>Autorzy badania nie sformułowali wniosków ani rekomendacji, pozostawiając odbiorcom badania interpretację wyników.</p> <p>Badanie pozwoliło na zidentyfikowanie kompetencji i kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców. Wskazano też, że w 2009 roku największe zapotrzebowanie będzie na pracowników: obsługi klienta i sprzedaży, rzemiosła, techników. Natomiast najmniejsze zapotrzebowanie będzie na specjalistów oraz kierowników i menedżerów. W szczególności poszukiwani będą pracownicy posiadający specyficzne doświadczenie w danym obszarze działalności.</p> <p>W 2009 przedsiębiorcy przewidują spadek trudności w rekrutacji pracowników. Najwięcej planowanych rekrutacji dotyczy pracowników z wykształceniem średnim i średnim zawodowym oraz z wykształceniem podstawowym. Wśród absolwentów kształcenia wyższego największe zapotrzebowanie dotyczy ekonomistów, dużo mniejsze inżynierów i personelu medycznego. Wśród absolwentów kształcenia zawodowego, szczególne zapotrzebowanie wystąpi na absolwentów kursów/szkół z zakresu spraw społecznych i medycznych oraz administracyjnych i handlowych.</p>	<p>Badanie cykliczne. Przedsiębiorców.</p> <p>Dane mają dostarczyć wsparcia dla polityki zatrudnienia, edukacyjnej i szkoleniowej oraz ułatwić dostosowanie podaży pracy do popytu na nią.</p> <p>Raport: http://excelsior.uni-oncamere.net</p>

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
31	Trends in Relative Demand of Workers with Secondary Education (2004)	Analiza zmian zachodzących w wysokościach płac w dziesięciu krajach reprezentujących trzy regiony świata oraz opis wahań podaży i popytu na pracowników o różnych poziomach wykształcenia, ze szczególnym uwzględnieniem osób z wykształceniem średnim.	Analizy raportu koncentrują się na dziesięciu krajach: Indonezja, Malesja i Tajlandia (wschodnia Azja); Wybrzeże Kości Słoniowej, Ghana, Zambia oraz Republika Południowej Afryki (Afryka Subsaharyjska); Egipt i Maroko (Bliski Wschód i Afryka Północna).	Analiza danych dotyczących krajów słabiej rozwiniętych z regionów Afryki, wschodniej Azji i Bliskiego Wschodu. Skoncentrowano się na informacjach pochodzących z 9 krajów: Indonezji, Malesji i Tajlandii (wschodnia Azja); Wybrzeża Kości Słoniowej, Ghany, Zambii oraz Republiki Południowej Afryki (Afryka Subsaharyjska); Egiptu i Maroka (Bliski Wschód i Afryka Północna).	Do badania wybrano dziesięć krajów, w których sytuacja pracowników o średnim i wysokim poziomie wykształcenia jest w znacznym stopniu różnicowana. Wśród nich znalazły się zatem zarówno kraje rozwijające się, z wysoką stopą wzrostu, jak i kraje słabo rozwinięte o niskich wskaźnikach wzrostu. Na użytek raportu posłużono się danymi pochodzącymi z badań prowadzonych na lokalnych rynkach pracy oraz analiz sytuacji gospodarstw domowych. W sumie wykorzystano 15 badań, z których część realizowana była cyklicznie w pewnych odstępach czasowych. Grupy o różnych poziomach wykształcenia utworzono na potrzeby badań na podstawie łącznej liczby lat edukacji w danej jednostce dydaktycznej. Do opracowania metody analizy wpływu wykształcenia na wysokość wynagrodzenia oraz zapotrzebowania na pracowników o danym typie wykształcenia posłużono się metodologią Sánchez-Páramo i Schady (2003);	Badania sytuacji rynku pracy krajów słabo rozwiniętych wykazały specyficzne cechy odróżniające je od gospodarstw rozwiniętych. Struktura gospodarki w krajach słabo rozwiniętych powoduje, że stosunkowo nie-duży odsetek pracowników otrzymuje regulame pensje. Nie występuje w nich dążenie do podnoszenia jakości edukacji oraz rozwoju gospodarki poprzez przyciąganie nowych technologii. W sytuacji gdy na rynku brakuje dobrze wykształconych pracowników, trudno przyciągać zagraniczne inwestycje i rozwijać technologie. Z kolei brak firm wykorzystujących wysokie technologie nie zachęca do poprawiania systemu edukacji. W raporcie sformułowano listę pożądanych przez pracodawców kwalifikacji pracowników, rozumianą jako poziom wykształcenia.	Badanie o charakterze literaturowym. Raport: http://go.worldbank.org/CC93JJ4F40

Lp.	Nazwa badania i termin realizacji	Cel badania	Zasięg terytorialny badania	Dobór próby badawczej	Zastosowane metody i narzędzia badawcze	Kluczowe wnioski	Dodatkowe informacje
32	VECCI Victorian Skills Survey (2006)	Określenie trudności, jakie napotykają przedsiębiorcy przy pozyskiwaniu pracowników dysponujących wysokimi kwalifikacjami, wynikającymi z niedostosowania rynku pracy do ich potrzeb.	Stan Victoria w Australii	1281 przedsiębiorstw prowadzących działalność na terenie stanu Victoria. Do udziału w badaniu zaproszono 7469 przedsiębiorstw, stopa zwrotu ankiet wyniosła 17,2%. Próba miała charakter losowo-kwotowy i była oparta o 2 charakterystyki: wielkość przedsiębiorstwa oraz branżę.	Kwestionariusz ankiety pocztowej. Kwestionariusz składa się z 21 pytań, podzielonych na cztery bloki tematyczne (profil przedsiębiorstwa, zagadnienia związane z wakacjami i procesami rekrutacji, pozyskanie informacji na temat wpływu podaży niedoboru kwalifikacji na wyniki przedsiębiorstw, kwestie związane z zagadnieniami dotyczącymi demografii). Kwestionariusz składa się w przeważającej części z pytań zamkniętych. Pytania otwarte zastosowano tylko w tych przypadkach, gdzie było to absolutnie konieczne. Wyniki badania zostały zanalizowane z wykorzystaniem statystyk opisowych. Uzyskane wyniki skonfrontowane zostały ze statystykami prowadzonymi przez lokalny urząd statystyczny oraz z wynikami innych, niezależnie prowadzonych badań omawianego zagadnienia.	Wyniki badania wskazują na konieczność zwiększenia poziomu kwalifikacji zawodowych pracowników, zarówno w systemie szkolnym, jak i drogą szkoleń zawodowych. Z uwagi na postępujące procesy starzenia się społeczeństwa wskazane jest przeprowadzenie akcji uświadamiającej przedsiębiorcom wpływ, jaki może wywrzeć na ich działalności ten proces. Negatywnym skutkiem z tym związanym zapobiegać można między innymi poprzez promowanie imigracji osób z poszukiwanymi na rynku pracy kwalifikacjami zawodowymi. Przyjmowanie uczniów do programów praktycznej nauki zawodu musi być wspomagane odpowiednimi akcjami informacyjnymi, mającymi na celu likwidację negatywnego postrzegania tego rodzaju działań. Należy też w możliwie jak najszerszym zakresie powiązać procesy szkolenia i edukacji zawodowej z oczekiwaniami przedsiębiorców. Osoby w wieku przedemerytalnym powinny mieć zapewniony dostęp do programów szkoleniowych, w których duży nacisk będzie kładziony na rozwijaniu posiadanych już przez nich kwalifikacji oraz obudowywaniu ich nowymi, poszukiwanymi obecnie na rynku pracy.	Badanie pracodawców. Raport: http://www.veccei.org.au/professional+services/veet/victorian+skills+register+survey/skills+survey1.asp

2.4.1 Badania strony popytowej rynku pracy (badania pracodawców)

Większość analizowanych badań dotyczyło strony popytowej rynku pracy. Popyt na pracę generowany przez pracodawców jest przedmiotem 21 badań. Są to:

1. Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską. Subprojekt nr 4: Analiza systemu edukacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami edukacyjnymi Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian.
2. Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce.
3. Analiza zapotrzebowania na kwalifikacje w 10 wybranych branżach na podstawie ogłoszeń prasowych.
4. Enquête Besoin en Main d'Oeuvre 2009" (BMO) [„Ankieta zapotrzebowania na siłę roboczą 2009”].
5. AMS-Qualifikations-Barometer.
10. Czas na pracę – praca na czas.
11. Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy.
12. Employers' surveys as a tool to identify skills needs.
13. Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR) nr Z/2.18/II/2.1/136/05.
15. Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP).
16. National Skills Bulletin 2009. A Study by the Skills and Labour Market Research Unit in FAS for the Expert Group on Future Skills Needs.
17. National Employers Skills Survey (NESS) 2007.
21. OSA Labour Demand Panel.
22. Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki rynek pracy dla młodzieży.
23. Badanie pracodawców w województwie mazowieckim w ramach projektu „Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego. Praca-Zatrudnienie-Szkolenie”.
25. Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector.
26. Future Requirements for High-Level ICT Skills in the ICT Sector.
27. Les qualifications du demain dans l'industrie [Przyszłościowe kwalifikacje w przemyśle].
29. Stan kapitału ludzkiego w Polsce.
30. Excelsior Information System.
32. VECCI Victorian Skills Survey.

Opisywane badania były bardzo różne, tym niemniej ich cechą wspólną jest bezpośredni lub pośredni dobór pracodawców jako respondentów. Zróżnicowane są również cele tych badań, jednak w większości przypadków odnosiły się one bezpośrednio do badania zjawisk zachodzących na rynku pracy, istotnych z punktu widzenia pracodawców. Dotyczyły one przede wszystkim:

- rozpoznania zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje zawodowe oraz na nowych pracowników,
- określenia przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych,
- rozpoznania rzeczywistych relacji zachodzących pomiędzy potrzebami gospodarki a systemem edukacji zawodowej oraz
- określenia trudności, jakie napotykają pracodawcy przy pozyskiwaniu pracowników.

Z tego schematu wyłamują się trzy badania, z których dwa miały na celu opracowanie metodologii badania rynku pracy i jego uczestników, między innymi drogą badania potrzeb pracodawców, oraz badania w ramach partnerstwa EQUAL nakierowane na podniesienie pozycji konkurencyjnej osób bezrobotnych na rynku pracy z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia oraz certyfikacji posiadanych przez nich kwalifikacji. Omawiane projekty badawcze były realizowane w Polsce (zarówno o zasięgu regionalnym jak i ogólnokrajowym) oraz zagranicą, w tym przez międzynarodowe konsorcja badawcze.

Dobór próby badawczej uzależniony był zarówno od zasięgu terytorialnego badania jak i od przyjętych założeń metodologicznych. W badaniach o małym zakresie lub mających charakter eksploracyjny wykorzystywano celowy dobór próby, zazwyczaj warstwowy kilkoma cechami, takimi jak wielkość zatrudnienia, profil działalności czy forma własności. W doborze celowym podstawowym kryterium zakwalifikowania danego przedsiębiorstwa do próby było spełnienie określonego warunku, na przykład prowadzenia praktyk zawodowych czy też zatrudnianie absolwentów szkolnictwa zawodowego o określonym profilu kształcenia. W przypadku badań o szerokim zakresie przyjmowano najczęściej losowy dobór próby warstwowy wielkością zatrudnienia i profilem działalności. W jednym przypadku zrealizowano próbę pełną.

Warto też zwrócić uwagę na badania, które służyły określeniu zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i pracowników, w których nie prowadzono bezpośrednich badań w przedsiębiorstwach. W takiej sytuacji potrzeby pracodawców określano albo drogą badań o charakterze eksperckim, albo drogą analizy ogłoszeń prasowych. O ile badania eksperckie nie podparte badaniami ilościowymi należy uznać za obarczone ryzykiem popełnienia istotnego błędu w rozpoznaniu danego zjawiska (choć często są to badania o znaczącej wartości prognostycznej), to badania ofert pracy należy uznać za ciekawą i wiarygodną alternatywę dla badań prowadzonych w przedsiębiorstwach.

W badaniach przedsiębiorców wykorzystywano różnorodne narzędzia badawcze, będące pochodną przyjętej metodologii. Najczęściej wykorzystywanym narzędziem były różnego rodzaju kwestionariusze wywiadów (realizowane bezpośrednio, telefonicznie lub rozesłane za pośrednictwem poczty), skierowane do wyselekcjonowanych lub wylosowanych respondentów. Pomocniczo stosowano takie metody jak: panele ekspertów, grupy fokusowe, analiza dokumentów i danych zastanych, analiza ogłoszeń prasowych oraz

wywiady pogłębione. Zdecydowanie najpopularniejszą metodą badawczą był wywiad telefoniczny wspierany komputerowe (CATI). W badaniach pracodawców, których celem było opisanie zapotrzebowania na kwalifikacje i pracowników w szerszym kontekście, wyniki uzyskane w badaniu właściwym konfrontowano z danymi pozyskiwanymi z innych źródeł, dotyczących zarówno pracodawców jak i innych uczestników rynku pracy.

Interpretacje wyników omawianych badań ujęte zostały w raportach końcowych, które zazwyczaj składały się z części metodologicznej, części opisującej uzyskane wyniki oraz z części interpretacyjnej, w której z reguły znajdowały się rekomendacje. Znajdowały się one tylko w tych raportach, których cele były szersze niż tylko przedstawienie danego zjawiska. Co charakterystyczne, praktycznie we wszystkich badaniach realizowanych w Polsce znajdowały się rekomendacje, brakowało za to informacji (w różnych, niezależnych względem siebie źródłach) o praktycznych wdrożeniach bazujących na uzyskanych wynikach. Z kolei w przypadku większości badań zagranicznych informacje o praktycznym ich wykorzystaniu były wyeksponowane i bardzo konkretne. Na tej podstawie można wskazać na jeden z podstawowych mankamentów wiążących się z krajowymi projektami badawczymi, jakim jest częsty brak ich praktycznej aplikacji, pomimo ewidentnych korzyści, jakie można by osiągnąć w wyniku wprowadzenia postulowanych zmian. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest, akcentowany w niektórych badaniach, brak stosownych regulacji prawnych umożliwiających lub nakazujących wdrożenie opracowanych rozwiązań.

Jednym z zasadniczych celów omawianych badań było określenie poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji zawodowych. Badane były zarówno kwalifikacje bez powiązania ich z konkretnymi zawodami, jak i zestawy kwalifikacji charakterystycznych dla konkretnych stanowisk pracy lub zawodów. Ponadto, prowadzono również badania poszukiwanych przez pracodawców zawodów, bez odnoszenia ich do kwalifikacji. Na szczególną uwagę zasługują badania, w których kwalifikacje badane były w odniesieniu do konkretnych grup społecznych, w szczególności absolwentów szkolnictwa zawodowego. Takie podejście umożliwiało dokonanie weryfikacji jakości kształcenia zawodowego z punktu widzenia rzeczywistych potrzeb pracodawców. Warto zauważyć, że zarówno w badaniach polskich jak i zagranicznych, bardzo często akcentuje się nieadekwatność kształcenia zawodowego do realiów rynku pracy. W szczególności dotyczy to umiejętności praktycznych.

2.4.2 Badania strony podaźowej rynku pracy (badania pracowników, bezrobotnych oraz uczniów i absolwentów)

Dwanaście analizowanych badań dotyczyło strony podaźowej rynku pracy (pracownicy, bezrobotni oraz uczniowie i absolwenci). Były to:

2. Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce.
6. Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”.
7. Badanie i analiza potrzeb szkoleniowych absolwentów OHP.

8. Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.
9. Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce.
10. Czas na pracę – praca na czas.
13. Indeks Gotowości Rynkowej - nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR) nr Z/2.18/II/2.1/136/05.
14. How restructuring is changing occupations? Case study evidence from knowledge-intensive, manufacturing and service occupations.
15. Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP).
19. De l'assistant(e) au gestionnaire Etude sur la professionnalisation des emplois tertiaires administratifs [Od asystentki do kierownika. Badania nad profesjonalizacją stanowisk administracyjnych trzeciego stopnia].
24. Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa zachodniopomorskiego.
29. Stan kapitału ludzkiego w Polsce.

Przytoczone badania dotyczyły bardzo zróżnicowanej grupy, z tego względu również cele badań oraz stosowane metodologie i narzędzia badawcze były bardzo zróżnicowane. Generalnie, cele badań można ująć w trzy zasadnicze kategorie. Są to:

- określenie preferencji i aktywności zawodowej uczniów i absolwentów szkół zawodowych,
- określenie kwalifikacji potrzebnych do wykonywania zawodu oraz
- ocena całokształtu procesów dotyczących zarządzania zasobami pracy w firmach.

Z punktu widzenia celów niniejszej kwereudy najistotniejsze badania dotyczą dwóch pierwszych grup. Jednakże badania procesów zachodzących wewnątrz firm również mogą dostarczyć wielu ciekawych i ważnych informacji na temat zagadnień, które w sposób pośredni wpływają na kształtowanie zapotrzebowania na pracowników i na określone kwalifikacje zawodowe. Dodatkowo badania te mogą być traktowane jako interesujące źródło metod badawczych służących do rozpoznawania zjawisk zachodzących wewnątrz firm. Szczegółowe cele badań obejmowały również takie zagadnienia jak:

- opracowanie metodologii badania sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz metodologii badania sytuacji absolwentów na rynku pracy,
- identyfikację barier uniemożliwiających respondentom udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach zawodowych oraz
- standaryzację kwalifikacji zawodowych w zakresie wybranych najczęściej poszukiwanych przez pracodawców zawodów.

Badania zaliczone do tej grupy realizowane były zarówno na terenie Polski, jak i całej Unii

Europejskiej oraz w Stanach Zjednoczonych.

Najczęściej stosowaną metodą doboru próby badawczej było losowanie na podstawie różnych operatów (PESEL, a w przypadku badania mieszkańców określonego regionu system TERYT). Warstwowania próby badawczej dokonywano zazwyczaj na podstawie liczby ludności zamieszkującej daną jednostkę terytorialną. W przypadku, gdy badanie koncentrowało się na konkretnej grupie respondentów (absolwenci OHP, uczniowie szkół zawodowych, przedstawiciele określonych zawodów) stosowano zazwyczaj dobór losowo-kwotowy. Kwoty opracowywane były przez instytucję zlecającą badanie, natomiast operatem losowym były szkoły, zakłady pracy lub jednostki terytorialne.

W kilku przypadkach zastosowano celowy dobór próby. Tą metodę wykorzystywano tylko w sytuacji, gdy konieczne było dotarcie do specyficznej grupy zawodowej o zbyt małej liczebności lub zbyt szczegółowych kryteriach doboru, aby możliwe było prowadzenie losowania.

Podstawowym narzędziem badawczym wykorzystywanym przy badaniach pracowników, bezrobotnych, uczniów i absolwentów był kwestionariusz wywiadu. Wywiady mogły być realizowane bezpośrednio, telefonicznie, metodą audytoryjną lub za pośrednictwem poczty (lub Internetu). W kwestionariuszach wykorzystywano pytania zamknięte skategoryzowane, pytania półotwarte (z możliwością dodania własnej wypowiedzi), pytania otwarte, pytania wieloalternatywne oraz skale. W przypadku złożonych badań koncentrujących się na identyfikacji kwalifikacji niezbędnych do wykonywania konkretnego zawodu stosowano albo technikę wywiadu pogłębionego albo grupy fokusowe. W jednym przypadku badanie fokusowe zostało wykorzystane do weryfikacji wyników uzyskanych drogą wywiadów.

Podobnie jak w przypadku badań pracodawców omówienie i interpretacja wyników badań zawarta została w raportach końcowych. Wniosek ogólny, powtarzający się w większości badań realizowanych w Polsce to nieadekwatność kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy. Składają się na to między innymi takie przyczyny jak:

- bardzo wolne wdrażanie zmian w systemie edukacji,
- brak działań mających na celu pobudzenie przedsiębiorczości absolwentów,
- zbyt mały udział zajęć praktycznych,
- marginalne wykorzystywanie technik informatycznych do nauki zawodu,
- mała mobilność zawodowa absolwentów,
- nieuwzględnianie w programach nauczania odpowiedni długiego stażu oraz praktyk zawodowych,
- brak promowania wśród absolwentów dążenia do ciągłego nabywania nowych umiejętności oraz
- często występujące niedostosowanie oferty edukacyjnej w szkołach zawodowych do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Z kolei badania zagraniczne wskazują przede wszystkim na wzrost znaczenia specjalistycznych kompetencji (a więc cech potwierdzonych przez wyniki osiągane przez pracownika na stanowisku pracy), przy jednoczesnym występowaniu luki kompetencyjnej pomiędzy cechami pracownika a oczekiwaniami

pracodawcy. Coraz ważniejsze jest też poszerzanie zakresu formalnych kwalifikacji zawodowych, wykraczających poza ramy tradycyjnego zawodu. Obserwowane jest odchodzenie od tradycyjnych zawodów oraz od jednoznacznie określonych stanowisk pracy na rzecz tworzenia ról zawodowych, definiowanych przez aktualnie wykonywane zadania. Sytuacja ta nakłada na pracowników, bezrobotnych, uczniów i absolwentów coraz większą odpowiedzialność za stałe i samodzielne podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

2.4.3 Badania rynku edukacyjnego

Badania koncentrujące się na rozpoznaniu rynku edukacyjnego w kontekście powiązania edukacji zawodowej z wymaganiami rynku pracy wykonywane były w ramach 13 projektów badawczych:

6. Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”.
7. Badanie i analiza potrzeb szkoleniowych absolwentów OHP.
8. Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.
11. Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy.
13. Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR) nr Z/2.18/II/2.1/136/05.
15. Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP).
20. Wykorzystanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (wyniki badań właściwych wraz z analizą ilościową i jakościową).
22. Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki rynek pracy dla młodzieży.
24. Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa zachodniopomorskiego.
25. Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector.
26. Future Requirements for High-Level ICT Skills in the ICT Sector.
29. Stan kapitału ludzkiego w Polsce.
31. Trends in Relative Demand of Workers with Secondary Education.

Zaprezentowane badania rynku edukacyjnego miały na celu identyfikację powiązań występujących pomiędzy rynkiem pracy a edukacją, w tym przede wszystkim edukacją zawodową. Badania te dotyczyły zarówno uczniów i absolwentów jak i systemów edukacji zawodowej. W ramach badań absolwentów określano poziom ich aktywności zawodowej po ukończeniu edukacji, problemy z wejściem na rynek pracy oraz przebieg karier zawodowych. Dokonywano tego zarówno metodami bezpośrednimi, jak i pośrednio, określając na przykład potrzeby szkoleniowe absolwentów. Tym samym możliwa była na tej podstawie ocena efektywności kształcenia zawodowego pod względem przygotowania absolwentów szkół zawodowych do

wejścia na rynek pracy. Badania systemów edukacji zawodowej miały na celu ocenę ich efektywności z różnych punktów widzenia. Mogły to być opinie na temat zakresu dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych absolwentów do wymogów rynku wyrażane przez przedstawicieli różnych instytucji (urzędy pracy, przedsiębiorstwa, szkoły), czy też opinie na temat możliwości współpracy pomiędzy tymi instytucjami w zakresie polepszania jakości kształcenia zawodowego. W jednym z badań określano zakres wykorzystania istniejących standardów kwalifikacji zawodowych w kształtowaniu podstaw programowych i programów nauczania w ramach edukacji zawodowej. Omawiane badania wykonywane były w przeważającej części w wybranych województwach na terenie Polski (7 badań). Ponadto, 3 badania miały zasięg ogólnopolski, 2 badania wykonywano w Irlandii natomiast jedno badanie obejmowało kraje wschodniej Azji, Afryki Subsaharyjskiej oraz Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej.

Próby badawcze w badaniach rynku edukacyjnego dobierano według analogicznych metod jak w przypadku badań uczestników rynku pracy. W przypadku kilku specyficznych badań zastosowano odmienne metody doboru. Był to albo dobór celowy prowadzony w szkołach zawodowych prowadzących kształcenie w określonych zawodach, albo dobór celowy przedstawicieli instytucji, których obszar działań wiąże się z rynkiem pracy lub rynkiem edukacyjnym. Byli to przedstawiciele między innymi takich instytucji jak: publiczne służby zatrudnienia, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, agencje zatrudnienia, stowarzyszenia zawodowe, komisje egzaminacyjne, centra kształcenia ustawicznego i praktycznego, szkoły zawodowe i szkoły wyższe, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, organizacje związkowe i organizacje pracodawców, urzędy centralne i ich agendy.

Wykorzystywano podstawowe narzędzia badawcze, opisane przy omawianiu badań uczestników rynku pracy. Warto jednak zauważyć, że z uwagi na specyfikę respondentów szczególnie często wykorzystywano badania audytoryjne oraz badania fokusowe. W większości badań rynku edukacyjnego prowadzono również analizę dokumentów, która mogła być albo samodzielny element projektu badawczego albo wykorzystywana była do weryfikacji i interpretacji uzyskanych wyników. Wnioski z badań rynku edukacyjnego są zbieżne z wnioskami przytoczonymi wcześniej. Na pierwszym miejscu akcentowana jest konieczność ściślejszego powiązania edukacji zawodowej z przedsiębiorstwami, zarówno pod względem dostosowania programów kształcenia do potrzeb firm, jak i zintensyfikowania współpracy pomiędzy zakładami pracy a szkołami w zakresie prowadzonych praktyk zawodowych.

2.4.4 Badania cykliczne

Spośród 32 analizowanych badań 8 miało charakter cykliczny. W tej grupie znalazły się zarówno badania strony popytowej jak i podażowej rynku pracy oraz badania rynku edukacyjnego. Były to następujące badania:

3. Analiza zapotrzebowania na kwalifikacje w 10 wybranych branżach na podstawie ogłoszeń prasowych.
4. Enquête Besoin en Main d'Oeuvre 2009" (BMO) [„Ankieta zapotrzebowania na siłę roboczą 2009”].

5. AMS-Qualifikations-Barometer.
16. National Skills Bulletin 2009. A Study by the Skills and Labour Market Research Unit in FAS for the Expert Group on Future Skills Needs.
17. National Employers Skills Survey (NESS) 2007.
21. OSA Labour Demand Panel.
27. Les qualifications du demain dans l'industrie [Przyszłościowe kwalifikacje w przemyśle].
30. Excelsior Information System.

Bez względu na cel główny poszczególnych badań, cykliczna ich realizacja umożliwia przygotowywanie analiz trendów, a tym samym możliwe staje się prognozowanie zmian danego zjawiska w przyszłości. Analizy trendów mogą być również wykonywane w badaniach jednorazowych, jednak wszystkie dokonywane na takiej podstawie analizy obarczone są istotną wadą, polegającą na ograniczonej możliwości weryfikacji wypracowanych wyników. Jest to możliwe jedynie w przypadku badań cyklicznych, gdzie zastosowana metodologia może być dopracowywana i modyfikowana w kolejnych edycjach badania w taki sposób, aby zapewnić jak największą przewidywalność i trafność przygotowywanych prognoz. Wszystkie opisane badania cykliczne wykonywane są w krajach Unii Europejskiej. Niestety żadne z nich nie jest realizowane w Polsce.

Głównym celem badań należących do opisywanej grupy jest wskazywanie zasadniczych trendów występujących na rynku pracy. Cele tych badań mogą być zarówno ujęte w sposób ogólny i szeroki, jaki i w sposób bardziej szczegółowy. W tych przypadkach badania skoncentrowane są na określeniu takich zjawisk jak zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje zawodowe, planowane przyjęcia nowych pracowników czy też potrzeby szkoleniowe pracowników. Badane również są czynniki kształtujące zapotrzebowanie na pracę.

Należy podkreślić, że cele badań cyklicznych zawsze ściśle skorelowane są ze sposobem praktycznego wykorzystania uzyskiwanych wyników przez konkretnych odbiorców. Takie podejście sprawia, że nie można w tym wypadku mówić o zastosowaniu jakiegoś wspólnego podejścia metodologicznego. Zarówno sposoby doboru próby badawczej oraz jej wielkości, jaki i zastosowane metody i narzędzia badawcze każdorazowo podporządkowane były oczekiwaniom głównego odbiorcy wyników badań, którym zazwyczaj są publiczne służby zatrudnienia, instytucje odpowiedzialne za kształtowanie polityki edukacyjnej oraz inne instytucje centralne lub organizacje pracodawców. Próby badawcze dobierane są metodą reprezentacyjną z wykorzystaniem warstwowania względem różnych cech lub realizowana jest próba pełna. Wykorzystuje się badania ofert pracy, badania danych zastanych, badania eksperckie oraz badania kwestionariuszowe i wywiady prowadzone wśród pracodawców. Uzyskiwane wyniki wykorzystywane są do śledzenia zmian zachodzących na rynku pracy (w tych przypadkach są one formą monitoringu) jako źródło informacji o dostępnych miejscach pracy i kwalifikacjach poszukiwanych przez pracodawców. Są one również pomocne przy podejmowaniu decyzji o finansowaniu szkoleń zawodowych, zapewniają wsparcie dla instytucji

odpowiedzialnych za kształtowanie polityki zatrudnienia, edukacyjnej i szkoleniowej oraz ułatwiają dostosowanie podaży pracy do popytu na nią.

Cechą charakterystyczną badań cyklicznych jest często występujący brak wniosków i rekomendacji. W takich przypadkach często nie udostępniany jest raport końcowy. Zamiast tego, odbiorcy wyników badania otrzymują bazę danych, zawierającą wyniki zebrane w kolejnych latach. Wszelkie analizy i interpretacje wyników ich odbiorcy dokonują we własnym zakresie.

W przypadku badań cyklicznych kluczowe znaczenie ma zastosowanie spójnej metodologii w kolejnych edycjach badania. Dokonanie w tym zakresie zmian może spowodować nieporównywalność wyników pochodzących z różnych lat, co w praktyce uniemożliwia przeprowadzenia na tej podstawie prognozowania zmian danego zjawiska w przyszłości. W przypadku konieczności modyfikacji stosowanej metodologii, wynikającej chociażby z konieczności dostosowania się do zmian w oficjalnych dokumentach stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia (np. klasyfikacja zawodów), przeprowadza się je w sposób zapewniający wsteczną porównywalność wyników. Uzyskuje się to poprzez zastosowanie kluczy przejścia lub wydzielenie zmodyfikowanej części badania w formie dodatkowego modułu. Informacja o tego typu zmianach jest zawsze dostępna dla odbiorców badania.

2.5 Przebieg procesu badawczego

Analizowane badania były bardzo różnorodne, zarówno pod względem skali, zasięgu terytorialnego jak i poruszanych zagadnień. Stosowano różne techniki i narzędzia badawcze, różnorodne było też podejście do analizy zgromadzonego materiału - od wykonania prostej bazy danych po wielowymiarowe analizy i interpretacje danych. Pomimo tak dużego zróżnicowania poszczególnych projektów, proces badawczy przebiegał według określonego schematu postępowania, zasadniczo wspólnego dla wszystkich omawianych badań.

Pierwszym etapem procesu badawczego jest określenie problemu lub zjawiska, które powinno być zbadane. Precyzyjne określenie problemu badawczego i zakresu badania staje się zatem podstawą do projektowania przebiegu badania, określenia zasięgu terytorialnego, stosowanych technik, zakresu gromadzonych danych oraz sposobu ich analizy i interpretacji. Analizowane badania dotyczyły trzech podstawowych obszarów:

- pracodawców i generowanego przez nich zapotrzebowania na pracowników dysponujących określonymi kwalifikacjami (strona popytowa rynku pracy),
- pracobiorców, czyli pracowników, uczniów, bezrobotnych i absolwentów (strona podażowa rynku pracy) oraz
- edukacji, w tym w szczególności edukacji zawodowej i jej relacji z rynkiem pracy.

Kolejnym etapem procesu badawczego, wprost wynikającym ze zidentyfikowanego problemu jest określenie celu badania. Cele badania zazwyczaj ujmowane są w dwie kategorie - cele główne oraz cele szczegółowe, będące doprecyzowaniem zagadnień poruszonych w celu głównym. W niektórych badaniach zawiera się również cele dodatkowe, które nie muszą być bezpośrednio powiązane z celem głównym. Najważniejsze cele omawianych badań to:

- opracowanie metodologii badania rynku pracy,
- badanie zjawisk zachodzących w treści pracy,
- wskazanie trendów zachodzących na rynku pracy i pomoc w formułowaniu polityki w obszarze zatrudnienia i kształcenia,
- analiza systemu edukacji zawodowej w odniesieniu do potrzeb rynku pracy,
- analiza zakresu współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a pracodawcami,
- ocena przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy,
- badanie aktywności zawodowej określonych grup społecznych,
- opracowanie narzędzi służących zwiększaniu zatrudnialności określonych grup społecznych,
- identyfikacja kwalifikacji zawodowych poszukiwanych przez pracodawców,
- identyfikacja planów rekrutacyjnych pracodawców, oraz
- określenie potrzeb szkoleniowych absolwentów, bezrobotnych i pracowników i pracodawców.

Sformułowane cele badania są następnie rozwijane w pytania oraz hipotezy badawcze. Formułowanie hipotez badawczych ma na celu weryfikację pewnych tez i twierdzeń na temat badanego zagadnienia. W analizowanych badaniach jedynie w 7 przypadkach sformułowano hipotezy (badania oznaczone nr 1, 10, 11, 19, 23, 24 oraz 28 w tabeli 2). W toku dalszych prac w ramach projektu badawczego hipotezy są weryfikowane pozytywnie lub negatywnie. Formułowanie hipotez uzasadnione jest w przypadkach, gdy istnieją określone, często powszechnie podzielane poglądy na temat przedmiotu badania, które jednocześnie nie były potwierdzone badaniami empirycznymi. Drugą sytuacją, w której uzasadnione jest przygotowanie hipotez badawczych są badania mające na celu stworzenie metodologii badawczej. W takiej sytuacji weryfikacja hipotez pozwala na sformułowanie ostatecznego zestawu narzędzi, które będą adekwatne do rozpoznawania danego problemu. Jeżeli w badaniu formułowane są hipotezy, pytania badawcze formułuje się w taki sposób, aby udzielone na nie odpowiedzi pozwoliły jednocześnie na weryfikację hipotez.

Większość omawianych projektów ograniczała się do sformułowania zestawu kilku - kilkudziesięciu pytań badawczych, na które odpowiedzi były udzielane z wykorzystaniem różnorodnych form badań. Nie formułowano przy tym hipotez. Przy przygotowywaniu zestawu pytań badawczych konieczne jest przestrzeganie zasady, iż powinny one bezpośrednio wynikać z celów badania. Powinny być też ograniczone do pytań najważniejszych z punktu widzenia danego projektu oraz być sformułowane w sposób jednoznaczny. Pominięcie którejkolwiek z przytoczonych zasad może prowadzić do powstania istotnych problemów, negatywnie wpływających na proces badawczy, a tym samym na jakość uzyskanych wyników

i ich interpretacji. W przypadku specyficznych form badań, jak chociażby badania kwalifikacji zawodowych charakterystycznych dla określonych zawodów lub stanowisk pracy czy też badania ofert pracy, pytania badawcze mogą być równoznaczne z celami badania, z tego względu nie muszą być oddzielnie formułowane. Taka sytuacja miała między innymi miejsce w badaniach „Czas na pracę – praca na czas” (nr 10 w tabeli 2) „Badanie pracodawców w województwie mazowieckim w ramach projektu Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego. Praca-Zatrudnienie-Szkolenie” (nr 23) oraz „Skills for improved productivity, employment growth and development” (nr 28).

Sformułowanie hipotez i pytań badawczych pozwala na zaprojektowanie właściwej części badania, a więc przygotowanie metodologii. Metodologia powinna zawierać co najmniej takie elementy jak dobór próby badawczej, zastosowane metody i narzędzia badawcze oraz sposób analizy zgromadzonych danych.

Dobór próby badawczej uzależniony jest od dwóch głównych czynników: zasięgu terytorialnego badania oraz jego zakresu. Zasięg terytorialny służy ograniczeniu terenu, na jakim prowadzone będą badania empiryczne. Teren badań może być ograniczony do pojedynczej jednostki terytorialnej lub ich zespołu. Większość analizowanych badań krajowych ograniczona była do obszaru jednego województwa (10 badań polskich oznaczonych nr 2, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 22, 23 oraz 24 w tabeli 2), podczas gdy badania zagraniczne w większości przypadków dotyczyły obszaru całego państwa. Spośród nich jedynie badanie „VECCI Victorian Skills Survey” (nr 32 w tabeli 2) miało zasięg ograniczony do jednego stanu). Przy ograniczaniu zasięgu terytorialnego badania konieczne jest dokonanie analizy, czy na danym terenie będzie możliwe zrealizowanie całej założonej próby badawczej, przy jednoczesnym zachowaniu wszystkich założonych warunków, które powinna spełniać badana zbiorowość. Z kolei zakres badania określa grupy potencjalnych respondentów, które będą brane pod uwagę przy doborze próby. Podobnie jak w przypadku określania terenu badań, również i w tym przypadku konieczne jest dokonanie analizy, czy przyjęty zakres badania nie spowoduje zbyt dużego zawężenia próby, które nie pozwoli na dokonanie analiz ilościowych, których wyniki będzie można następnie uogólnić na całą zbiorowość.

Najczęściej stosowaną metodą doboru respondentów jest dobór losowy. Jest on zazwyczaj warstwowy za pomocą różnych cech respondentów. Mogą to być zarówno cechy demograficzne, związane z zatrudnieniem, statusem społecznym lub inne. Istotne jest to, aby przy dokonywaniu warstwowania uwzględnić podział rzeczywiście istotny z punktu widzenia właściwości badanej zbiorowości, oddający w możliwie najlepszy sposób stan faktyczny. Przy losowaniu respondentów stosuje się różnego rodzaju operaty losowe, na podstawie których dokonuje się ostatecznego wyboru. Operatem losowym może być na przykład numer PESEL, numer legitymacji szkolnej, adres szkoły czy też zakładu pracy. Dobór losowy stosuje się w przypadku badań o dużym zakresie, gdzie występują liczne próby badawcze. Dobór losowy wykorzystano w badaniach oznaczonych w tabeli 2 nr 2, 6, 9, 15, 17, 22, 23 oraz 29.

W przypadku badań o zawężonym zakresie stosowany jest często dobór kwotowo-losowy, gdzie pula potencjalnych respondentów zostaje zawężona do ściśle wyselekcjonowanej grupy, wśród której prowadzi się losowy nabór respondentów. Taką grupą mogą być na przykład uczniowie lub absolwenci określonego

rodzaju szkół, pracownicy zakładów pracy o określonym profilu produkcji lub współpracujących z instytucjami w określonym zakresie, bezrobotni zarejestrowani w danym urzędzie itp. Przyjmując losowo-kwotowy dobór próby badawczej konieczne jest zdanie sobie sprawy z ograniczonej wartości tak uzyskanych wyników, których nie należy odnosić do zbiorowości innych niż uwzględnione w kwotach. Tą metodę doboru próby wykorzystano w badaniach oznaczonych w tabeli 2 nr 8, 10, 13, 21, 24 oraz 32.

Jeszcze inną metodą doboru próby badawczej jest dobór celowy, polegający na badaniu respondentów wyselekcjonowanych na podstawie spełniania przez nich ściśle określonych kryteriów. Na podstawie badań wykonanych na tak dobranej próbie w zasadzie nie powinno prowadzić się analiz ilościowych, traktować je należy jako materiał do analizy jakościowej. Wymaga podkreślenia, że w omawianych badaniach ta forma doboru próby była stosowana najczęściej przy selekcji respondentów, których opinie były następnie wykorzystywane w charakterze narzędzia służącego weryfikacji uzyskanych wyników. Celowy dobór próby zastosowano w badaniach oznaczonych w tabeli 2 nr 1, 5, 7, 11, 12, 14, 19, 20, 25, 26 oraz 30.

Bez względu na przyjętą metodę doboru próby badawczej możliwe jest zrealizowanie próby pełnej, co oznacza badanie wszystkich respondentów spełniających kryteria doboru do badania. W większości przypadków wykonuje się jednak badania jedynie pewnej reprezentatywnej grupy respondentów. Realizacja próby pełnej ma sens w zasadzie tylko wtedy, gdy badana zbiorowość jest bardzo nieliczna, a jednocześnie silnie zróżnicowana. W takich sytuacjach praktycznie niemożliwe może okazać się zachowanie reprezentatywności próby bez badania wszystkich respondentów. We wszystkich innych sytuacjach jest to działanie niecelowe, znacząco zwiększające koszty i czas trwania badania, nie przynoszące przy tym żadnych dodatkowych korzyści w postaci zwiększenia wiarygodności uzyskanych wyników. Próbę pełną realizowano w badaniach oznaczonych nr 4 oraz 27.

W przypadku losowego doboru próby bardzo często spotkać można się z odmowami udziału w badaniu. Aby mimo to zapewnić realizację założonej próby zazwyczaj przygotowuje się listę rezerwową, spośród której dobierani są kolejni respondenci. W zależności od charakterystyki badanej zbiorowości lista rezerwowa może się wahać od 20% do nawet 100% (lub więcej) założonej liczebności próby. Dobór respondentów z listy rezerwowej powinien być przeprowadzony z uwzględnieniem konieczności zachowania reprezentatywności dla całej badanej zbiorowości. Oznacza to, że zmodyfikowana w ten sposób próba badawcza musi spełnić wszystkie założenia odnośnie struktury próby. Niespełnienie tego warunku może skutkować niemożnością zachowania reprezentatywności próby dla całej zbiorowości. W sytuacji, gdy spełnienie tego warunku nie jest możliwe, konieczne staje się zastosowanie ważenia poszczególnych respondentów w taki sposób, aby możliwe było zapewnienie reprezentatywności próby dla całej zbiorowości.

Kolejnym elementem metodologii są metody i narzędzia badawcze. Wybór konkretnych rozwiązań uzależniony jest od kilku czynników. Pierwszym z nich są środki finansowe, jakie mogą być przeznaczone na przeprowadzenie badania. Koszty poszczególnych metod różnią się znacznie, są przy tym najczęściej skorelowane ze skutecznością danej metody. Na przykład w badaniu „VECCI Victorian Skills Survey”

(nr 32 w tabeli 2) z uwagi na dążenie do ograniczenia kosztów procesu badawczego wybrano metodę ankiety pocztowej, pomimo świadomości jej wad. Drugi czynnik decydujący o wyborze konkretnej metody i narzędzi to czas trwania badania, który to okres może być względnie krótki lub długi, w zależności od konkretnych, przyjętych do realizacji rozwiązań. Między innymi w badaniu „OSA Labour Demand Panel” (nr 21 w tabeli 2) wykorzystanie metody CATI spowodowało konieczność rozbicia procesu badawczego na trzy tury, co wpłynęło na znaczne wydłużenie czasu trwania badania, oraz pośrednio spowodowało zmniejszenie stopy zwrotu. Kolejnym czynnikiem wpływającym na dobór metod i narzędzi jest charakterystyka respondentów. Nie wszystkie metody i nie wszystkie rodzaje narzędzi da się zastosować względem każdego respondenta, lub nie zawsze jest to uzasadnione. Na dobór wpływają również zakres badania oraz stopień złożoności pytań badawczych. Wreszcie sama organizacja badania również w istotny sposób może ograniczyć liczbę potencjalnych metod i narzędzi, których dobór będzie w danym przypadku uzasadniony.

Metody badawcze można podzielić na trzy główne kategorie - badania respondentów, badania danych zastanych oraz studia literaturowe. Studia literaturowe w zasadzie mogą być prowadzone jedynie metodą ekspercką i mają charakter eksploracyjny. Badania literaturowe wykonywane były w projektach badawczych oznaczonych w tabeli 2 nr 12, 28 oraz 31. Analiza danych zastanych, w zależności od zakresu i stopnia pokrycia danego zjawiska dostępnymi danymi, może mieć charakter badań ilościowych (w przypadku analizy pełnych i wiarygodnych danych statystycznych) lub jakościowych względnie eksploracyjny (w przypadku pozostałych typów danych). Badania danych zastanych jako podstawowa metoda badawcza wykorzystywane były w ramach projektów oznaczonych nr 16, 18, 22 oraz 25. Z kolei badania respondentów mogą być wykonywane za pomocą bardzo szerokiego wachlarza metod, tym niemniej najczęściej wykorzystywaną formą (również w opisywanych badaniach) są różnego rodzaju kwestionariusze badawcze oraz grupy fokusowe. Badania kwestionariuszowe mogą być wykonywane w formie wywiadu prowadzonego przez ankietera lub w formie ankiety skierowanej bezpośrednio do respondenta.

Podstawowe kategorie wywiadów obejmują wywiady swobodne, wywiady ustrukturyzowane oraz wywiady pogłębione.

Wywiady swobodne charakteryzują się brakiem zamkniętej liczby pytań. Są to raczej listy kwestii, jakie ankieter powinien poruszyć w trakcie rozmowy. W wywiadach swobodnych przyjmuje się bardzo szeroki zakres swobody wypowiedzi respondenta. W tym przypadku rolą ankietera jest zasadniczo zainspirowanie respondenta do wyrażenia swojego zdania na zadany temat oraz zanotowanie (nagranie) jego wypowiedzi. Zaletą wywiadów swobodnych jest bardzo szeroki zakres gromadzonych informacji, często znacznie wykraczający poza pierwotne założenia wywiadu. Z kolei ich główną wadą jest trudność w całościowej analizie zgromadzonych danych, wynikającą z częstego braku możliwości skwantyfikowania różnorodnych wypowiedzi. Z tego względu wywiadów swobodnych nie należy stosować przy badaniach ilościowych. Ich zastosowanie powinno być ograniczone do badań jakościowych. Wywiad swobodny przeprowadzono w badaniu „How restructuring is changing occupations? Case study evidence from knowledge-intensive, manufacturing and service occupations” (nr 14 w tabeli 2).

Wywiady pogłębione mają na celu bardzo szczegółowe zbadanie danego zjawiska. Zazwyczaj struktura kwestionariusza takiego wywiadu zakłada różne reakcje ankietera, w zależności od udzielonej odpowiedzi. Przeprowadzenie wywiadu pogłębionego nakłada szczególną odpowiedzialność na ankietera, który musi być bardzo dobrze przygotowany do wywiadu, tak aby możliwe było bieżące reagowanie na udzielane odpowiedzi i kierowanie wywiadem tak, aby uzyskać możliwe jak najwięcej jak najbardziej precyzyjnych informacji na badany temat. Specyfika wywiadów swobodnych i pogłębionych w praktyce narzuca konieczność bezpośredniego ich przeprowadzenia przez ankietera. Wywiad pogłębiony przeprowadzono między innymi w ramach badania „Czas na pracę – praca na czas” (nr 10 w tabeli 2).

Najbardziej typową (i przy tym najczęściej spotykaną) formą wywiadu są wywiady ustrukturyzowane. Podstawą tej metody są kwestionariusze wywiadu, na które składa się zamknięta lista pytań. Pytania te mogą mieć charakter otwarty, gdzie respondent otrzymuje pełną swobodę wypowiedzi na dany temat, półotwarte, w których respondent otrzymuje gotową listę odpowiedzi wraz z możliwością podania własnej odpowiedzi, której nie uwzględniono w kwestionariuszu, zamknięty, w których respondent może dokonać wyboru jedynie spośród podanych odpowiedzi, skale, gdzie dokonywana jest zazwyczaj ocena natężenia danego zjawiska w odczuciu respondenta oraz pytania wieloalternatywne, w których istnieje możliwość wskazania więcej niż jednej pasującej odpowiedzi. Wywiady ustrukturyzowane mogą być przeprowadzane bezpośrednio przez ankietera lub zdalnie, za pośrednictwem telefonu czy Internetu.

W sytuacji, gdy kwestionariusz badawczy ma strukturę modułową, zakłada się alternatywne zadawanie kolejnych pytań w zależności od udzielonych przez respondenta odpowiedzi lub odpowiedź na pytanie uzależniona jest od pokazania respondentowi krótkiej formy prezentacji, wskazane jest przeprowadzenie wywiadu z wykorzystaniem komputera. Dwie najpopularniejsze odmiany tej metody to CAPI (wspierany komputerowo wywiad bezpośredni) oraz CATI (wspierany komputerowo wywiad telefoniczny). Wykorzystanie metod CAPI i CATI ma tą podstawową zaletę, że umożliwia automatyzację procesu kodowania odpowiedzi, dzięki czemu baza danych zebranych w trakcie badań tworzona jest na bieżąco, co znakomicie usprawnia i przyspiesza proces badawczy. Wykorzystanie rozwiązań informatycznych zwiększa co prawda koszty ponoszone na wyposażenie techniczne ankieterów (komputery przenośne), jednak z drugiej strony pozwala na zmniejszenie kosztów związanych z obróbką i kodowaniem zebranych informacji. Informatyzacja i wiążąca się z nią automatyzacja procesu badawczego umożliwiła ograniczenie do minimum czasu niezbędnego na kodowanie odpowiedzi respondentów i natychmiastowe przejście do etapu analizy danych między innymi w badaniach „Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce” (nr 2) oraz „Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce” (nr 9).

Warto również zwrócić uwagę na pewne aspekty techniczne, związane z przygotowaniem kwestionariuszy wywiadu. Z analizy omawianych badań jednoznacznie wynika bardzo duże znaczenie prowadzenia szkoleń ankieterów. W sytuacji, gdy takie szkolenie nie jest prowadzone, liczba ankiet odrzuconych w procesie weryfikacji z powodu błędów popełnionych przez ankietera jest znacząco wyższa,

niż w przypadku gdy takie szkolenie miało miejsce. W jednym z omawianych badań („Czas na pracę – praca na czas”, nr 10 w tabeli 2) stosunek ten miał się jak 4 do 1, co oznacza że proporcjonalnie czterokrotnie więcej wywiadów było weryfikowanych negatywnie w grupie ankierów nie biorących udziału w szkoleniu, niż w grupie która przeszła szkolenie.

Drugą istotną kwestią techniczną jest czas, jaki respondent będzie musiał poświęcić na odpowiadanie na pytania zadawane przez ankiera. Przyjmuje się, że wywiad telefoniczny nie powinien trwać dłużej niż 15 minut. W przypadku wywiadu bezpośredniego czas ten może być dłuższy, jednak praktyka pokazuje, że wywiady trwające dłużej niż 30 minut powodują zmęczenie i zniecierpliwienie respondenta. W efekcie udzielane odpowiedzi w coraz mniejszym stopniu odzwierciedlają rzeczywiste intencje czy stan faktyczny, co jest spowodowane dążeniem respondenta do jak najszybszego zakończenia wywiadu. Z tego względu wskazane jest ograniczenie kwestionariusza wywiadu jedynie do pytań rzeczywiście istotnych z punktu widzenia danego projektu badawczego, służących odpowiedzi na pytania badawcze i weryfikacji hipotez. W przypadku braku możliwości ograniczenia długości kwestionariusza rozsądnym rozwiązaniem jest zatem podział wywiadu na kilka części. Umożliwi to minimalizację ryzyka, że udzielone odpowiedzi nie będą odzwierciedlać stanu faktycznego. Takie rozwiązanie zastosowano między innymi w badaniu „OSA Labour Demand Panel” (nr 21 w tabeli 2).

Ostatnia kwestia techniczna wiąże się ze strukturą, formą edycyjną i językiem wykorzystywanym w kwestionariuszu. Zasadnicza struktura kwestionariusza powinna składać się z trzech głównych elementów:

- części prerekrutacyjnej, której celem jest ustalenie, czy potencjalny respondent spełnia warunki doboru do próby badawczej,
- ankiety właściwej, w której znajdują się wszystkie pytania merytoryczne oraz
- metryczki, służącej do gromadzenia podstawowych danych na temat respondenta.

W ankiecie właściwej pytania nie powinny być ułożone w sposób dowolny, lecz wskazane jest posegregowanie ich w bloki tematyczne, w sposób ułatwiający respondentowi udzielanie odpowiedzi. Forma edycyjna kwestionariusza wywiadu uzależniona jest od sposobu prowadzenia wywiadu. Jeżeli kwestionariusz pokazywany jest respondentowi, konieczne jest uwzględnienie takich kwestii jak rozmiar i rodzaj czcionki, odpowiednia przejrzystość tekstu, wyraźne rozróżnienie pytań i instrukcji ich wypełniania. Z kolei język wykorzystywany w kwestionariuszu musi spełniać dwa warunki - musi być zrozumiały dla respondenta, co bardzo często oznacza konieczność unikania skomplikowanych lub rzadko spotykanych terminów oraz musi być precyzyjny, co oznacza że pytania muszą być sformułowane w sposób jednoznaczny, nie budzący wątpliwości co do rzeczywistych intencji pytającego.

Wywiady mogą być realizowane w formie indywidualnej lub grupowej, najczęściej w postaci badania audytoryjnego, które jest podstawową formą prowadzenia badań wśród uczniów. W przypadku formy grupowej wskazane jest takie zorganizowanie badania, aby uniemożliwić respondentom wzajemne ustalanie odpowiedzi, co może istotnie pogorszyć jakość uzyskanych danych. W zależności od przyjętej formy realizacji

wywiadów, poziom zwrotów kwestionariuszy może być bardzo różny. Przyjmuje się, że w przypadku wywiadów bezpośrednich zwrot uzależniony jest tylko i wyłącznie od ilości odmów wzięcia udziału w badaniu, które w zależności od charakteru grupy respondentów oscylują w granicach 20-50% założonej liczebności próby badawczej. W przypadku wywiadów telefonicznych liczba odmów może oscylować w zakresie 30-70%, natomiast w przypadku ankiet pocztowych (lub rozsyłanych drogą e-mailową) przeciętny zwrot nie przekracza 20%, często oscylując w granicach 10% i mniej (szczególnie w przypadku badania pracodawców).

Odmianą grupą metod realizacji badań empirycznych są grupy fokusowe (spotyka się również nazwy takie jak na przykład FGI, dyskusja grupowa lub dyskusja panelowa). Grupy fokusowe wykorzystano między innymi w badaniach „Czas na pracę – praca na czas” (nr 10 w tabeli 2) „Employers’ surveys as a tool to identify skills needs” (nr 12 w tabeli 2) „New skills for new jobs” (nr 18 w tabeli 2). Celem fokusu jest zebranie grupy z reguły do 10 osób, które następnie dyskutują na zadany temat, wymieniając się swoimi doświadczeniami, poglądami i argumentami. Nad prawidłowym przebiegiem badania zawsze powinien czuwać moderator, który nadaje ton i kierunek dyskusji. Rolą moderatora jest przedstawienie jakiegoś poglądu, obserwacji, rozwiązania czy narzędzia, a następnie pokierowanie dyskusją w taki sposób, aby wszyscy uczestnicy fokusu mogli przedstawić swoje zdanie na ten temat. Uczestnikami fokusu mogą być zarówno osoby wylosowane spośród szerokiej puli respondentów jak i osoby dobrane celowo, ze względu na posiadane doświadczenie, wiedzę fachową czy miejsce pracy. Grupy fokusowe organizowane jako samodzielne badanie mogą stanowić podstawę co najwyżej do analiz o charakterze jakościowym. W analizowanych badaniach fokusy wykorzystywane były do dwóch zasadniczych celów:

- określenia problemów badawczych, które następnie będą badane za pomocą innych technik oraz
- weryfikacji i interpretacji wyników przeprowadzonych wcześniej badań.

Ostatnim, przy tym niezwykle istotnym elementem metodologii powinny być sposoby analizy uzyskanych danych. Opracowanie metod analizy danych na etapie przygotowania metodologii pozwala na precyzyjne zaprojektowanie narzędzi badawczych. Dzięki temu w zestawie narzędzi uwzględnione zostaną wszystkie istotne elementy, pozwalające na zebranie danych niezbędnych do weryfikacji hipotez oraz udzielenia odpowiedzi na wszystkie pytania badawcze. W ten sposób zapewniona zostanie spójność całego procesu badawczego oraz uniknie się potencjalnych błędów, które mogłyby negatywnie wpłynąć na wyniki projektu badawczego.

Po przygotowaniu metodologii badawczej przystępuje się do wykonania pilotażu badania. Pilotaż ma niezwykle istotne znaczenie, ponieważ pozwala na przetestowanie opracowanych metod i narzędzi badawczych na wyselekcjonowanej grupie respondentów. Respondentów do badań pilotażowych powinno dobierać się zgodnie z przyjętymi metodami doboru próby badawczej. Również samo badanie powinno się odbywać w warunkach możliwie jak najbardziej zbliżonych do badań właściwych. Liczba respondentów nie musi być zbyt wielka, tym niemniej wskazane jest, aby struktura uczestników pilotażu odpowiadała strukturze uczestników badania właściwego. Wyniki pilotażu wykorzystywane są następnie do ewentualnych

modyfikacji metodologii badawczej, szczególnie w zakresie stosowanych narzędzi. W uzasadnionych przypadkach pilotaż może być wykonywany w formie grupy fokusowej. Takie rozwiązanie zastosowano w kilku analizowanych projektach badawczych. Badanie pilotażowe powinno być wykonywane każdorazowo przed przystąpieniem do badań opartych na oryginalnej metodologii, z dwoma wyjątkami. W wypadku badań cyklicznych uzasadniona jest rezygnacja z pilotażu, jako że funkcję badań pilotażowych pełnią badania wykonywane w poprzednim cyklu. Druga sytuacja, w której można zrezygnować z pilotażu to badania o charakterze eksperckim, w których nie wykorzystuje się klasycznych narzędzi badawczych.

Przygotowanie metodologii w zasadzie kończy etap koncepcyjny procesu badawczego. W kolejnym, realizacyjnym etapie procesu przeprowadzane są badania właściwe, następnie zebrane dane podlegają obróbce statystycznej i interpretacji, natomiast zwięźczeniem projektu jest przygotowanie raportu końcowego.

Prawidłowy i niezakłócony przebieg badań właściwych uzależniony jest nie tylko od wykorzystywanej metodologii, ale w pierwszym rzędzie od jakości zarządzania samym przebiegiem badania. Sprawna organizacja i kontrola pracy zespołów ankierskich jest często pomijanym zagadnieniem, podczas gdy wnioski płynące z analizowanych projektów badawczych sugerują kluczowe znaczenie procesu zarządzania nie tylko dla przebiegu badania, ale przede wszystkim dla rzetelności i jakości zgromadzonych danych. Niezwykle istotne jest też takie zorganizowanie procesu weryfikacji pracy ankierów, aby nie wpływał on dezorganizująco na podejmowane przez nich działania. Omówione doświadczenia zespołów badawczych pokazują konieczność wykonywania działań weryfikacyjnych na dwóch poziomach - formalnym i merytorycznym. Weryfikacja formalna ma na celu sprawdzenie, czy dany wywiad został przeprowadzony zgodnie z określonymi w metodologii warunkami. Z kolei weryfikacja merytoryczna ma na celu sprawdzenie, czy udzielone przez respondentów odpowiedzi rzeczywiście odnoszą się do wskazanych pytań. Wynikiem weryfikacji powinno być odrzucenie wywiadów nie spełniających określonych warunków i skierowanie ich do ponownej realizacji.

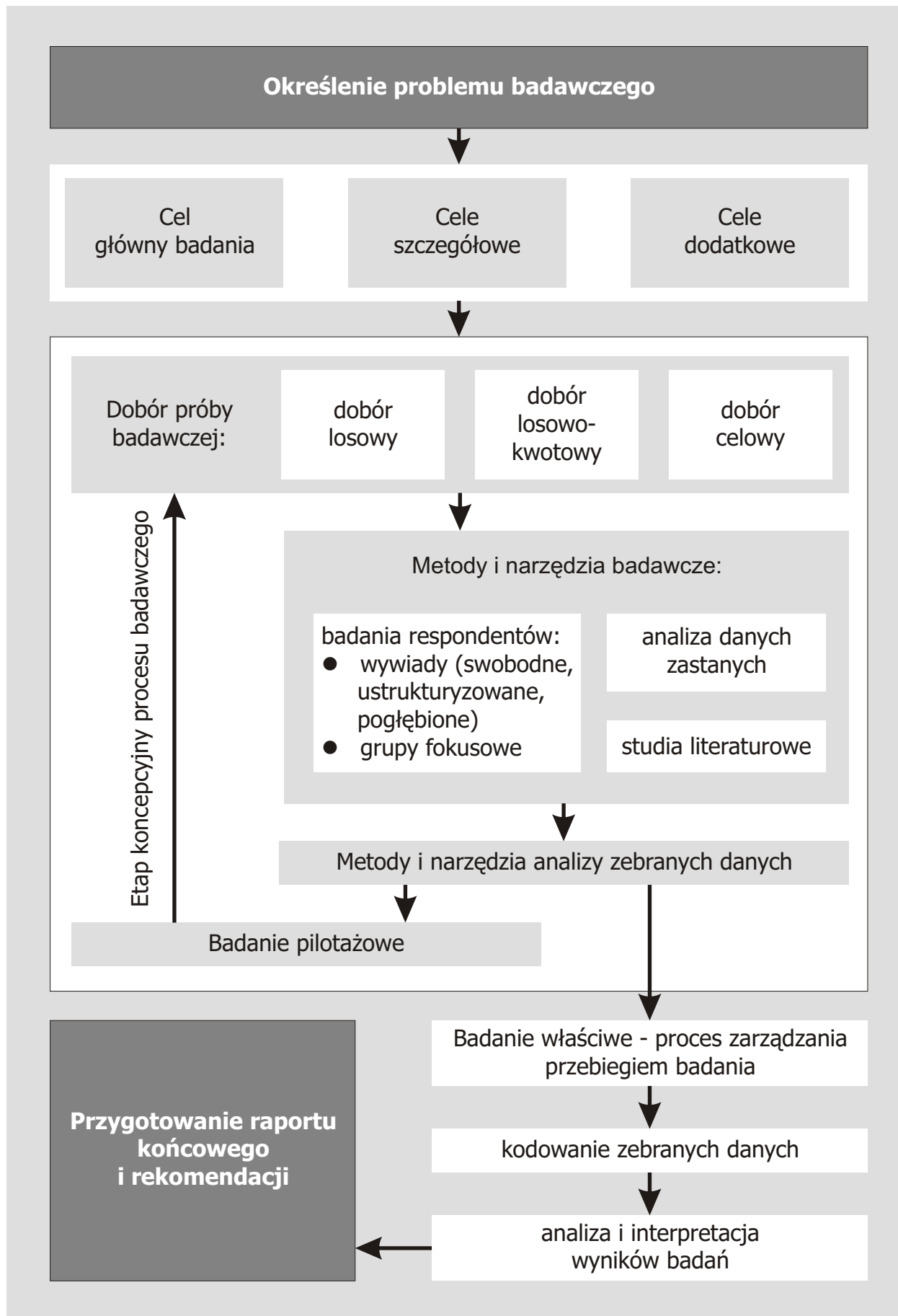
Prawidłowo zaprojektowany przebieg badania właściwego powinien uwzględniać czas niezbędny na realizację całej założonej próby badawczej. Pod uwagę należy brać czas trwania pojedynczego wywiadu, czas niezbędny na dojazd ankiera na miejsce prowadzenia wywiadu oraz liczbę wywiadów, jakie przypadają na jednego ankiera. Ponadto, konieczne jest uwzględnienie dodatkowego czasu, który może się okazać niezbędny do przeprowadzenia wywiadów skierowanych do ponownej realizacji oraz rezerwy na nieprzewidziane zdarzenia losowe, które mogą spowodować konieczność odroczenia realizacji badań w czasie. Na takie problemy zwracają uwagę autorzy raportu z badania „Czas na pracę – praca na czas” (nr 10 w tabeli 2). Trzeba również brać pod uwagę porę roku, w jakiej przeprowadzane jest badanie. W szczególności okres urlopowy (lipiec-sierpień) oraz okresy świąteczne (druga połowa grudnia, święta wielkanocne), są okresami, w których przeprowadzenie wywiadów z wieloma grupami respondentów (na przykład pracownicy firm i instytucji, uczniowie) może okazać się bardzo trudne lub wręcz niemożliwe. Ten problem zasygnalizowano w badaniu „Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa zachodniopomorskiego” (nr 24 w tabeli 2).

Warto w tym miejscu wskazać jeszcze na jeden problem wiążący się z zapewnieniem anonimowości zbieranych danych. W celu uniknięcia niebezpieczeństwa wpływu na respondentów, na przykład przez przełożonych, konieczne jest zapewnienie pełnej anonimowości przeprowadzonych wywiadów. Z tego względu respondent powinien mieć zapewnioną możliwość wypełnienia ankiety lub udzielenia odpowiedzi na pytania bez obecności osób trzecich. Wypełniony kwestionariusz powinien zostać niezwłocznie zaklejony w kopercie i nie może być udostępniany nikomu spoza grona członków zespołu badawczego do tego upoważnionych. Trzeba też zwrócić uwagę na pominięcie w kwestionariuszu pytań, które umożliwiłyby jednoznaczne zidentyfikowanie respondenta.

Dane zebrane w wyniku badań właściwych muszą zostać zakodowane zgodnie z przyjętym wcześniej schematem, w taki sposób, aby możliwa była ich dalsza obróbka. W przypadku wywiadów wspieranych komputerowo kodowanie odpowiedzi powinno być dokonywane automatycznie. Kodowane nie powinny być natomiast pytania otwarte, z których wypisy powinny być analizowane przez analityka (lub ich zespół) w celu ich kategoryzacji, o ile oczywiście istnieje taka możliwość lub potrzeba. Po zakodowaniu zebranych danych możliwa staje się ich analiza ilościowa, polegająca na obróbce statystycznej. Jej celem powinno być udzielenie odpowiedzi na pytania badawcze oraz weryfikacja hipotez badawczych. Z kolei udzielone odpowiedzi mogą być też poddawane analizie jakościowej, którą można jednak zastosować tylko do odpowiedzi na pytania badawcze, nie da się natomiast tą metodą prowadzić wnioskowania statystycznego w celu weryfikacji hipotez.

Opis i interpretacja uzyskanych wyników stanowią kluczowy element raportu końcowego z badania. Typowy raport zawiera informacje na temat zastosowanej metodologii badawczej, opis uzyskanych wyników oraz zestaw wniosków i rekomendacji, jakie wypracowano na podstawie interpretacji zgromadzonych danych. Część metodologiczna raportu powinna zawierać co najmniej ogólny opis badanego zjawiska, informacje na temat celów badania, listę pytań badawczych (oraz hipotez, o ile były sformułowane), opis doboru próby badawczej, zastosowanych technik i narzędzi badawczych oraz informacje na temat przebiegu badań. Opis uzyskanych wyników powinien koncentrować się na kluczowych kwestiach, bezpośrednio dotyczących pytań badawczych oraz interesujących i istotnych zależności występujących pomiędzy badanymi wielkościami czy też zjawiskami. W tej części zamieszcza się również opis procesu weryfikacji hipotez. Ostatnia część, to znaczy wnioski z badania i rekomendacje, jest kluczowym elementem raportu końcowego, podsumowującym uzyskane wyniki w odniesieniu do badanych zjawisk społeczno-gospodarczych oraz zawierającym listę rekomendacji, mających na celu rozwiązanie istotnych problemów i kwestii będących przedmiotem badania. Lista rekomendacji powinna uwzględniać otoczenie prawno-organizacyjne, w ramach którego postulowane zmiany miałyby zostać wprowadzone w życie. W wielu przypadkach raport końcowy uzupełniany jest załącznikami, na które zazwyczaj składają się narzędzia badawcze oraz dodatkowe zestawienia, które z uwagi na mniejsze znaczenie dla badanej problematyki nie zostały uwzględnione w zasadniczej części raportu. Poniższy schemat ilustruje przebieg procesu badawczego.

Rysunek 1. Przebieg procesu badawczego



Zaprezentowany powyżej schemat przebiegu procesu badawczego ilustruje typowe postępowanie badawcze, jakie w istocie w różnorodnych formach i odmianach zastosowane było w omawianych projektach badawczych. Każde z prezentowanych badań miało swoją specyfikę będącą pochodną przyjętych celów badawczych, zakresu i zasięgu terytorialnego badania, przyjętych metodologii oraz środków finansowych pozostających w dyspozycji zespołów badawczych.

Spośród analizowanych badań na szczególną uwagę zasługują te projekty badawcze, które nie koncentrowały się tylko na jednej grupie uczestników rynku pracy lub tylko na rynku edukacyjnym. Są to badania, których wyniki łączą w sobie analizę popytowej strony rynku pracy (pracodawcy) ze strona podaźową (pracownicy, bezrobotni, uczniowie i absolwenci) lub z analizą rynku edukacyjnego. Są to następujące badania:

2. Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce.
10. Czas na pracę – praca na czas.
11. Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy.
13. Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR) nr Z/2.18/II/2.1/136/05.
15. Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP).
22. Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki rynek pracy dla młodzieży.
25. Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector.
26. Future Requirements for High-Level ICT Skills in the ICT Sector.
29. Stan kapitału ludzkiego w Polsce.

Z uwagi na zaprezentowane różnorodne metody identyfikacji kwalifikacji i kompetencji zawodowych i potrzeb pracodawców w tym zakresie szczególna uwaga zostanie poświęcona następującym projektom badawczym:

1. Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską. Subprojekt nr 4: Analiza systemu edukacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami edukacyjnymi Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian.
3. Analiza zapotrzebowania na kwalifikacje w 10 wybranych branżach na podstawie ogłoszeń prasowych.
4. Enquête Besoin en Main d'Oeuvre 2009" (BMO) [„Ankieta zapotrzebowania na siłę roboczą 2009”].
5. AMS-Qualifikations-Barometer.
6. Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”.

7. Badanie i analiza potrzeb szkoleniowych absolwentów OHP.
8. Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.
9. Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce.
10. Czas na pracę – praca na czas.
13. Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR) nr Z/2.18/II/2.1/136/05.
14. How restructuring is changing occupations? Case study evidence from knowledge-intensive, manufacturing and service occupations.
15. Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP).
16. National Skills Bulletin 2009. A Study by the Skills and Labour Market Research Unit in FAS for the Expert Group on Future Skills Needs.
17. National Employers Skills Survey (NESS) 2007.
18. New skills for new jobs.
19. De l'assistant(e) au gestionnaire Etude sur la professionnalisation des emplois tertiaires administratifs [Od asystryntki do kierownika. Badania nad profesjonalizacją stanowisk administracyjnych trzeciego stopnia].
21. OSA Labour Demand Panel.
22. Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki rynek pracy dla młodzieży.
25. Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector.
26. Future Requirements for High-Level ICT Skills in the ICT Sector.
28. Skills for improved productivity, employment growth and development.
29. Stan kapitału ludzkiego w Polsce.
30. Excelsior Information System.

2.6 Identyfikacja kwalifikacji i kompetencji wymaganych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego

2.6.1 Terminologia

Jeszcze do niedawna w sektorze edukacji dominowało w praktyce pojęcie „kwalifikacji”, wywodzące się z języka łacińskiego od słowa *qualitas* i oznaczające określenie „...jakości, oceny, wykształcenia, przygotowania do wykonywania pracy, zawodu”. Kwalifikacje określano jako „zbiór umiejętności

pozostających w takim związku wzajemnym, że pozwalają rozwiązywać zagadnienia właściwe dla jakiegoś obszaru działalności²³, a także „wyuczone lub nabyte w drodze doświadczenia sprawności lub umiejętności potrzebne do wykonywania określonej pracy lub zadania w sposób kompetentny²⁴. Zgodnie z klasycznym podejściem każdy zawód charakteryzuje się zestawem kwalifikacji, które go jednoznacznie charakteryzują oraz są niezbędne do jego wykonywania i składają się na nie określone układy wiedzy, umiejętności oraz cech psychofizycznych, które mogą być rozpatrywane na różnych poziomach²⁵.

Perspektywa ta dominowała również przez długi czas w sektorze przedsiębiorstw. Szczególnie w krajach Europy zachodniej jeszcze w połowie lat 80-tych, przy rozważaniu dostosowywania zasobów ludzkich do potrzeb funkcjonowania przedsiębiorstw, pojęcie kompetencji odgrywało stosunkowo znikomą rolę²⁶. Dużo większą wagę przywiązywano do wykształcenia i kwalifikacji podstawowych, a w przypadku kadr kierowniczych do doświadczenia i potencjalnych możliwości. Obecnie jednak z perspektywy przedsiębiorców termin „kwalifikacje” nie odzwierciedla zmian pojawiających się we współczesnych przedsiębiorstwach, jest pojęciem zbyt ogólnym i teoretycznym²⁷. Szczególnie podkreślana jest tendencja szybkiej dezaktualizacji charakterystyk stanowiących jądro kwalifikacji – a więc technicznej, zawodowej wiedzy i „twardych” umiejętności. Położenie nacisku na kompetencje, konieczne do realizacji określonej pracy, uznawane jest za bardziej elastyczne ujęcie związków między kwalifikacjami a realizacją pracy – ujęcie wyznaczone przez realia gospodarki rynkowej. Właściwe zrozumienie pojęcia kompetencji wymaga jednak jego bardziej sprecyzowanego zdefiniowania.

Koncepcja kompetencji pracowników pojawiła się w pierwszej kolejności w pracach D. McClellanda²⁸ i R. Boyatzisa²⁹ w Stanach Zjednoczonych i, co jest mniej znane, w pracach J. Ravena³⁰ w Wielkiej Brytanii. Autorzy ci poszukiwali alternatywnego sposobu różnicowania pracowników w aspekcie osiągniętych przez nich efektów pracy. R. Boyatzis założył, iż można określić pewną stałą liczbę 'kompetencji', którymi ludzie się różnią. Kompetencja oznaczała w tym przypadku trwałą, wewnętrzną właściwość danej osoby, odzwierciedlającą się w efektywnych lub ponadprzeciętnych zachowaniach i wynikach pracy³¹. Do kompetencji zaliczano takie charakterystyki pracowników jak, wiedza, umiejętności, wrodzone zdolności, cechy osobowościowe, wartości, przekonania, motywy, postrzeganie samego siebie. Efektywność pracownika zależała od posiadania przez niego określonych kompetencji lub zestawów kompetencji.

²³ Nowacki T. W., Zawodoznawstwo, IteE, Radom 1999.

²⁴ Kwiatkowski S., Symela K. (red), Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria-Metodologia-Praktyka. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.

²⁵ Gruza M., Lelińska K., Sołtyśńska G., Zawody Szkolnictwa Zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Ministerstwo Edukacji Zawodowej, Warszawa 2005.

²⁶ Thierry D., Sauret Ch., Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesach zmian, Poltext, Warszawa, 1994, str. 133.

²⁷ Kwiatkowski S., Symela K. (red), Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria-Metodologia-Praktyka. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.

²⁸ McClelland D.C., Testing for competence rather than for 'intelligence', American Psychologist, No 1, 1973.

²⁹ Boyatzis R. E., The competent manager: a model for effective performance, New York, Wiley, 1982.

³⁰ Raven J., Competence in Modern Society: Its Identification, Development and Release, Oxford Psychologists Press, Oxford, 1984.

³¹ Poczowski A., Wokół pojęcia kompetencji i ich znaczenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi, w: Urbaniak B., (red.), Gospodarowanie pracą, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2001, str. 167.

Pracownicy bardziej efektywni, osiągający lepsze wyniki, posiadali szerszy lub lepszy zestaw tych cech niż pracownicy słabsi. Tym samym kompetencje pozwalały przewidywać i ukierunkowywać zachowania pracowników, a także wyjaśniać różnice pomiędzy pracownikami przeciętnymi oraz osiągającymi wyjątkowe wyniki. Kompetencje stanowiły więc doskonałą miarę jakościową kapitału ludzkiego.

Kryteria kompetencyjne są zdecydowanie lepsze w ocenie jakościowego aspektu kapitału ludzkiego niż kryteria kwalifikacyjne. Kryteria kwalifikacyjne skupiają się na posiadanych przez pracownika dyplomach, stopniach zawodowych, ukończonych kursach, szkoleniach i wynikających z nich uprawnieniach. W takim rozumieniu są to również miary jakości kapitału ludzkiego. Odmienne jednak od pojęcia kompetencji nie wyjaśniają one konkretnych jednostkowych zachowań pracownika. Pojęcie kompetencji jest szersze, gdyż obejmuje elementy kwalifikacji, takie jak wiedza i umiejętności. Kompetencje pozwalają na dokładniejsze i bardziej trafne wyjaśnianie powodów osiągania przez pracowników ponadprzeciętnych wyników. Na wyniki te mają bowiem wpływ inne czynniki, takie jak określone postawy, czy wrodzone zdolności, a nie tylko potwierdzone formalnie kwalifikacje.

W praktyce przedsiębiorstw kompetencje postrzegane są jako cechy posiadane przez pracowników, reprezentowane przez wiedzę, umiejętności, zdolności (KSA – Knowledge, Skills, Abilities), a także cechy osobowościowe potrzebne do właściwego wykonywania pracy. Podkreśla się jednocześnie istnienie związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy posiadanymi przez pracownika cechami, a osiąganymi przez niego wysokimi lub ponadprzeciętnymi efektami pracy, które mają swój mierzalny wymiar³². Można więc powiedzieć, że kompetencje są cechami (właściwościami) jednostki, które tkwią u podstaw efektywnego działania lub zachowania w pracy³³.

Większość z cech (właściwości) kompetencyjnych mieści się w czterech podstawowych kategoriach, którymi są wiedza, umiejętności, predyspozycje i postawy. Wiedza odzwierciedla informacje, jakie pracownik posiada w określonych dziedzinach. Ujęcie kompetencyjne skłania jednak do postrzegania nie tyle wiedzy samej w sobie, co wiedzy, która jest niezbędna do właściwego wykonywania określonych zadań zawodowych. Umiejętności odzwierciedlają możliwości wykonania konkretnego zadania, o wymiarze fizycznym lub umysłowym. Umiejętności reprezentują „techniczną” stronę danej pracy i wynikają z wcześniejszego doświadczenia pracownika. Bardzo często pojęcie pojedynczej umiejętności łączy w sobie zarówno cechy fizyczne jak i umysłowe. Predyspozycje reprezentują właściwe dla pojedynczego pracownika wrodzone lub potencjalne zdolności. Na predyspozycje składają się przede wszystkim cechy osobowościowe i cechy fizyczne pracownika. Postawy są tendencją pracownika do reagowania pozytywnie lub negatywnie na określoną sytuację, osobę, instytucję, koncepcję, itp. Postawy są złożonymi cechami, które w różnych opracowaniach określane są jako wartości, zasady postępowania, przekonania, czy postrzeganie samego siebie.

³² Spencer L.M., Spencer S.M., *Competence at work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons Inc., New York, 1993; Poczowski A., *Wokół pojęcia kompetencji i ich znaczenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, w: Urbaniak B., (red.), *Gospodarowanie pracą*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2001; Woodruffe Ch., *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2003.

³³ Slivinski L.W., Miles J.; *The Wholistic Competency Profile: A Model*; Personel Psychology Centre, Public Service Commisision, 1996, str.2.

Termin „kompetencja” stosowany jest do określenia właściwości pracownika, które najczęściej ujawniają się poprzez określone zachowania. Cechą zachowań będących wyrazem kompetencji jest celowość, ukierunkowanie i intencjonalność³⁴. Kompetencja jest zatem taką dyspozycją człowieka, uświadamianą przez niego samego oraz dostrzeganą przez inne osoby, które mogą orzekać, że według nich dana osoba jest kompetentna w wybranej dziedzinie działalności. W praktyce przedsiębiorstw określenia "kompetencje" używa się zarówno w odniesieniu do zdolności kompetentnego wykonywania pracy lub pewnych zadań, jak i do zbioru zachowań, jakie musi wykazywać dana osoba, aby kompetentnie wykonywać zadania i związane z pracą funkcje³⁵.

Kompetencje są zatem cechą charakterystyczną rzeczywistych kwalifikacji zawodowych, jakie posiada i rozwija pracownik w działalności zawodowej. Dla bycia kompetentnym nie wystarczy formalne zaświadczenie, jak jest to przy potwierdzaniu kwalifikacji zawodowych, ponieważ ważna jest tutaj zdolność przystosowywania się do zmieniających się warunków, prowadząca do ponadprzeciętnego działania.

Mimo, że pojęcie kompetencji jest coraz powszechniej znane, teoria i praktyka pokazuje, że dalecy jesteśmy od przyjęcia jednej, powszechnie akceptowanej definicji kompetencji. W ogóle jest mało prawdopodobne, że wszyscy przedsiębiorcy przyjmą ogólnie akceptowalną definicję kompetencji³⁶. Dorobek teoretyczny i praktyczny w zakresie definiowania kompetencji jest rzeczywiście bogaty. Studiując literaturę przedmiotu można dojść do wniosku, że definicji kompetencji jest tyle, ilu jest autorów piszących o kompetencjach. Zróżnicowanie to widać również w analizowanych badaniach, co przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Definicje kompetencji, kwalifikacji lub umiejętności przyjęte w analizowanych badaniach.

Badanie	Definicja kompetencji/kwalifikacji/umiejętności
Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską, subprojekt nr 4 "Analiza systemu edukacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami edukacyjnymi Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian".	Kwalifikacje są układem umiejętności, wiadomości cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zestawu zadań określonego w opisie zawodu. Tradycyjny układ, w którym na pierwszym planie były wiadomości (encyklopedyzm) powinien ulec zdaniem badanych pracodawców daleko idącym przewartościowaniom.
Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce	W samym raporcie z badań nie ma definicji kompetencji/kwalifikacji. Autorzy raportu nie definiują pojęcia kompetencji czy kwalifikacji, ale w raporcie <u>znajdujemy szereg sformułowań z pojęciem: kwalifikacje</u> . Ponadto, badanie pozwoliło na sformułowanie zaleceń odnośnie kwalifikacji pracowników czy też samych osób bezrobotnych.
Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych	W samym raporcie z badań nie ma definicji kompetencji/kwalifikacji. Autorzy raportu nie definiują pojęcia kompetencji czy kwalifikacji, ale w raporcie <u>znajdujemy szereg sformułowań z pojęciem: kwalifikacje</u> . Autorzy w pytaniach badawczych o kwalifikacje odwołują się do umiejętności (np. znajomość języków obcych, obsługa komputera, obsługa urządzeń związanych z wykonywanym zawodem, obsługa specjalistycznych narzędzi / maszyn (w ramach wykonywanej pracy), prowadzenie samochodu).

³⁴ Kwiatkowski S., Symela K. (red), Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria-Metodologia-Praktyka. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001

³⁵ Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, str. 243.

³⁶ Kierstead J., Competencies and KSAO's, Research Directorate, Public Service Commission of Canada, 1998, str.8.

Badanie	Definicja kompetencji/kwalifikacji/umiejętności
Badanie i analiza potrzeb szkoleniowych absolwentów OHP	W samym raporcie z badań nie ma definicji kompetencji/kwalifikacji. W opracowaniu, które jest podsumowaniem całego projektu, a znajduje się poza raportem (artykuł Ryszarda Girczyca: „Najnowsze trendy w szkoleniu zawodowym młodzieży”) autor odwołuje się do pojęcia kompetencji, definiując je bardzo szeroko (m.in. zwiększenie elastyczności organizacji pracy, wszechstronność kwalifikacji pracowników, ciągłe doskonalenie, umiejętności rozwiązywania problemów, kreatywność, umiejętność współdziałania w zespole, budowania i podtrzymywania kontaktów, umiejętność szybkiego uczenia się i gotowości na zmiany, przedsiębiorczość i dążenie do samo zatrudnienia, itp.).
Indeks Gotowości Rynkowej - nowy instrument monitorujący szanse na pracę ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego	Autorzy raportu dzielą kompetencje na 4 kategorie: <u>Kompetencje zawodowe</u> (np. zawodowe umiejętności praktyczne; znajomość nowoczesnych technologii w danym zawodzie; wiedza teoretyczna dotycząca danego zawodu; umiejętność myślenia analitycznego; świadomość BHP) <u>Kompetencje poznawcze</u> (np. motywacja do doskonalenia posiadanych i zdobywania nowych umiejętności, motywacja do zdobywania nowej wiedzy) <u>Kompetencje społeczne</u> (np. umiejętność poruszania się po rynku pracy, tj. w szczególności: przygotowania dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny), zachowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej; schludny, zadbane wygląd) <u>Kompetencje osobowościowe</u> (np. Lojalność; kreatywność; mobilność; sumienność; cierpliwość; umiejętność przyznania się do błędów; uczciwość; pracowitość; komunikatywność)
Projekt SPO RZL „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”	Kwalifikacje: wymagana i niezbędna wiedza i umiejętności do wykonywania danego zawodu. Standard kwalifikacji zawodowych: to norma minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, w układzie pięciu poziomów kwalifikacji, z podziałem na kwalifikacje z typowymi stanowiskami pracy lub zadaniami zawodowymi, kwalifikacje ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne dla zawodu opisujące zbiory niezbędnych umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych odpowiadających zadaniam zawodowym i kwalifikacjom wyodrębnionym w zawodzie i gwarantujących jakość wykonywanego zawodu. (zgodnie z: S. M. Kwiatkowski, I. Woźniak, red., Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie, Warszawa 2003, s.9). Kwalifikacje ponadzawodowe: zbiory umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, wspólnych dla branży, w której zawód funkcjonuje.
Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”	Kwalifikacje: wyuczone lub nabyte w drodze doświadczenia sprawności lub umiejętności potrzebne do wykonania określonej pracy lub zadania w sposób kompetentny. Poziom wykształcony jest tu wiodący z punktu widzenia zdobytej wiedzy, ale nie bez znaczenia są także posiadane umiejętności. Z tego powodu opisując kwalifikacje najczęściej odwołujemy się do poziomu wykształcenia.
„Perspektywy i oczekiwania – mazowiecki rynek pracy dla młodzieży” Mazowiecka Wojewódzka Komenda OHP w ramach ZPORR Działanie 2.1.	W samym raporcie z badań nie ma definicji kompetencji/kwalifikacji. Autorzy raportu nie definiują pojęcia kompetencji czy kwalifikacji, ale w raporcie <u>znajdujemy szereg sformułowań z pojęciem: kwalifikacje/umiejętności</u> . Autorzy w pytaniach badawczych o kwalifikacje czy umiejętności, jednoznacznie określają zakres, czego dowodem są szczegółowo opisane kompetencje i kwalifikacje, jakich poszukują pracodawcy rekrutując osoby młode do pracy.
Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP)	W raporcie nie zawarto jednoznacznej definicji kompetencji/kwalifikacji/umiejętności. Wszystkie te terminy są traktowane w raporcie jako synonimy.
„Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego PRACA – ZATRUDNIENIE – SZKOLENIE” (ZPORR)	W raporcie nie zawarto jednoznacznej definicji kompetencji/kwalifikacji/umiejętności. Najczęściej stosowany jest w raporcie termin „kwalifikacje”. W części dotyczącej zawodów nadwyżkowych i deficytowych odnosi się on jedynie do poziomu wykształcenia, podczas analizy opinii pracodawców zakres jego zastosowania jest szerszy. Można sądzić, iż bardziej zasadne byłoby w tej części opracowania (dotyczącej pracodawców) posługiwanie się terminem „kompetencje”.
„Stan kapitału ludzkiego w Polsce. Rok 2008”	W raporcie nie zawarto jednoznacznej definicji kompetencji/kwalifikacji/umiejętności. Zakres opisywanych zagadnień dotyczy zarówno kwalifikacji, postaw, wiedzy jak i umiejętności. Terminy kompetencje, kwalifikacje, umiejętności stosowane są w raporcie zamiennie.

Badanie	Definicja kompetencji/kwalifikacji/umiejętności
„National Employers Skills Survey 2007”	W raporcie nie zawarto jednoznacznej definicji kompetencji/kwalifikacji/umiejętności. Stosowany jest termin skills (umiejętności) w szerokim rozumieniu (jako wiedza, wykształcenie, postawy, umiejętności).
Analizy Centre for Educational Research and Innovation: OECD (Directorate for Education)	W raporcie nie zawarto jednoznacznej definicji kompetencji/kwalifikacji/umiejętności.
Demand for Skills in the New Economy: Regional Evidence: secondary education: Bank Światowy	W raporcie nie zawarto jednoznacznej definicji kompetencji/kwalifikacji/umiejętności. Stosowany jest termin skills (umiejętności) odnoszący się do poziomu wykształcenia.
Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce: SHRM	W raporcie nie zawarto jednoznacznej definicji kompetencji/kwalifikacji/umiejętności. Terminy: skills (umiejętności) oraz competences (kompetencje) stosowane są zamiennie i traktowane jako synonimy.
Skills for improved productivity, employment growth and development: MOP	W raporcie nie zawarto jednoznacznej definicji kompetencji/kwalifikacji/umiejętności. Terminy: skills (umiejętności) oraz competences (kompetencje) stosowane są zamiennie i traktowane jako synonimy.
QualifikationsBarometer: Austria	Kwalifikacje rozumiane są jako umiejętności wymagane w danej branży/zawodzie. W badaniu rozróżnione są kwalifikacje specyficzne dla zawodu (np. znajomość obróbki drewna w branży drzewnej i budowlanej) oraz umiejętności ogólne wymagane w wielu zawodach (np. umiejętności analityczne, językowe, itp.).
Badania sektorowe zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy w Austrii (także analizy regionalne): Austria	Kwalifikacje w badaniu rozumiane są bardzo szeroko – obejmują zarówno wymagany poziom wykształcenia i doświadczenia zawodowego, specyficzne dla zawodu umiejętności (np. znajomość specyficznych technik masażu w zawodzie masażysty), jak i znajomość języków, obsługi komputera czy wreszcie umiejętność społeczne, poznawcze czy cechy charakteru. Termin kwalifikacja obejmuje więc wszystkie charakterystyki idealnego kandydata do pracy sprecyzowane przez pracodawcę.
CEREQ: Francja	Kwalifikacje w badaniu rozumiane są bardzo szeroko, jako wszystkie umiejętności i wiedzę, którą dysponują osoby wykonujące prace na stanowiskach administracyjnych (asystencko-sekretarskich). Nacisk badania jest położony na ewolucję tych stanowisk i na zmiany wymagań stawianych pracownikom w zakresie ich kompetencji.
Enquete Besoins en Main d’Oeuvre (BMO 2009): Francja	W badaniu kwalifikacje/kompetencje są tożsame z zawodami. Badanie nie obejmuje analizy kwalifikacji/kompetencji szczegółowych wymaganych przez pracodawców do wykonywania poszczególnych zawodów.
„National Skills Bulletin 2009”: Irlandia	Badanie skupia się na identyfikacji niedoborów w zakresie konkretnych kompetencji/kwalifikacji na rynku. Kwalifikacje/kompetencje rozumiane są tutaj jako ściśle określone specjalistyczne umiejętności/wąskie zawody, które w przyszłości będą szczególnie pożądane na rynku pracy, np. ekspert w zakresie bezpieczeństwa danych.
„Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector”: Irlandia	Kwalifikacje/kompetencje rozumiane są tutaj jako ściśle określone specjalistyczne umiejętności/wąskie zawody, które w przyszłości będą szczególnie pożądane na rynku pracy.
„Future Requirement for High-level ICT Skills in the ICT Sector”: Irlandia	Kwalifikacje/kompetencje rozumiane są tutaj jako ściśle określone specjalistyczne umiejętności/wąskie zawody, które w przyszłości będą szczególnie pożądane na rynku pracy. Badanie ogranicza się jedynie do kompetencji/umiejętności absolutnie kluczowych dla rozwoju branży w przyszłości.
„Qualifications of tomorrow”: Luksemburg	Kwalifikacje/kompetencje są w badaniu tożsame z zawodami, badanie nie analizuje jakie dokładnie umiejętności są wymagane w poszczególnych zawodach. Ponadto, rozumienie kwalifikacji rozszerzone jest także na wymagany przez pracodawców poziom wykształcenia.
Excelsior Survey: Włochy	Kwalifikacje rozumiane są w badaniu szeroko – jako zawód, posiadane wykształcenie, umiejętności językowe i komputerowe oraz inne cechy charakteryzujące pracownika.
Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy.	Kwalifikacje zawodowe to zestawy wiedzy i umiejętności nabyte drogą formalnego kształcenia w ramach systemu szkolnictwa zawodowego potwierdzone certyfikatem, uzyskanym po pozytywnej weryfikacji efektów kształcenia za pomocą egzaminu zawodowego.

Badanie	Definicja kompetencji/kwalifikacji/umiejętności
Czas na pracę – praca na czas	Kwalifikacje zawodowe rozumiane są jako wyuczone lub nabyte w drodze doświadczenia sprawności lub umiejętności potrzebne do wykonywania określonej pracy lub zadania w sposób kompetentny. Każdy zawód charakteryzuje się zestawem kwalifikacji, które go jednoznacznie określają oraz są niezbędne do jego wykonywania. Na kwalifikacje zawodowe składają się układy wiedzy, umiejętności oraz cech psychofizycznych, które mogą być rozpatrywane na różnych poziomach.
Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych – 2008.	W raporcie nie przytoczono definicji kwalifikacji ani kompetencji zawodowych. Z analizy tekstu wynika różne rozumienie obu pojęć. Kwalifikacje zawodowe rozumiane są jako zestawy wiedzy i umiejętności nabyte drogą formalnego kształcenia w ramach systemu szkolnictwa zawodowego, natomiast terminu „kompetencje” użyto względem umiejętności porozumiewania się w języku obcym („kompetencje językowe).
OSA Labour Demand Panel	W opisie badania nie przytoczono definicji kwalifikacji ani kompetencji zawodowych. Z analizy tekstu wynika różne rozumienie obu pojęć. Kwalifikacje zawodowe rozumiane są jako zestawy wiedzy i umiejętności nabyte drogą formalnego kształcenia lub szkolenia zawodowego, natomiast przez kompetencje rozumie się umiejętność praktycznego zastosowania kwalifikacji zawodowych oraz cechy psychologiczne niezbędne do wykonywania konkretnych zadań na stanowisku pracy .
VECCI Victorian Skills Survey	W raporcie nie przytoczono definicji kwalifikacji ani kompetencji zawodowych. Z analizy tekstu wynika rozumienie kwalifikacji zawodowych jako zestawu wiedzy, umiejętności i cech psychofizycznych niezbędnych do realizacji zadań na stanowisku pracy, które są potwierdzone bezpośrednio formalnym certyfikatem albo pośrednio wynikami pracy danego pracownika.
Employers’ surveys as a tool to identify skills needs: CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training)	Kwalifikacje zawodowe to zestawy wiedzy i umiejętności nabyte drogą formalnego kształcenia lub szkolenia zawodowego potwierdzone certyfikatem. Kompetencje to umiejętności praktycznego zastosowania kwalifikacji zawodowych oraz cechy osobowościowe niezbędne do wykonywania pracy na konkretnym stanowisku w organizacji.
European Monitoring Centre on Change: Eurofound (European Foundation for the improvement of living and working conditions)	Kwalifikacje zawodowe to zestawy wiedzy i umiejętności nabyte drogą formalnego kształcenia lub szkolenia zawodowego potwierdzone certyfikatem. Kompetencje to umiejętności praktycznego zastosowania kwalifikacji zawodowych do wykonywania pracy na konkretnym stanowisku. Kompetencje dzielą się na poznawcze (kognitywne), to jest wymagające logicznego lub kreatywnego przemyślenia sposobu rozwiązania zadania, oraz na praktyczne, polegające na umiejętności wykorzystania procedur, narzędzi i materiałów.
Work Organization and Restructuring in the Knowledge Society: Konsorcjum badawcze pod przewodnictwem Higher Institute for Labour Studies (HIVA), Katholieke Universiteit Leuven	W raporcie nie przytoczono definicji kwalifikacji ani kompetencji zawodowych. Z analizy tekstu wynika różne rozumienie obu pojęć. Kwalifikacje zawodowe rozumiane są jako zestawy wiedzy i umiejętności nabyte drogą sformalizowanego kształcenia lub szkolenia zawodowego, natomiast przez kompetencje rozumie się umiejętność praktycznego zastosowania kwalifikacji zawodowych do wykonywania konkretnych zadań na stanowisku pracy.

W wielu badaniach autorzy nie pokusili się w ogóle o zdefiniowanie używanych przez siebie pojęć, uznając je widocznie za powszechnie zrozumiałe i jednoznaczne. Szczegółowa analiza definicji w badaniach, w których się ona znalazła pokazuje jednak, że badacze różnie rozumieją te pojęcia, a czasem wymiennie stosują pojęcia kompetencji, kwalifikacji i umiejętności. W wielu badaniach, a szczególnie prowadzonych w Polsce, dominuje jednak perspektywa „kwalifikacji”. Niestety nawet w przypadkach wykorzystywania przez badaczy pojęcia „kompetencje”, jest ono często bardzo dalekie od rozumienia kompetencji przez pracodawców, w sposób opisany powyżej. Wykorzystanie odmiennego aparatu pojęciowego przez badaczy i osoby badane skutkować może nie tylko trudnością przeprowadzania badań empirycznych, ale także ich niską trafnością. Niezrozumienie istoty wymagań kompetencyjnych pracodawców (a więc nie tylko posiadania przez pracowników, czy potencjalnych kandydatów – a więc grupę absolwentów – pewnego

zestawu cech, ale przede wszystkim – zdolność i chęć wykorzystania ich w praktyce z korzyścią dla organizacji) już na tym bowiem etapie prowadzić może do wyciągania błędnych wniosków przez autorów badań. Konieczne jest więc określenie wspólnego, lub przynajmniej spójnego aparatu pojęciowego pomiędzy sektorem edukacji i pracodawcami, w celu poprawy komunikowania oczekiwań i pożądanych kierunków modyfikacji programów edukacyjnych. Tylko wtedy w działaniach „pośredników” jakimi są badacze analizujący oczekiwania pracodawców stawiane absolwentom szkolnictwa zawodowego można będzie uniknąć „szumów informacyjnych” w postaci niewłaściwego zrozumienia istoty prowadzonych analiz.

Duże znaczenie w tym zakresie mieć mogą prace prowadzone w zakresie budowy Krajowej Ramy Kwalifikacji, zgodnej z Europejskimi Ramami Kwalifikacji. W definicjach zgodnych z Zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie:

- **Kwalifikacja** oznacza formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ stwierdza, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami.
- **Wiedza** oznacza efekt przyswajania informacji poprzez uczenie się. Wiedza jest zbiorem faktów, zasad, teorii i praktyk powiązanych z dziedziną pracy lub nauki. W kontekście europejskich ram kwalifikacji wiedzę opisuje się jako teoretyczną lub faktograficzną.
- **Umiejętności** oznaczają zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów. W kontekście europejskich ram kwalifikacji umiejętności określa się jako kognitywne (obejmujące myślenie logiczne, intuicyjne i kreatywne) oraz praktyczne (obejmujące sprawność i korzystanie z metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).
- **Kompetencje** oznaczają udowodnioną zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych okazywaną w pracy lub nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej. W europejskich ramach kwalifikacji kompetencje określane są w kategoriach odpowiedzialności i autonomii.

Jak widać w powyższej definicji kompetencji zdecydowaną rolę przypisano zdolności stosowania cech pracowników w pracy, nauce, karierze zawodowej. Perspektywa ta odpowiada zdecydowanie lepiej na potrzeby kompetencyjne pracodawców.

2.6.2 Założenia procesu identyfikacji kompetencji z perspektywy pracodawców.

Ogólne założenia procesu identyfikacji z perspektywy pracodawców najlepiej rozpatrywać przez pryzmat efektów jakie ma ona przynieść, a więc właściwości identyfikowanych kompetencji. Pozwoli to wyeliminować z procesu badawczego te kompetencje, które nie spełniają przedstawionych wcześniej założeń definicyjnych. Podstawowe założenia procesu identyfikacji kompetencji zaprezentowano w tabeli 4.

Tabela 4. Założenia procesu identyfikacji kompetencji.

Założenie	Uzasadnienie
Identyfikowane kompetencje powinny odnosić się do znaczącej części pracy danego pracownika.	Pozwala to na tworzenie list kompetencji nie tylko w wymiarze ogólnym, a związanym z wykonywaniem konkretnej pracy. W ten sposób, możliwe jest stworzenie bardziej dokładnych i konkretnych opisów tego, co stanowi kompetencję z perspektywy pracodawcy. Obszary kompetencji w tym przypadku są bardzo konkretne, ponieważ opierają się na analizie funkcjonalnej, której dokonuje się poprzez rozbięcie pracy na zadania i odpowiadające im kompetencje.
Identyfikowane kompetencje powinny pozwalać na przewidywanie z dużym prawdopodobieństwem rezultatów pracy.	Pomimo, że można wykazać związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy posiadaniem i wykorzystaniem kompetencji, a osiąganiem wyników w pracy, kompetencje nie zawsze pozwalają na precyzyjne przewidywanie wszystkich zachowań. Przeprowadzane badania nie powinny kończyć się identyfikacją czynników, które nie mają wpływu na rezultaty pracy. Na liście pożądanych kompetencji nie powinny znaleźć się kreatywność i innowacyjność, jeżeli pracownik zatrudniony jest w firmie/dziale, gdzie wymagane jest ściśle przestrzeganie procedur
Identyfikowane kompetencje powinny dać się zdefiniować, odpowiednio szczegółowo opisać i zmierzyć.	Kompetencje trudne do zdefiniowania i nieuchwytne powinny być eliminowane z badania lub opisywane w inny sposób. Kompetencje powinny także dać się zmierzyć. Na przykład przestrzega się przed stwierdzeniami typu „musi posiadać zrozumienie ważności naszych klientów” lub „wymaga zrozumienia dochodowości naszych czterech głównych usług”, według których trudno jest orzec o oznakach obecności lub braku danej kompetencji.
Identyfikowane kompetencje powinny być przejrzyste i zrozumiałe dla przeciętnego użytkownika.	Zestawienia skomplikowane, niezrozumiałe i „nieprzyjazne” dla użytkownika, mimo naukowej precyzji nie są użyteczne z punktu widzenia ostatecznych użytkowników. Z drugiej strony, wysoki stopień „wysublimowania” badania nie musi wcale świadczyć o jego dokładności i trafności. Przejrzystość dotyczy także języka – należy zadbać o jego zrozumiałość. Prostota nie powinna jednak posuwać się zbyt daleko.
Identyfikowane kompetencje powinny dać się poprawić poprzez szkolenie lub nabieranie doświadczenia w sytuacjach pracy.	Założenie o możliwościach poprawy kompetencji poprzez szkolenie i trening, nie wyklucza czynników osobowościowych, ponieważ szkolenia powinny wszystkich aspektów kompetencji (wiedzy, umiejętności, predyspozycji i postaw), a nie tylko „twardych” czynników.

Z punktu widzenia możliwości prowadzenia analizy kompetencji na poziomie pojedynczego pracodawcy **proces identyfikacji kompetencji** przybierać może dwie formy: metody indukcyjnej oraz metody dedukcyjnej, różniące się kierunkiem analizy kompetencji. Metoda indukcyjna, wychodzi od konkretnych rodzajów zachowania, a następnie grupuje je w zbiory kompetencji. Metoda dedukcyjna przebiega od określenia nazwy kompetencji, poprzez jej zdefiniowanie, aż do określenia zachowań z nią związanych. Metoda indukcyjna jest trudniejsza, ale pozwala uniknąć błędów związanych z wpływem niewłaściwie zdefiniowanych początkowo nazw kompetencji. Działanie od końca, od wyników przez zachowania do kompetencji, pozwala na skupienie uwagi na zachowaniach, które świadczą o osiągnięciu przez pracowników wyjątkowych wyników, a nie na nazwie kompetencji, do której następnie zostają dopisane zachowania związane z jej praktycznym wykorzystaniem.

Można również mówić o metodach identyfikacji kompetencji **„z dołu do góry”** i **„z góry na dół”**. Podejście „z dołu do góry” zakłada badania eksploracyjne w celu wywiedzenia kompetencji od pojedynczych pracowników³⁷. W badaniach tego rodzaju chodzi o stworzenie listy kompetencji, którą sporządzają

³⁷ Cooper S., Lawrence E., Kierstead J., Lynch B., Luce S., Competencies – A Brief Overview of Development and Application to Public and Private Sectors, Research Directorate, Public Service Commission of Canada, 1998, str.5.

pracownicy w zależności od ich ważności w wykonywanej pracy. Następnie porównuje się uzyskane od pracowników wyniki, grupuje i łączy pod nagłówkami kompetencji, opisanych językiem zachowań. Odmienne, źródłem informacji w podejściu „z góry na dół” nie są pracownicy wykonujący badaną pracę, a grupa osób tworząca obecną i przyszłą „wizję” funkcjonowania organizacji. Najczęściej w roli tej występują właściciele i zarządzający organizacją lub eksperci zewnętrzeni. W podejściu tym zakłada się, że kompetencje powinny być zdefiniowane przez potrzeby przedsiębiorstw, a nie obecny sposób wykonywania pracy.

Zidentyfikowane modele kompetencji sporządzone przy użyciu metod charakterystycznych dla podejścia „z dołu do góry” i „z góry na dół” mogą odzwierciedlać różnice w postrzeganiu pracy przez jej wykonawców oraz przez zarządzających organizacją. W praktyce mogą to być różnice znaczące, tak więc konieczne jest zachowanie równowagi w wyborze między tymi metodami. W pozornie błażej różnicy pomiędzy dwoma powyższymi podejściami, chodzić może o głębszą filozofię podejścia do identyfikacji kompetencji. Dlatego też, kolejnym podziałem jest rozróżnienie **metod na intuicyjne i badawcze**³⁸. Podejście badawcze podkreśla systematyczność zbierania i analizy danych. W podejściu intuicyjnym zbieranie i analiza danych występują w niewielkim stopniu lub nie występują wcale, a wyniki analizy nie determinują tego, co zostanie włączone do oczekiwań kompetencyjnych. Podejście to polega w znacznym stopniu na ocenie, wnikliwości i intuicji zespołu projektującego badanie.

Różne metody badawcze mogą prowadzić w większym stopniu do uchwycenia kompetencji **różnicujących** (wyróżniających) pracowników osiągających wysokie wyniki pracy od pracowników osiągających przeciętne wyniki. Ujęcie to jest spójne ze współczesnym postrzeganiem kompetencji z perspektywy pracodawców i ma swoje źródła w pracach D. McClellanda. Zauważył on, że testy psychologiczne badające inteligencję, jak również oceny i świadectwa szkolne nie przewidują przyszłej efektywności pracy badanych osób. Spostrzeżenia te skłoniły go do poszukiwania sposobów identyfikowania tych charakterystyk pracownika, które z większym prawdopodobieństwem pozwalałyby na przewidywanie przyszłej efektywności pracy. Metodologia kompetencyjna D. McClellanda może więc być podsumowana przez dwa czynniki:

- systematyczne porównywanie osiągających wyjątkowe wyniki pracowników z mniej efektywnymi w celu identyfikacji czynników sukcesu,
- identyfikacja specyficznych cech i zachowań, które pozostają w związku przyczynowo-skutkowym z wyjątkowymi wynikami.

Prognozowanie przyszłych oczekiwań kompetencyjnych pracodawców jest niezbędne ze względu na długi czas potrzebny na dostępność kompetencji na rynku pracy od momentu podjęcia decyzji dotyczących inwestycji edukacyjnych. Tylko w sytuacji uwzględnienia w badaniach elementów prognostycznych możliwe jest dostosowywanie systemów kształcenia do prognozowanych wymagań, a tym samym podejmowania

³⁸ Mansfield R.S., Practical Questions for Building Competency Models, Paper presented at Insight Information Company Conference 'Competency-Based Management for the Federal Public Service', Ottawa, Nov 6-7, 2000, str.20-21.

trafniejszych decyzji inwestycyjnych w zakresie kształtowania kapitału ludzkiego. Z drugiej strony prognozy zmian na rynku pracy obciążone są dużą niepewnością, a popyt na pracę w różnych sektorach podlega często gwałtownym zmianom. Średnio i długookresowe prognozy popytu opierają się na pewnych założeniach odnośnie popytu na pracę bazujących najczęściej na danych historycznych, tak więc ich adekwatność do przyszłych trendów na rynku pracy może być (i często jest) kwestionowana. Dlatego też coraz powszechniejsze stają się badania pracodawców pozwalające na bezpośrednie zaangażowanie pracodawców w prognozowanie.

W badaniach można więc wyróżnić również metody bardziej odpowiednie dla badania **obecných** kompetencji wymaganych na danym stanowisku pracy, jak i tych, które mają charakter **przyszłościowy**. Kompetencje istniejące będą odzwierciedlały wymagania kompetencyjne, które są determinowane z jednej strony obecnymi zadaniami do wykonania, a z drugiej strony – najefektywniejszymi wzorcami zachowań pracowników osiągających wyjątkowe wyniki. Metody nastawione na identyfikację kompetencji przyszłościowych umożliwiają uchwycenie tych charakterystyk, które pozwalają przełożyć na język kompetencji wizję funkcjonowania i rozwoju organizacji w przyszłości.

W podejmowaniu decyzji o wyborze ostatecznego zestawu metod badania oczekiwań kompetencyjnych pracodawców uwzględnić należy również powyższe uwarunkowania. W tabeli 5 zestawiono charakterystykę dostępnych na poziomie poszczególnego pracodawcy metod identyfikacji kompetencji wymaganych od pracowników.

Tabela 5. Charakterystyka dostępnych metod identyfikacji kompetencji, na poziomie poszczególnego pracodawcy.

Metoda	Charakterystyka
Analiza dokumentów przedsiębiorstwa (misja, wizja, wartości, strategia)	Metoda nastawiona na identyfikację kompetencji przyszłościowych, gdyż obejmuje analizę przyszłych, planowanych kierunków rozwoju organizacji. W procesie analizy wymagania określone przez treść tych dokumentów zostają przełożone na język kompetencji i pożądanych zachowań, a więc jest to podejście intuicyjne. Najczęściej analiza ta odbywa się w postaci warsztatu, w którym udział biorą członkowie zarządu, wyższej kadry menedżerskiej oraz konsultanci zewnętrzni, dlatego też jest nastawiona na identyfikację kompetencji „z góry na dół”. Jest to metoda nastawiona na identyfikację kompetencji progowych, gdyż nie obejmuje zbierania i analizy danych dotyczących wzorców najefektywniejszego wykonywania pracy lub wypełniania powierzonej roli organizacyjnej.
Analiza opisów stanowisk pracy	Opisy zadań i obowiązków na danym stanowisku stają się podstawą określenia, jaką wiedzę, umiejętnościami, predyspozycjami i postawami będzie musiał wykazywać się pracownik. Kierunek analizy przebiega zatem od zadań do kompetencji, a nie zachowań poszczególnych pracowników, które prowadzą do uzyskiwania ponadprzeciętnych rezultatów pracy, a więc pozwala na identyfikację kompetencji progowych. Formalna analiza (choć w odwrotnym kierunku) wskazuje na badawczy charakter tej metody. Metoda ta właściwa jest dla identyfikowania kompetencji istniejących. Można jednak powiedzieć, że jest to metoda nastawiona na identyfikację kompetencji „z dołu do góry”, gdyż wykorzystywane są nie tyle predykcje i przekonania osób dokonujących identyfikacji, co materiał empiryczny zawarty w opisach stanowisk pracy.
Wywiady	Mogą mieć charakter zarówno indywidualny jak i grupowy oraz nieustrukturyzowany i ustrukturyzowany. Powinny rozpocząć się od określenia kluczowych lub podstawowych obszarów wyników ról, a następnie przenieść się na obszar analizy tych cech zachowania, które odróżniają wykonawców zadań na różnych poziomach kompetencji. Dobrze poprowadzony wywiad pozwala na określenie tych kompetencji, które różnicują pracowników o przeciętnych i wyjątkowych rezultatach pracy, pozwala więc na identyfikację kompetencji różnicujących. Jednakże uwzględnić trzeba ryzyko wypaczenia informacji przez prowadzącego wywiad, a także subiektywność danych zebranych w trakcie wywiadów. Jest to raczej w praktyce metoda nastawiona na identyfikację kompetencji istniejących oraz identyfikacji „z dołu do góry”, gdyż podstawowym źródłem informacji są pracownicy wykonujący pracę. Z uwagi na charakter przeprowadzanych analiz można uznać tę metodę za badawczą.

Metoda	Charakterystyka
Ankiety	Od konstrukcji ankiety zależy, czy pozwoli ona na określenie kompetencji wyróżniających, czy jedynie, na zebranie informacji o podstawowych kompetencjach wymaganych do poprawnego wykonywania określonej pracy. Metoda ta umożliwi identyfikację kompetencji różnicujących. Najczęściej kwestionariusze nakierowane są na zbieranie informacji o istniejących, a nie przyszłych wymogach pracy, ale nie musi to być regułą. Jest to metoda zdecydowanie nastawiona na identyfikację kompetencji „z dołu do góry”. Z uwagi na sposób zbierania informacji jest to zdecydowanie metoda badawcza.
Analiza ocen okresowych pracowników	W przypadku oceny słownej (metody opisowej), scharakteryzowana w opisie ocena pracownika jest często źródłem nie tylko identyfikacji pożądanych zachowań, czy postaw (a co za tym idzie kompetencji), ale również często wyjaśnia przyczynę tych zjawisk. W przypadku metod oceny bazujących na skalach ocen, najbardziej użyteczne są skale oparte na kryteriach behawioralnych i efektywnościowych. Bogate źródło informacji stanowią załączane często do formularzy oceny uzasadnienia, czy uwagi oceniających. Analiza ocen okresowych jest raczej sama w sobie metodą nastawioną na identyfikację kompetencji progowych. Może być jednak wykorzystywana jako pomocnicze źródło informacji do identyfikacji kompetencji wyróżniających, poprzez określenie grup pracowników osiągających wyjątkowe i przeciętne wyniki pracy. Ponieważ opiera się ona na źródłach informacji dotyczących przeszłych okresów jest to zdecydowanie metoda nastawiona na identyfikację kompetencji istniejących. Raczej jest to również metoda nastawiona na identyfikację kompetencji „z dołu do góry”. Tak jak poprzednio, wydaje się, że można uznać tę metodę za badawczą.
Obserwacja w miejscu pracy	Metody obserwacyjne dobrze sprawdzają się dla prostych stanowisk pracy, gdzie większość zadań i ich wyników jest obserwowalna i ma fizyczny wymiar. Trudno stosować je jednak w przypadku prac, w których znaczna część zadań jest nieuchwytna, trudna do zaobserwowania, czy polegająca głównie na pracy umysłowej. Wysoki subiektywizm oceny powoduje, że spostrzeżenia dwóch obserwatorów mogą się znacznie różnić między sobą, ponieważ mają oni a priori koncepcję tego, co jest istotne na stanowisku, które obserwują. Jest to metoda nastawiona na identyfikację kompetencji wyróżniających. Pozwala ona jednak jedynie na uchwycenie kompetencji istniejących. Jest to metoda nastawiona na identyfikację kompetencji „z dołu do góry” oraz metoda wykorzystująca podejście badawcze.
Symulacja	Jest szczególną formą metody obserwacyjnej. Pracownicy zostają ocenieni na podstawie swojego zachowania w sytuacjach zbliżonych do sytuacji pracy, dziejących się na żywo. Przy pomocy symulacji można zwiększyć częstotliwość występowania różnorodnych zadań i wyzwań w krótkim okresie czasu, podczas jednej lub dwóch sesji. Oczywiście trzeba uwzględnić fakt, że symulowane środowisko pracy różni się znacznie od rzeczywistego, co może wpływać na zachowania pracownika i dać nieprawdziwy obraz wymaganych kompetencji. Metoda symulacyjna ma wszelkie cechy metody obserwacyjnej, a więc jest nastawiona na identyfikację kompetencji różnicujących, istniejących, „z dołu do góry” oraz wykorzystuje metody badawcze.
Panel ekspertów	Dobrze zaprojektowany panel, przeprowadzony w formie dyskusji między ekspertami może prowadzić do określenia przyszłościowych kompetencji. Odpowiednie grono ekspertów posiada wiedzę i dostateczną orientację w trendach rynkowych, pozwalającą określić nowe obszary funkcjonowania organizacji i niezbędne charakterystyki pracowników. Metoda panelowa jest metodą „z góry do dołu”. Nie można jednak jednoznacznie powiedzieć, czy przy użyciu tej metody zidentyfikować można jedynie kompetencje progowe czy różnicujące. Istnieje duże prawdopodobieństwo zidentyfikowania nieistniejących, przyszłych kompetencji różnicujących, które pozwalają będą na odróżnienie wyjątkowych i przeciętnych pracowników w przyszłości. Ze względu na swój charakter jest to metoda zdecydowanie intuicyjna.
Warsztat	Warsztat jest zdecydowanie godny polecenia z uwagi na szybkość i łatwość generowania informacji z różnych poziomów organizacji. Zadania warsztatowe mogą obejmować zadania wykorzystywane w podejściu „z góry do dołu”, jak na przykład analizę misji, wizji i wartości, czy strategii organizacji, z tą tylko różnicą, że odmiennie od założeń tego podejścia, do warsztatu mogą być zaproszeni reprezentanci szeregowych pracowników. Warsztat, w zależności od sposobu jego prowadzenia, składu grupy, a także zadań na nim przeprowadzonych może prowadzić zarówno do określenia kompetencji progowych, jak i różnicujących. Podobnie jest z wykorzystaniem warsztatu do określania kompetencji istniejących i przyszłościowych. Trudno także określić, z uwagi na wielość innych metod składających się na warsztat, czy jest to czyste podejście intuicyjne, czy badawcze.
Technika zdarzeń krytycznych	W metodzie tej chodzi o zebranie zdarzeń, które mają „krytyczny” charakter; to znaczy są bardzo ważne dla badanego rodzaju działalności. Wynikiem zastosowania metody powinno być określenie efektywnych i nieefektywnych zachowań pracowników. Jest więc to jedna z najlepszych metod identyfikacji kompetencji wyróżniających. Jest to metoda nastawiona na identyfikację kompetencji „z dołu do góry”, ponieważ badaniu podlegają rzeczywiste zdarzenia krytyczne, które powstają podczas wykonywania zadania przez pracownika. Pracownik jest w przypadku tej metody rzeczywistym wykonawcą zadań i podczas ich wykonywania znajduje się nie w warunkach „laboratoryjnych”, a w zwykłym dla siebie środowisku pracy. Ważną cechą tej metody badawczej jest możliwość uzyskania nie tylko danych ilościowych (takich jak na przykład częstotliwość występowania zdarzenia), ale również jakościowych o badanym zdarzeniu. Pozwala ona na identyfikację kompetencji istniejących, będących w posiadaniu pracowników.

Metoda	Charakterystyka
Analiza siatki konstruktów personalnych Kelly'ego	Jednostki nadają sens światu poprzez to co Kelly nazwał „systemem konstruktów personalnych” zdefiniowanych jako „kanały w których przebiegają procesy myślowe danego człowieka”. Siatka konstruktów Kelly'ego może być stosowana między innymi w celu określenia wymiarów, które odróżniają dobre standardy działania od złych. Lista konstruktów powstaje na skutek zastosowania procedury zwanej „triangulacją elementów” lub „trójelementową metodą ujawniania”. Procedura ta prowadzi do określenia wzorca najefektywniejszego pracownika poprzez pryzmat analizowanych cech, co odpowiada definicji kompetencji różnicujących. Następnie tworzy się właściwą siatkę konstruktów Kelly'ego (repertory grid), gdzie na jednej z osi zaznacza się wszystkie konstrukty (w tym przypadku kompetencje), a na drugiej poszczególne elementy (w tym przypadku zadania). Analiza siatki konstruktów Kelly'ego jest metodą nastawioną na identyfikację kompetencji „z dołu do góry”. Jest to zdecydowanie metoda badawcza, prowadząca do identyfikacji kompetencji istniejących, ale przede wszystkim kompetencji różnicujących.

Podsumowując, zbyt często w praktyce wybór metod badawczych dotyczących identyfikacji oczekiwanych kompetencji jest nieracjonalny, oparty bardziej na preferencjach niż na zrozumieniu rzeczywistych wyników, do których prowadzą. Z punktu widzenia tworzenia metodologii badania oczekiwań kompetencyjnych pracodawców konieczne jest zachowanie równowagi we wszystkich aspektach metodologicznych. Poszczególne metody identyfikacji charakteryzują się odmiennymi cechami i tym samym prowadzić mogą do określania różnych zestawów kompetencji. Tym samym nie wszystkie metody mogą być stosowane „zamiennie”. Uzasadnione jest zatem zastosowanie równoważących się zestawów metod pozwalających na identyfikację kompetencji istniejących i przyszłościowych oraz progowych i różnicujących. Właściwe określenie tych rodzajów kompetencji wymaga zastosowania zarówno metod identyfikacji badawczych i intuicyjnych, oraz „z dołu do góry” i „z góry na dół”.

2.6.3 Listy kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców w analizowanych badaniach

W znacznej części analizowanych badań, szczególnie popytowej strony rynku pracy, zdefiniowano w precyzyjny sposób listę kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego. Listy te prezentowane były w różnych układach i różnych poziomach analizy:

- ogólnokrajowych/regionalnych – kompetencji oczekiwanych od absolwentów kształcenia zawodowego przez pracodawców na danym obszarze,
- branżowych – kompetencji oczekiwanych (i trendów zmian) w poszczególnych branżach (również w przekrojach międzynarodowych – na przykład na poziomie UE),
- zawodowych – kompetencji oczekiwanych w danych zawodach/obszarach zawodowych,
- stanowiskowych/obszarach funkcjonalnych organizacji (np. sprzedaż) – kompetencji oczekiwanych na konkretnych stanowiskach pracy.

Jakość i szczegółowość uzyskiwanych informacji jest bardzo zróżnicowana. Co ciekawe, nie jest to zawsze warunkowane przyjętą metodologią badawczą, która teoretycznie prowadzić powinna do

wartościowych i szczegółowych wyników w zakresie oczekiwanych kompetencji. O ile trudno oceniać trafność dokonanych analiz pod kątem tego, czy badania rzeczywiście trafnie uchwyciły kompetencje wymagane przez pracodawców, zwraca uwagę zbyt ogólne i bardzo szerokie ujęcie wielu kompetencji. Zrozumienie, co kryje się pod pojęciem „znajomość technik telekomunikacyjnych” (szczególnie w branży „Usługi ochrony i bezpieczeństwa”) czy „zdrowy tryb życia” zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak również decyzji w zakresie kształcenia zawodowego jest niezwykle trudne. Praktyczne wykorzystanie wyników badania zmusza badaczy do bardzo precyzyjnych (ale jednocześnie nie nazbyt szczegółowych) wskazań w zakresie oczekiwanych kompetencji.

Zestawienie list kompetencji z analizowanych badań zamieszczono w tabeli 6.

Tabela 6. Zestawienie list kompetencji z analizowanych badań.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
Analiza zapotrzebowania na kwalifikacje w 10 wybranych branżach na podstawie ogłoszeń prasowych	Kwalifikacje wymagane od pielęgniarzek i położnych:	<ul style="list-style-type: none"> • ustawowo określone wykształcenie, • doświadczenie zawodowe, • dodatkowe wykształcenie w zakresie asystowania przy operacjach, • znajomość języka niemieckiego, • umiejętności pracy zespołowej, • komunikatywność, • zaangażowanie, • odpowiedzialność, • dyspozycyjność, • znajomość obsługi komputera, • prawo jazdy
	Kwalifikacje wymagane w rzemieślniczo-technicznych zawodach medycznych:	<ul style="list-style-type: none"> • wykształcenie zawodowe w zakresie optyki, lub akustyki, • wykształcenie mistrzowskie (Meisterpruefung), • doświadczenie zawodowe, • znajomość języka obcego, • dobra prezencja, • empatia, • zaangażowanie, • przyjazne nastawienie, • umiejętności negocjacyjne.
	Kwalifikacje wymagane w handlu produktami medycznymi:	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom asystenta farmaceutyczno-handlowego, aptekarza, lub wykształcenie wyższe w zakresie farmacji, • dodatkowe wykształcenie z zakresu żywienia człowieka, kosmetycznego lub rzemieślniczego w zawodach medycznych, • doświadczenie zawodowe, • znajomość obsługi komputerowa, • specyficzna znajomość leków, • wiedza z zakresu medycyny alternatywnej, • znajomość produktów kosmetycznych, • znajomość aromaterapii, • znajomość języka niemieckiego, • umiejętności pracy zespołowej, • zaangażowanie, • dyspozycyjność, • przyjazne nastawienie.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
	<p>Kwalifikacje wymagane w masażu:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sporadycznie dyplom fizjoterapii w szkołach wyższych, w pozostałych nie sprecyzowano wymaganego poziomu wykształcenia, • ukończony kurs masażu ogólnego, • ukończony kurs masażu medycznego i elektroterapii, • ukończony kurs masażu limfatycznego, • ukończony masażu ayurweda, • wykształcenie w zakresie innych technik masażu, • doświadczenie zawodowe, • znajomości obsługi komputera, • kwalifikacje zawodowe w zakresie animacji i rozrywki, doradztwa i terapii, fizjoterapii, technik masażu (w tym w zakresie akupunktury, masażu limfatycznego i ayurweda, masażu klasycznego, Shiatsu, innych technik masażu), • znajomość języka obcego, • umiejętności pracy w zespole, • dobra prezencja, • dobre maniery, • komunikatywność, • zaangażowanie, • nastawienie na klienta, • odpowiedzialność, • samodzielność, • dyspozycyjność, • dynamizm w działaniu, • punktualność, • dokładność, • uczciwość, • dyskrecja.
	<p>Kwalifikacje wymagane w zawodach medyczno-technicznych:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ustawowo określone wykształcenie, • doświadczenie zawodowe, • znajomość obsługi komputera, • umiejętności manualne, • umiejętności protetyczne, • wiedza z zakresu chemii, • znajomość diagnostyki laboratoryjnej, • znajomość technik fizjoterapeutycznych, • znajomość języka obcego, • umiejętności pracy w grupie, • zaangażowanie, • dyspozycyjność, • odpowiedzialność,

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
		<ul style="list-style-type: none"> • łatwość uczenia się, • kreatywność, • talent pedagogiczny.
	<p>Kwalifikacje w zawodach pomoc medyczna i sanitariusz:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wykształcenia zawodowego dla pomocy dentystrycznych, • dodatkowe wykształcenie w zakresie pomocy przy operacjach, ogólnej opiece medycznej, • doświadczenie zawodowe, • znajomość obsługi komputera, • specyficzne wymagania zawodowe (znajomość zasad asystowania przy operacjach, znajomość słownictwa medycznego, znajomości zasad higieny jamy ustnej), • znajomość języka obcego, • umiejętności pracy w grupie, • dobre maniery, • zaangażowanie, • przyjazne nastawienie.
<p>AMS-Qualifikations-Barometer</p>	<p>Branża budowlana i drzewna:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość rozliczeń budowlanych, • znajomość kosztorysowania i księgowości budowlanej, • znajomość rewitalizacji budynków, • znajomość produktów i materiałów budowlanych, • znajomość CAD.
	<p>Branża biuro/gospodarka/finanse i prawo:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • specjalistyczna wiedza prawna, • umiejętności komunikacyjne, • talent do sprzedaży, • znajomość przepisów prawnych specyficznych dla zawodu, • umiejętności biznesowe.
	<p>Branża chemia/tworzywa sztuczne/surowce/wydobycie:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość CAD, • znajomość technik ochrony środowiska, • znajomość rozliczeń budowlanych, • znajomość planowania budowlanego, • znajomość technik energetycznych.
	<p>Branża elektrotechnika, elektronika i telekomunikacja:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość tematyki bezpieczeństwa danych, • znajomość technik energetycznych, • znajomość technik budynków, • znajomość języków obcych, • gotowość do podróży.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
	Medycyna i zdrowie:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość przepisów prawnych specyficznych dla zawodu, • znajomość naukowych metod pracy, • znajomość technik sprzedaży, • umiejętności analityczne, • znajomość obsługi komputera.
	Branża szkło/ceramika/kamień:	<ul style="list-style-type: none"> • obsługa maszyn i urządzeń, • umiejętności rzemieślniczo-artystyczne, • znajomość rewitalizacji budynków, • znajomość CAD, • doradztwo w zakresie instalacji.
	Branża grafika/druk/papier/fotografia:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość oprogramowania graficznego, • orientacja na obsługę, • umiejętności biznesowe, • talent do sprzedaży, • umiejętności analityczne,
	Handel i sprzedaż:	<ul style="list-style-type: none"> • asertywność, • umiejętność obsługi komputera, • zaangażowanie, • przyjaźliwość, • dobra znajomość języka niemieckiego.
	Pomocnicza siła robocza:	<ul style="list-style-type: none"> • obsługa maszyn i urządzeń, • zaangażowanie, • przyjaźliwość, • dobra znajomość języka niemieckiego, • komunikatywność.
	Branża hotelowa:	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętności biznesowe, • umiejętności kucharskie, • orientacja na obsługę klienta, • opieka nad gośćmi i animacja, • umiejętność obsługi gości.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
	Technologie informatyczne:	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętności analityczne, • znajomość systemów operacyjnych, • znajomość specyficznych dla branży produktów i materiałów, • znajomość baz danych, • wiedza z zakresu opracowywania i utrzymania baz danych.
	Branża pielęgnacji ciała i piękna:	<ul style="list-style-type: none"> • dobra znajomość języka niemieckiego, • dobra prezentacja, • talent do sprzedaży, • ogólne wykształcenie, • umiejętności przywódcze,
	Rolnictwo, ogrodnictwo, leśnictwo:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość ekonomiki rolnej, • znajomość technik ochrony środowiska, • znajomość upraw, • obsługa maszyn i urządzeń, • znajomość ogrodnictwa.
	Branża żywnościowa:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość zarządzania jakością, • obsługa maszyn i urządzeń, • schludność, • niezawodność, • znajomość biotechnologii.
	Branża maszynowa, samochodowa i metalowa:	<ul style="list-style-type: none"> • obsługa maszyn i urządzeń, • umiejętność spawania, • koordynacja ręka-oko, • znajomość CAD, • znajomość mechaniki elektronicznej.
	Media, kultura i sztuka:	<ul style="list-style-type: none"> • otwartość, • charyzma, • znajomość bezpieczeństwa danych, • znajomość obsługi komputera, • zaangażowanie.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
	Sprzątanie i opieka nad domem:	<ul style="list-style-type: none"> • obsługa maszyn i urządzeń, • zaangażowanie, • orientacja na obsługę klienta, • znajomość pracy biurowej, • znajomość obsługi komputera.
	Turystyka, czas wolny i sport:	<ul style="list-style-type: none"> • podstawowa wiedza medyczna, • opieka na gośćmi i animacja, • charyzma, • umiejętności dydaktyczne, • znajomość języków obcych.
	Usługi ochrony/bezpieczeństwa:	<ul style="list-style-type: none"> • zaangażowanie, • umiejętność z zakresu ochrony, • znajomość pierwszej pomocy, • komunikatywność, • znajomość technologii telekomunikacyjnych.
	Branża usługi społeczne/wychowanie/edukacja:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość zarządzania, • umiejętność rozwiązywania problemów, • otwartość, • asertywność, • umiejętność obsługi komputera.
	Ochrona środowiska:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość technik energetycznych, • znajomość technik ochrony środowiska, • znajomość gospodarki odpadami, • zaangażowanie, • znajomość przepisów prawnych specyficznych dla zawodu.
	Tekstylna/moda/skóry:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość specyficznych produktów i materiałów w branży, • znajomość CAD, • znajomość zarządzania jakością, • znajomość wytwarzania i przetwarzania tekstyliów, • znajomość gospodarki odpadami.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
	Transport/spedycja:	<ul style="list-style-type: none"> • komunikatywność, • orientacja na obsługę klienta, • kompetencje interkulturowe, • znajomość obsługi komputera, • perfekcyjny niemiecki.
	Nauka, badania, rozwój:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość obsługi komputera, • znajomość biotechnologii, • znajomość baz danych, • zaangażowanie, • kompetencje interkulturowe.
Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce	Kompetencje wymagane od doświadczonych pracowników (w opinii specjalistów ZZL):	<ul style="list-style-type: none"> • elastyczność, • umiejętność krytycznego myślenia/rozwiązywania problemów, • zdolności przywódcze, • profesjonalizm, • umiejętność współpracy, • umiejętność zastosowania technologii informatycznych, • innowacyjność, • różnorodność, • umiejętność redagowania tekstów, • etyka, • nastawienie na permanentny rozwój, • komunikacja werbalna, • zdrowy tryb życia, • dobra znajomość języka angielskiego, • rozumienie procesów globalizacyjnych, • odpowiedzialność (związana z decyzjami finansowymi), • postawa obywatelska, • wiedza ekonomiczna w ujęciu globalnym, • przedsiębiorczość, • znajomość innych poza angielskim języków obcych, • znajomość rachunkowości,

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
	<p>Kompetencje wymagane od osób wchodzących na rynek pracy są to (w opinii specjalistów ZZL):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • elastyczność, • umiejętność krytycznego myślenia/rozwiązywania problemów, • profesjonalizm, • umiejętność zastosowania technologii informatycznych, • umiejętność współpracy, • różnorodność, • innowacyjność, • umiejętność redagowania tekstów, • komunikacja werbalna, • zdrowy styl życia, • zdolności przywódcze, • etyka, • znajomość języka angielskiego, • nastawienie na permanentny rozwój, • rozumienie procesów globalizacyjnych, • znajomość innych niż angielski, • odpowiedzialności (związana z decyzjami finansowymi), • postawa obywatelska, • wiedza ekonomiczna w ujęciu globalnym, • znajomość rachunkowości, • przedsiębiorczość.
	<p>Najważniejsze kompetencje w miejscu pracy (w opinii pracowników):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elastyczność, • umiejętność krytycznego myślenia/rozwiązywania problemów, • innowacyjność, • zdolności przywódcze, • umiejętność współpracy, • umiejętność redagowania tekstów, • nastawienie na permanentny rozwój, • umiejętność zastosowania technologii informatycznych, • komunikacja werbalna, • etyka, • różnorodność, • znajomość języka angielskiego, • wiedza ekonomiczna w ujęciu globalnym, • odpowiedzialności (związana z decyzjami finansowymi), • przedsiębiorczość, • zdrowy tryb życia, • znajomość innych niż angielski języków obcych, • postawa obywatelska, • znajomość rachunkowości.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
<p>Czas na pracę – praca na czas</p>	<p>Najczęściej poszukiwane przez pracodawców kwalifikacje, których z nie posiadali bezrobotni:</p> <p>Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców od pracowników zatrudnionych w formie pracy tymczasowej:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • obsługa komputera, • prawo jazdy odpowiedniej kategorii, • znajomość języka obcego, • znajomość zasad rachunkowości i księgowości. • znajomość obsługi komputera, • umiejętność obsługi kasy fiskalnej, • umiejętność obsługi klienta, • wykształcenie kierunkowe, • znajomość technik sprzedaży, • znajomość branży, • znajomość języka obcego, • komunikatywność, • dyspozycyjność, • łatwość nawiązywania kontaktów, • rzetelność, • solidność, • sprawność fizyczna, • uczciwość, • dokładność.
<p>Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców od pracowników na stanowisku Sprzedawca (zawód szkolny: 522[01] Sprzedawca):</p>	<p>Kluczowe kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobra prezencja, • komunikatywność, • odporność na stres, • dokładność, • poczucie estetyki, • wiedza, jak układać towar • znajomość technik sprzedaży, • umiejętność obsługi metkownicy, • umiejętność obsługi kasy fiskalnej, • wystawianie dokumentów sprzedaży, • znajomość asortymentu, • znajomość oferowanych produktów. <p>Pomocnicze kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wiedza, kiedy należy złożyć zamówienie, • znajomość procedur reklamacyjnych, • wiedza na temat warunków sprzedaży ratalnej, • umiejętność sporządzenia umowy sprzedaży ratalnej. <p>Kluczowe kwalifikacje ogólnozawodowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umiejętność przeliczania gotówki, 	<p>Kluczowe kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobra prezencja, • komunikatywność, • odporność na stres, • dokładność, • poczucie estetyki, • wiedza, jak układać towar • znajomość technik sprzedaży, • umiejętność obsługi metkownicy, • umiejętność obsługi kasy fiskalnej, • wystawianie dokumentów sprzedaży, • znajomość asortymentu, • znajomość oferowanych produktów. <p>Pomocnicze kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wiedza, kiedy należy złożyć zamówienie, • znajomość procedur reklamacyjnych, • wiedza na temat warunków sprzedaży ratalnej, • umiejętność sporządzenia umowy sprzedaży ratalnej. <p>Kluczowe kwalifikacje ogólnozawodowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umiejętność przeliczania gotówki,

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
		<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność obsługi sprzętu czyszczącego, • znajomość banknotów, • znajomość zasad bhp, • znajomość rodzajów kart kredytowych, • znajomość procedur przyjęcia wpłaty za pomocą karty kredytowej, • znajomość oprogramowania komputerowego, • umiejętność obsługi urządzeń biurowych. <p>Pomocnicze kwalifikacje ogólnozawodowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • punktualność, • wiedza, jak prawidłowo zabezpieczyć punkt sprzedaży, • odpowiedzialność.
	<p>Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców od pracowników na stanowisku Specjalista do spraw obsługi klienta (zawód szkolny: 341[03] Technik handlowiec):</p>	<p>Kluczowe kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • komunikatywność, • odporność na stres, • umiejętność prezentacji, • umiejętność przyswajania wiedzy, • umiejętność przekonywania, • umiejętność reagowania na błędy, • umiejętność przygotowania oferty, • umiejętność obsługi komputera i kasy fiskalnej, • umiejętność składania zamówień, • znajomość oferty firmy, • znajomość branży. <p>Pomocnicze kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umiejętność zrozumienia potrzeb Klientów, • umiejętność radzenia sobie z trudnym Klientem, • znajomość procedur reklamacyjnych, • znajomość struktury organizacyjnej firmy. <p>Kluczowe kwalifikacje ogólnozawodowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dobra prezencja, • umiejętności negocjacyjne, • umiejętność uwzględnienia specyfiki klienta, • umiejętność obsługi urządzeń biurowych. <p>Pomocnicze kwalifikacje ogólnozawodowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zdolności analityczne, • umiejętność dobrej organizacji pracy, • umiejętność przygotowania zestawień i wykresów.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
	<p>Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców od pracowników na stanowisku Pracownik administracyjno-biurowy (zawód szkolny: 419[01] Technik prac biurowych):</p>	<p>Kluczowe kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umiejętności organizacyjne, • dokładność, • zdolności analityczne, • umiejętność przygotowania różnych form dokumentów, • umiejętność selekcji i segregowania dokumentów, • znajomość oprogramowania komputerowego. <p>Pomocnicze kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umiejętności organizacyjne, • dokładność, • zdolności analityczne, • umiejętność przygotowania różnych form dokumentów, • umiejętność selekcji i segregowania dokumentów, • znajomość oprogramowania komputerowego. <p>Kluczowe kwalifikacje ogólnozawodowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • komunikatywność, • kultura osobista, • umiejętność korzystania z Internetu, • umiejętność szybkiego pisania, • umiejętność obsługi urządzeń biurowych, • znajomość przepisów bhp, • umiejętność obsługi urządzeń audiowizualnych. • Pomocnicze kwalifikacje ogólnozawodowe: brak.
	<p>Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców od pracowników na stanowisku Grafik komputerowy multimediów (zawód szkolny: 311[51] Technik cyfrowych procesów graficznych):</p>	<p>Kluczowe kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zdolności artystyczne, kreatywność, • wyobraźnia przestrzenna, • umiejętność stworzenia planu prezentacji, • znajomość oprogramowania komputerowego, • znajomość co najmniej jednego języka programowania przydatnego w tworzeniu stron WWW • wiedza informatyczna z zakresu tworzenia stron WWW • umiejętność modelowania brył trójwymiarowych, • umiejętność tekstuowania obiektów, • animowanie modeli, • umiejętność stworzenia projektu od początku do końca, • wiedza na temat możliwości naniesienia grafik na produkty. <p>Pomocnicze kwalifikacje specyficzne: brak.</p> <p>Kluczowe kwalifikacje ogólnozawodowe: brak.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pomocnicze kwalifikacje ogólnozawodowe: brak. • cierpliwość, • komunikatywność,

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
		<ul style="list-style-type: none"> • dokładność, • dbanie o porządek na stanowisku pracy, • umiejętność obsługi tabletu, • umiejętność obsługi skanera, • znajomość zasad archiwizowania projektów, • obsługa nagrywarki płyt CD, • znajomość klienta, • wiedza o ofercie firmy, • umiejętność obsługi aparatu cyfrowego, • umiejętność obsługi maszyn drukujących, • umiejętność obsługi programu do konkretnej maszyny (drukarka, ploter), • umiejętność fotografowania.
	<p>Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców od pracowników na stanowisku Asystent ds. rachunkowości (zawód szkolny: 412[01] Technik rachunkowości):</p>	<p>Kluczowe kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dokładność, • terminowość, • spójrzegawczość, • znajomość przepisów, • znajomość dokumentów, • wiedza z zakresu księgowości, • znajomość oprogramowania komputerowego, • znajomość firmy. <p>Pomocnicze kwalifikacje specyficzne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umiejętność sporządzania sprawozdań. <p>Kluczowe kwalifikacje ogólnozawodowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sumiennosc, • systematycznosc, • metodycznosc, • znajomosc procedur obowiazujacych w firmie. <p>Pomocnicze kwalifikacje ogólnozawodowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umiejętność obsługi urządzeń biurowych.
<p>Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy</p>	<p>W badaniu nie określono wymagań kompetencyjnych pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych. Pośrednio wskazano na konieczność kształtowania następujący postaw uczniów:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • samodzielne kreowanie drogi zawodowej, • motywacja do pracy i samodoskonalenia, • elastyczności wobec oczekiwań pracodawcy.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
How restructuring is changing occupations? Case study evidence from knowledge-intensive, manufacturing and service occupations	Zidentyfikowane kwalifikacje i kompetencje zawodowe oczekiwane przez pracodawców na stanowisku projektant odzieży:	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikatywność, • umiejętność koordynacji pracy w zespole, • wiedza z zakresu nowych materiałów, metod produkcji oraz uwarunkowań prawnych, • umiejętność korzystania z oprogramowania korporacyjnego, • umiejętność wykorzystania programów komputerowych wspierających proces projektowania odzieży (CAD, oprogramowanie do modelowania 3D oraz graficzne), • kompetencje językowe, • umiejętność przewidywania nowych trendów w modzie.
	Zidentyfikowane kwalifikacje i kompetencje zawodowe oczekiwane przez pracodawców na stanowiskach pracowników działów badawczo rozwojowych w branży teleinformatycznej:	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność dostosowania się do oczekiwań klienta, • wiedza z zakresu rozwijanej technologii, • umiejętności menedżerskie, • chęć zdobywania nowej wiedzy, • kompetencje językowe, • umiejętność pracy grupowej.
	Zidentyfikowane kwalifikacje i kompetencje zawodowe oczekiwane przez pracodawców na stanowiskach programistów:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość technologii i rozwiązań informatycznych, • kreatywność, • umiejętność zarządzania projektami, • komunikatywność, • nastawienie na zaspokajanie oczekiwań klienta, • umiejętność pracy grupowej.
	Zidentyfikowane kwalifikacje i kompetencje zawodowe oczekiwane przez pracodawców na stanowiskach robotników wykwalifikowanych w przemyśle lekkim i spożywczym:	<ul style="list-style-type: none"> • Elastyczność, • obsługa maszyn sterowanych komputerowo, • kompetencje językowe w zakresie terminologii technicznej, • znajomość wykorzystywanych urządzeń.
	Zidentyfikowane kwalifikacje i kompetencje zawodowe oczekiwane przez pracodawców na stanowiskach pracowników działów logistyki w przemyśle lekkim oraz spożywczym:	<ul style="list-style-type: none"> • kompetencje językowe, • umiejętność obsługi specjalistycznego oprogramowania komputerowego, • umiejętności analityczne.
	Zidentyfikowane kwalifikacje i kompetencje zawodowe oczekiwane przez pracodawców na stanowiskach urzędników w instytucjach rządowych i samorządowych:	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność obsługi oprogramowania komputerowego wykorzystywanego w danym urzędzie, • umiejętność wykorzystywania baz danych, • znajomość procedur

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
<p>Mapa Monitorująca Szanse na Pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa świętokrzyskiego (MMSP)</p>	<p>Kompetencje uczniów i absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych požądane przez pracodawców:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nastawienie na rozwój, • lojalność wobec firmy, • odpowiedzialność, • dbałość o wysoką jakość pracy • komunikatywność, • umiejętność współpracy w zespole, • sumienność, • uczciwość, • pracowitość, • operatywność, • zdyscyplinowanie, • zaangażowanie w pracę. <p>Dodatkowo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wysoka motywacja do podjęcia pracy i kontynuacji w ramach zatrudniającej firmy • kwalifikacje (posiadanie praktycznych umiejętności zawodowych i dobre teoretyczne przygotowanie zawodowe), • zdrowy styl życia: schludny, zadbane wygląd, brak nabytków.
<p>National Skills Bulletin 2009. A Study by the Skills and Labour Market Research Unit in FAS for the Expert Group on Future Skills Needs</p>	<p>Niedobór kwalifikacji w obszarze technologii informacyjnych:</p>	<p>Niedobór w szczególności dotyczy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • doświadczonych menadżerów systemów komputerowych, • specjaliści IT z wiedzą biznesową i umiejętnościami menadżerskimi, • programiści specyficznego oprogramowania ze znaczącym doświadczeniem (np. Oracle, Java, animacje webowe), • doświadczeni specjaliści ze znajomością architektury oprogramowania, • eksperci sieciowi (SharePoint, VMware, itp.), • eksperci w technologiach telekomunikacyjnych (np. technologia telefonów komórkowych), • eksperci w zakresie bezpieczeństwa IT • specjaliści w zakresie badań i projektowania, szczególnie projektowania elektroniki/ICT (technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych), urządzeń elektronicznych oraz badań nad półprzewodnikami.
	<p>Niedobór kwalifikacji w obszarze sprzedaży i marketingu:</p>	<p>Zapotrzebowanie na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • doświadczonych menadżerów marketingu ze znajomością produktu i rynku oraz biegłą znajomość języków obcych, • doświadczonych przedstawicieli handlowych ze specjalistyczną wiedzą techniczną i produktową (np. sprzedaż produktów medycznych, technicznych) oraz ze znajomością języków (np. telesprzedaż), • osoby które łączą umiejętności handlowe z kompetencjami w innych dziedzinach (np. znajomość języków, media internetowe, rynki globalne i biznes międzynarodowy).

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
	<p>Niedobór kwalifikacji w obszarze opieka zdrowotna:</p>	<p>Niedobór dotyczy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zarejestrowanych pielęgniarzek ogólnych, • pielęgniarzek specjalistycznych (instrumentariuszek, intensywnej opieki, kardiologicznych, pediatrycznych/neontologicznych, onkologicznych).
	<p>Niedobór kwalifikacji w obszarze opieka zdrowotna:</p>	<p>W średnim okresie zapotrzebowanie w szczególności będzie ono dotyczyć:</p> <ul style="list-style-type: none"> • napraw i utrzymania rezydencji, • oszczędności energii (np. zastępowaniu starych technologii, redukcji emisji dwutlenku węgla, odnawialnych technologii energetycznych), • infrastruktury energii odnawialnych, • zarządzania w budownictwie i odpadami z rozbiórek, • oceny lokalizacji oraz uzdatniania wody, • zarządzanie łańcuchem produkcji w metodach budownictwa off-site (z gotowych komponentów), • eksportu nowych materiałów i procesów budowlanych.
<p>National Employers Skills Survey (NESS) 2007</p>	<p>Lista zidentyfikowanych kompetencji i kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów szkół zawodowych:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętności techniczne i praktyczne, • umiejętności komunikacyjne w mowie i piśmie, • umiejętności związane z obsługą klienta, • umiejętności rozwiązywania problemów, • umiejętności pracy w zespole, • umiejętności kierownicze, • podstawowe umiejętności matematyczne, • znajomość zagadnień związanych z pracą biurową, • zaawansowana wiedza z zakresu IT, • znajomość języków obcych, • umiejętność obsługi komputera.
<p>New skills for new jobs</p>	<p>Zidentyfikowane kwalifikacje i kompetencje zawodowe:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wiedza z zakresu prawa, • kompetencje językowe, • obsługa programów i sprzętu komputerowego, • wiedza z zakresu marketingu i sprzedaży • wiedza z zakresu technologii IT, • znajomość produktów i technologii, • zdolności komunikacyjne i międzykulturowe, • umiejętności analityczne, • inicjatywa, • kreatywność, • umiejętność planowania i zarządzania czasem, • umiejętność radzenia sobie ze stresem, • umiejętność pracy grupowej, • elastyczność.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
<p>De l'assistant(e) au gestionnaire Etude sur la professionnalisation des emplois tertiaires administratifs [Od asystentki do kierownika. Badania nad profesjonalizacją stanowisk administracyjnych trzeciego stopnia]</p>	<p>Kluczowe kompetencje do otrzymania pracy na stanowisku asystentkim:</p> <p>Kompetencje kluczowe do rozwijania kariery na stanowiskach administracyjnych i awansu to:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • multidyscyplinarność, • umiejętność pracy nad różnymi zadaniami jednocześnie (podzielność uwagi), • umiejętność identyfikacji trendów, • umiejętność współpracy z klientami, • rozumienie biznesu. • wiedza z zakresu funkcjonowania biura, obiegu dokumentów, • umiejętność obsługi programów biurowych, • umiejętności językowe, • znajomość języków obcych, • dobre umiejętności reprezentacyjne. • posiadanie wiedzy specjalistycznej z rachunkowości, • posiadanie wiedzy specjalistycznej z zarządzania kadrami, • posiadanie specjalistycznych umiejętności w zakresie kontaktu z klientem, • posiadanie specjalistycznej wiedzy z zakresu zarządzania zapasami, • posiadanie specyficznej wiedzy z zakresu obszaru działalności przedsiębiorstwa, • znajomość podstaw prawa, • znajomość specjalistycznego oprogramowania, • wszechstronność, podejście generalistyczne (w przeciwieństwie do wyspecjalizowania się tylko w jednej ściśle określonej dziedzinie).
<p>OSA Labour Demand Panel</p>	<p>Lista kompetencji zawodowych oczekiwanych przez pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność posługiwania się wysokospecjalistycznym sprzętem i maszynami, • odpowiednia postawa względem pracy i współpracowników, • zaangażowanie w wykonywaną pracę, • innowacyjność, • otwartość na zmiany, • umiejętności pracy zespołowej.
<p>Perspektywy i oczekiwania – Mazowiecki rynek pracy dla młodzieży</p>	<p>Lista oczekiwanych pracodawców wobec kandydatów do pracy:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • odpowiednie umiejętności zawodowe (praktyczne), • posiadanie odpowiedniego wykształcenia, • doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku, zdobywanego także poprzez staże i praktyki zawodowe, • ukończenie kursów zawodowych i innych szkoleń rozwijających kompetencje i umiejętności na danym stanowisku pracy, • odpowiednie cechy charakteru/umiejętności interpersonalne, • ukończenie renomowanej uczelni, • dobre oceny na dyplomie/świadectwie ukończenia szkoły/uczelni, • znajomość języka obcego, • znajomość obsługi komputera, • umiejętność dobrej organizacji pracy.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
	<p>Lista cech dobrego pracownika wg ilości wskazań przez pracodawców:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pracowitość, • dokładność i rzetelność, • odpowiedzialność, • zaangażowanie i motywacja, • lojalność i uczciwość.
	<p>Lista kursów i szkoleń rekomendowanych przez pracodawców dla osób w wieku 18 – 25 lat:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia z zakresu praktycznych umiejętności zawodowych, • szkolenia z zakresu sprzedaży i marketingu, • nauka języków obcych, • komunikacja interpersonalna, • poprawa efektywności własnej i zespołu, • radzenie sobie ze stresem, • integracja zespołu, • trening asertywności, • zarządzanie czasem, • negocjacje, • obsługa maszyn i urządzeń – umiejętności techniczne, • kursy na prawo jazdy.
<p>Future Skills Needs of the Irish Medical Devices Sector</p>	<p>Przyszłe wymagania kompetencyjne wobec techników:</p> <p>Przyszłe wymagania kompetencyjne wobec pracowników kontroli jakości:</p> <p>Przyszłe wymagania kompetencyjne wobec pracowników sprzedaży:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kompetencje techniczne i społeczne (praca w grupie). • rosnące wymagania odnośnie wiedzy technicznej. • zapotrzebowanie na większe umiejętności w zakresie zarządzania sprzedażą.
<p>Future Requirements for High-Level ICT Skills in the ICT Sector</p>	<p>Zapotrzebowanie na określone kompetencje (ich intensywność różna w zależności od scenariusza: „stała poprawa” (continuing recovery), „przyspieszona poprawa” (accelerated recovery) i „spadek konkurencyjności” (loss of competitiveness):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość oprogramowania, • znajomość urządzeń elektronicznych, • znajomość technologii webowych, • projektowanie urządzeń elektronicznych i telekomunikacyjnych, • znajomość tematyki półprzewodników, • zaawansowane umiejętności badawcze.

Tytuł badania	Kategoria:	Oczekiwane kompetencje/ kwalifikacje:
Skills for improved productivity, employment growth and development	W raporcie nie sformułowano spójnej listy kompetencji oczekiwanych przez pracodawców, z zaprezentowanych analiz wynika jednak, że zarówno obecnie, jak i w przyszłości największe szanse na zatrudnienie i utrzymanie pracy będą miały osoby cechujące się:	<ul style="list-style-type: none"> • kreatywnością i innowacyjnością, • otwartością na zmiany, • elastycznością, • gotowością do ciągłego uczenia się, • przedsiębiorczością, • gotowością do przekwalifikowania się, • dążeniem do zdobywania unikalnych, wysokich kompetencji.
Stan kapitału ludzkiego w Polsce	Lista kompetencji zawodowych oczekiwanych przez pracodawców względem absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych:	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość języków obcych, • umiejętności „miękkie” m.in.: zdolności komunikacyjne oraz umiejętność pracy w zespole.
Excelsior Information System	Wśród absolwentów kształcenia zawodowego, szczególnie zapotrzebowanie we Włoszech będzie w 2009 roku na absolwentów kursów/szkół z zakresu spraw socjalnych i medycznych oraz administracyjnych i handlowych:	<ul style="list-style-type: none"> • wymagania pracodawców w zakresie znajomości języków obcych oraz umiejętności obsługi komputera korelują z wymaganym wykształceniem.

Jak widać z powyższego zestawienia spektrum identyfikowanych przez badaczy kompetencji jest bardzo szerokie i różne dla poszczególnych badań. W szybko zmieniającym się świecie trudno jest przewidzieć, co oznaczać będzie wyrażenie „być efektywnym”. Na przykład w niepewnych czasach, zdolność generowania i antycypowania problemów będzie miała większą wartość niż zdolność ich rozwiązywania. Dlatego też, w niektórych sytuacjach za najbardziej wartościowe uznaje się umiejętności uczenia się poprzez nagradzanie takich kompetencji, jak kreatywność, sprawność umysłowa czy nawyki uczenia się³⁹. Wpływa to z założenia, że pracownicy zorientowani na zmiany, kreatywni i chętnie uczący się łatwiej zaakceptują inne metody pracy i zmiany w organizacji. Czasami kompetencje, które prowadzą do efektywnego zachowania w określonej pracy w jednej organizacji, wcale nie muszą prowadzić do sukcesu w takiej samej pracy w innej organizacji, a nawet w podobnej pracy w tej samej organizacji⁴⁰.

Znaczenie posiadanych przez jednostkę kompetencji z punktu widzenia firmy powinna być rozpatrywana w aspekcie uwarunkowań rynkowych, w których dana firma funkcjonuje. Zazwyczaj zakłada się, że kompetencje wysoce specyficzne dla pewnych określonych zadań mogą mieć większą wartość w sytuacji konkretnego przedsiębiorstwa, niż kompetencje ogólne. Jednak w warunkach konkretnego przedsiębiorstwa i lokalnego rynku okazać się może, że to właśnie kompetencje ogólne, z racji swojej rzadkości, są ważniejsze dla danego przedsiębiorcy. Organizacja, z racji zwiększenia elastyczności działania, może wyżej cenić i nagradzać wykazywanie kompetencji możliwej do zastosowania w wielu powierzonych pracownikowi zadaniach, a więc **kompetencji transferalnych**. Wydaje się, że w powyższym zestawieniu te właśnie kompetencje są dominujące.

Kompetencje (lub umiejętności) transferowalne są jednak różnie definiowane. Kompetencje te są najczęściej utożsamiane z pojęciem kompetencji ogólnych (ang. "generic competencies"), uniwersalnych, a czasem kluczowych, rozumianych najczęściej jako kompetencje właściwe dla różnych grup zawodowych we wszystkich organizacjach. Wskazuje się, że umiejętności transferowalne (ang. "transferable skills") są umiejętnościami rozwijanymi w jednym kontekście, które mogą być wykorzystane w innych kontekstach⁴¹, rozwijane niezależnie od rodzaju pracy, zawodu i stanowiska⁴². Czasami kompetencje uniwersalne są definiowane jako kompetencje, które mogą być wykorzystywane w pracy na różnych stanowiskach, tak z punktu widzenia funkcji stanowiska w organizacji (działu) jak i poziomu w hierarchii⁴³. Przeciwnieństwem umiejętności transferowalnych są kompetencje specyficzne dla organizacji, odpowiednie dla określonej technologii czy procesu biznesowego, ale które nie zapewniają „wartości dodanej” na zewnętrznym rynku pracy⁴⁴.

W międzynarodowych analizach rynku edukacyjnego (a także coraz częściej na gruncie polskim – np. w prowadzonych ostatnio pracach nad Krajowymi Ramami Kwalifikacji, zgodnymi z Europejskimi Ramami

³⁹ Sparrow P., Pickard J., Too good to be true?; People Management, Dec 5, 1996 v2 n24.

⁴⁰ Jak dobitnie stwierdza C. Levy-Leboyer (Levy-Leboyer C., Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych, Poltext, Warszawa, 1997, str. 41.) „Jest pewne, że nie może istnieć uniwersalna lista kompetencji dająca się wykorzystać we wszystkich rodzajach działalności, we wszystkich kulturach, wszystkich organizacjach”.

⁴¹ Heery E., Noon M., A Dictionary of Human Resource Management, Oxford University Press, 2001

⁴² Foresight kadr nowoczesnej gospodarki 2009, (red.) Matusiak K.B., Kuciński J., Gryzik A., PARP, Warszawa 2009.

⁴³ Juchnowicz M. (red.), Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy, Difin, Warszawa 2008.

⁴⁴ Heery E., Noon M., A Dictionary of Human Resource Management, Oxford University Press, 2001

Kwalifikacji), w ostatnich latach najwięcej uwagi poświęcano grupie kompetencji zwanej umiejętnościami ogólnymi (ang. "generic skills"), zwanymi często kompetencjami interdyscyplinarnych, czy też przekrojowymi (ang. "transversal competencies")⁴⁵. Nie są one związane z żadną konkretną dyscypliną i mają zastosowanie w różnych obszarach tematycznych. Łatwość przenoszenia i elastyczność umiejętności ogólnych czyni je bezcennym narzędziem do radzenia sobie w sytuacjach nieprzewidywalnych, w których kompetencje przedmiotowe nie wystarczają.

Kompetencje takie nazywane są czasem meta-kompetencjami⁴⁶, które są niespecyficzne zarówno dla firmy jak i branży, dlatego też mogą być wykorzystywane w wykonywaniu różnego rodzaju zadań. Kategoria ta odzwierciedla szeroki zakres kompetencji, takich jak zdolności analityczne, łatwość przyswajania wiedzy, kreatywność, znajomość języków obcych i innych kultur, umiejętność działania w warunkach niepewności, zdolność komunikowania się i współpracy z innymi, czy wreszcie zdolność adaptacji do zmian. W takim rozumieniu, meta-kompetencje stanowią potencjał dla przeprowadzania zmian organizacyjnych, czy strategicznych i są przydatne dla każdej nowoczesnej organizacji działającej w burzliwym otoczeniu. Niska specyficzność dla zadań oznacza, że przenikają one różne zadania i stanowią potencjał do opanowania przyszłych zadań, co sprawia, że są one wyjątkowo krytycznym czynnikiem dla wyników i rozwoju większości organizacji funkcjonujących na rynku. Dostępność tego typu kompetencji może być jedynie ograniczona szczególnymi cechami i asymetriami rynku pracy, ale nie jest warunkowana specyfiką branży, w której działa przedsiębiorstwo, czy wyjątkowymi cechami i wymaganiami danej organizacji.

Charakter ogólny mają także kompetencje drugiego typu⁴⁷ charakteryzujące się niską specyficznością dla zadań i dla firmy, a wysoką dla branży. Odzwierciedlają one przynależność do branży i dlatego można go nazwać **ogólnymi kompetencjami branżowymi**. Kompetencje te są silnie związane z jedną branżą, ale nie są przyporządkowane jednej konkretnej firmie w jej obrębie. Przykładami mogą być tutaj znajomość struktury danej branży, umiejętność analizy działań i strategii konkurencji, znajomość kluczowych osób w branży i powiązań między nimi, aliansów w branży, umiejętność tworzenia wspólnych przedsięwzięć i aliansów z innymi przedsiębiorstwami w branży. Wyróżnienie tego typu kompetencji wynika z obserwacji, że różne branże mają unikalne charakterystyki ekonomiczne, rynkowe i technologiczne, a ich znajomość można pozyskać jedynie poprzez długie doświadczenie w danej branży. Dlatego też, poszukiwane ogólne kompetencje branżowe można pozyskać jedynie w obrębie danej branży. Trudność pozyskania tej kompetencji zależy więc od struktury i charakteru branży, w której działa organizacja. W branżach cechujących się znaczną liczbą podmiotów rynkowych i o dużej mobilności siły roboczej prawdopodobnie dostępność takich kompetencji będzie większa. W branżach niewielkich, hermetycznych, takie kompetencje mogą okazać się bardzo pożądane i trudno dostępne, dlatego może wzrastać ich wartość dla organizacji.

Kompetencje ogólne (ang. "generic competences") określane są czasem mianem kompetencji

⁴⁵ Kompetencje kluczowe, Eurydice, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2005.

⁴⁶ Nordhaug O., Competence specificities in organizations: a classificatory framework; International Studies of Management & Organization, v28 n1 Spring 1998, str. 8-30.

⁴⁷ ibidem

kluczowych (ang. "core competencies"). Pojęcie to funkcjonuje zarówno na poziomie przedsiębiorstw⁴⁸, jak też jest powszechne w badaniach edukacyjnych⁴⁹. Na poziomie przedsiębiorstw takie podejście jest często krytykowane. Krytyka ta jest słuszna z uwagi na fakt, że kompetencje ogólne, jako niezależne od kontekstu pozwalałyby na efektywne funkcjonowanie pracownika, niezależnie od tego w jakiej organizacji, czy w jakim otoczeniu działa. Co więcej, utożsamianie kompetencji ogólnych i kluczowych oznaczałoby, że kompetencje specyficzne (na przykład specyficzne dla zadań, zawodowe) nie mogą być kluczowe. Nazwa kompetencje kluczowe powinna być zarezerwowana dla tych kompetencji, które są najistotniejsze w danej organizacji z punktu widzenia zarówno rezultatów pracy pojedynczych pracowników oraz wpływu na wyniki całej organizacji. Jeden z prekursorów koncepcji kompetencji, Richard Boyatzis⁵⁰, twierdził, że kompetencje ogólne odpowiadają prawdopodobnie za nie więcej niż 1/3 osiąganego wyniku. O reszcie decydują kompetencje specyficzne, specjalistyczne i czynniki sytuacyjne. Z drugiej strony eksperci rynku pracy podkreślają, że pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki kompetencjom społecznym, traci się zaś w 70% z braku kompetencji społecznych i w 30% z braku kompetencji merytorycznych⁵¹.

Autorzy nie są również zgodni co do tego, które z kompetencji są rzeczywiście kompetencjami transferowalnymi, podając ich różne klasyfikacje i listy. Do kompetencji kluczowych zalicza się najczęściej następujące rodzaje umiejętności⁵²:

- uczenia się i rozwiązywania problemów;
- myślenia – dostrzegania zależności przyczynowo-skutkowych i funkcjonalnych oraz złożoności zjawisk;
- poszukiwania, segregacji i wykorzystywania informacji z różnych źródeł;
- doskonalenia się – elastycznego reagowania na zmiany i poszukiwanie nowych rozwiązań;
- komunikowania się – korzystania z technologii, porozumiewania się w kilku językach;
- argumentowania i obrony własnego zdania;
- współpracy i porozumienia w grupie;
- działania – organizowania pracy, opanowania technik i narzędzi pracy, projektowania działań i przyjmowania odpowiedzialności za wyniki.

W innej klasyfikacji, do najważniejszych umiejętności ogólnych zaliczono⁵³:

- umiejętność komunikacji,
- rozwiązywania problemów,

⁴⁸ Green P.C., *Building Robust Competencies: Linking Human Resource Systems to Organizational Strategies*; Jossey-Bass, 1999.

⁴⁹ Kompetencje kluczowe, Eurydice, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2005.

⁵⁰ Boyatzis R. E., *The competent manager: a model for effective performance*, New York, Wiley 1982.

⁵¹ Juchnowicz M., *Polityka edukacyjna wobec potrzeb rynku pracy*, [w:] Wachowiak P., Dąbrowski M., Majewski B. (red.), *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2007, s. 40-46.

⁵² *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki 2009*, (red.) Matusiak K.B., Kuciński J., Gryzik A., PARP, Warszawa 2009.

⁵³ Kompetencje kluczowe, Eurydice, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2005.

- logicznego myślenia,
- przywództwo,
- kreatywność,
- motywację,
- umiejętność pracy w zespole oraz
- umiejętność uczenia się.

Wśród kompetencji transferowalnych wymienia się między innymi niektóre z kompetencji społecznych, takie jak praca zespołowa, komunikowanie się, czy rozwiązywanie problemów. Kompetencje te mogą mieć jednak również charakter bardziej specyficzny (np. zarządzanie pracownikami, ograniczanie kosztów, nastawienie na potrzeby klientów), czy wręcz 'techniczny' (np. umiejętność obsługi komputera). Kompetencje takie często uważa się za transferowalne pomiędzy zawodami⁵⁴, branżami, czy poszczególnymi organizacjami.

Dlatego też dobrą praktyką powinna być wnikliwa analiza szczegółowych, specyficznych na rynku lokalnym, a także czasem na poziomie pojedynczych przedsiębiorstw, oczekiwań kompetencyjnych pracodawców. Znaczenie kompetencji uznawanych jako transferowalne, takich jak „elastyczność” czy „odpowiedzialność” może być bowiem różnie definiowane na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw. Bez próby dokładniejszej analizy oczekiwań nie można więc mówić o dostosowaniu kwalifikacji i kompetencji absolwentów kształcenia zawodowego do oczekiwań pracodawców.

⁵⁴ Prosperity for all in the global economy - world class skills, Leitch Review of Skills, Final Report, Wielka Brytania, 2006.

Wnioski i rekomendacje

3

Analizowane projekty badawcze stały się podstawą do sformułowania rekomendacji odnośnie badania kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego. Rekomendacje ujęte zostały w dwóch blokach: ogólne rekomendacje dotyczące przebiegu procesu badawczego (w podziale na bloki zagadnień) oraz proponowana przez autorów raportu metodologia badania oczekiwań pracodawców.

3.1 Rekomendacje dotyczące przebiegu procesu badawczego

OKREŚLENIE PROBLEMU BADAWCZEGO

- Przed przystąpieniem do projektowania badania, należy jak najprecyzyjniej zdefiniować problem badawczy. Określenie problemu badawczego wpływa bezpośrednio na metodologię badania, a więc tym samym na zastosowane metody i techniki badawcze.
- Badania dowolnego zjawiska powinno zostać powiązane z ewaluacją i oceną przyczyn jego występowania.
- Projekty badawcze nie powinny być ograniczone jedynie do rozpoznania danego zjawiska. Dane zjawisko powinno być przedstawione w szerokim kontekście społecznym, gospodarczym i organizacyjno-prawnym.
- Badania zjawisk zachodzących na rynku pracy powinny uwzględniać zarówno jego stronę popytową (pracodawcy) jak i podażową (pracownicy, bezrobotni, absolwenci i uczniowie stanowiący potencjalne zasoby pracy).

ORGANIZACJA PROCESU BADAWCZEGO

- Konieczne jest zdecydowanie większe włączenie – szczególnie w warunkach polskich – przedstawicieli pracodawców do badań, w celu stworzenia ich przekonania o współodpowiedzialności za proces badawczy. Pozwoli to na uzyskanie większego zwrotu z badania, gdyż prowadzenie badań w pojedynczych firmach w warunkach Polskich jest procesem niezwykle trudnym.
- W sytuacji ograniczonych środków finansowych przeznaczonych na realizację projektu

- uzasadnione jest wprowadzanie oszczędności jedynie do tych działań, które nie są bezpośrednio związane z procesem badawczym, analizą i interpretacją wyników.
- Mając na względzie efektywność prowadzonych prac, należy przygotować precyzyjnych harmonogram, który pozwoli na uniknięcie dublowania zadań wykonywanych przez różne zespoły lub w różnych etapach projektu.
 - W sytuacji konieczności współpracy z różnymi placówkami w wykonywaniu badań konieczne jest podpisanie z tymi placówkami stosownych umów jeszcze przed ostatecznym zamknięciem doboru próby badawczej. Pozwoli to na uniknięcie problemów z pełną realizacją próby w sytuacji wycofania przez kierownictwo tych placówek zgody na udział w badaniu.
 - Przyjęta metoda badawcza musi być wypadkową efektów i kosztów. Generalnie, skuteczniejsze metody badawcze (np. bezpośredni wywiad pogłębiony) są droższe niż metody mniej skuteczne (np. wywiad telefoniczny), ale ich wyniki są bardziej wiarygodne i precyzyjne.
 - Badania właściwe muszą być poprzedzone pilotażem. Zapewni to weryfikację kwestionariusza nie tylko pod względem merytorycznym, ale również językowym.

OKREŚLANIE CELÓW I PYTAŃ BADAWCZYCH

- Kompetencje są pojęciem wielowymiarowym i różnie rozumianym. Na początkowym etapie badań należy więc precyzyjnie je zdefiniować i konsekwentnie stosować.
- Badanie kwalifikacji i kompetencji zawodowych poszukiwanych przez pracodawców powinno w pierwszej kolejności mieć na celu identyfikację zawodów rozwojowych, a w drugiej kolejności określenie zestawów kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do wykonywania tych zawodów.
- Badanie kwalifikacji i kompetencji zawodowych powinno być przygotowane z uwzględnieniem faktu, że respondenci nie zawsze dysponują odpowiednią wiedzą lub w różny sposób rozumieją dane terminy. Dlatego konieczne jest szczególnie uważne formułowanie pytań badawczych w sposób zapewniający ich jednoznaczne zrozumienie. Ponadto należy rozważyć pośrednią metodę badania kwalifikacji, to znaczy wyłanianie ich na podstawie analizy zadań zawodowych lub programów szkoleniowych.
- W badaniach należy zachować równowagę pomiędzy kompetencjami specjalistycznymi (zawodowymi) a ogólnymi (transferowalnymi – najczęściej utożsamianymi z „miękkimi”).
- W przypadku kompetencji transferowalnych – pamiętać należy o ograniczeniach transferowalności. Nie wszystkie kompetencje wykształcone w procesie edukacji będą miały równą wartość i znaczenie z punktu widzenia poszczególnych pracodawców.

ZASIĘG TERYTORIALNY BADANIA

- Określając zasięg terytorialny badania, konieczne jest wnikliwe rozpoznanie struktury badanej zbiorowości w taki sposób, aby móc zapewnić losowość doboru próby badawczej. Jeżeli nie jest możliwe zapewnienie losowego doboru próby, badanie powinno mieć charakter pełny. Niespełnienie tego warunku może skutkować niemożnością przeprowadzenia istotnego wnioskowania statystycznego.
- W pewnych sytuacjach – chociaż nie zawsze – badania sektorowe mogą stanowić alternatywę dla badań ogólnokrajowych czy regionalnych. Badania sektorowe (przy użyciu różnych ilościowych i jakościowych metod) – dostarczają odpowiednich informacji dotyczących zmian specyficznych dla sektorów.

PRÓBA BADAWCZA

- Projektując próbę badawczą należy dążyć do doboru do badań takiej grupy, aby stanowiła ona możliwie najwierniejsze odbicie struktury i cech badanej populacji.
- Próba badawcza nie powinna być ograniczana do jednej, wąsko pojętej grupy społecznej. Próbę należy projektować możliwie szeroko, uwzględniając wszystkich interesariuszy.
- W przypadku bardzo rozproszonej i licznej próby badawczej wskazane jest docieranie do respondentów z wykorzystaniem naturalnej sieci kontaktów.
- Decydując się na realizację pełnej próby badawczej, konieczne jest przewidzenie dodatkowego czasu, który może być niezbędny do poprawienia lub ponownego wykonania nieprawidłowo przeprowadzonych wywiadów.

METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE

- Zawsze należy dbać o prawidłowe wykorzystanie wybranej metody badawczej - w innym wypadku – wybór nawet najlepszej metody badawczej może wypaczyć obraz badanej rzeczywistości.
- Badanie mające na celu wykonanie kwerendy innych projektów badawczych, którego celem jest opracowanie metodologii badawczej powinno przebiegać według ściśle przestrzeganych procedur zapewniających jednakowe traktowanie poszczególnych analizowanych badań.
- W przypadku wykonywania badań złożonych zjawisk, które są uzależnione od bardzo szerokiej gamy czynników, wskazane jest prowadzenie badań różnymi technikami wśród różnych grup respondentów stanowiących uczestników zjawiska lub mających na nie wpływ.
- Konieczne jest szczególnie wnikliwe i dokładne projektowanie narzędzi badawczych

w taki sposób, aby uniknąć możliwości błędnego zrozumienia przez respondenta poruszanych kwestii.

- Wybierając technikę badawczą, jaką jest badanie dokumentów i materiałów – służącą do gromadzenia wstępnych, opisowych, a także ilościowych informacji o badanym zjawisku – należy bardzo ostrożnie i z dużą starannością wykorzystywać uzyskane w ten sposób dane, bowiem trudność może przysporzyć zweryfikowanie prawdziwości analizowanych dokumentów i materiałów. W celu wyjaśnienia obserwowanych zjawisk oraz poznania punktu widzenia różnych zainteresowanych stron, zasadne jest przeprowadzenie badań terenowych z wykorzystaniem różnorodnych metod i sposobów docierania do respondentów.
- Wyniki badań ilościowych warto wzbogacić i uwiarygodnić danymi pozyskanymi w trakcie badań jakościowych. Wskazane jest również możliwie szerokie zastosowanie analizy danych zastanych.
- Badanie kwalifikacji wymaganych na rynku pracy poprzez analizę ogłoszeń prasowych jest metodą dosyć łatwą i tanią w przeprowadzeniu. Otrzymane w ten sposób dane pozwalają na przeprowadzenie szerokiej analizy. Dzięki podejściu branżowo-zawodowemu można uniknąć nadmiernych generalizacji i tym samym opis wymaganych kwalifikacji w konkretnym zawodzie ma większą wartość poznawczą i może być przekładany na programy kształcenia zawodowego.
- Objętość kwestionariuszy wywiadu (również innych narzędzi badawczych) musi być dostosowana do możliwości percepcyjnych respondentów. Dzięki temu uniknie się ryzyka, że respondent ulegnie zmęczeniu, w wyniku czego udzielne przez niego odpowiedzi mogą nie być zgodne z rzeczywistością.
- Wykonanie badań w formie wywiadów pogłębionych wymaga przeprowadzenia szczególnie wnikliwego szkolenia dla ankieterów, dzięki czemu zminimalizowana zostanie liczba ewentualnych błędów. Taka forma badania wiąże się też ze znacznymi kosztami.
- W badaniach należy unikać ankiet pocztowych, jako nie dających odpowiedniego poziomu zwrotu.
- Badania prowadzone metodą grupy fokusowej (FGI) mogą być wykorzystane zarówno do wyjaśnienia zależności i zjawisk zaobserwowanych w badaniach ankietowych, jak i do przygotowania listy hipotez i pytań badawczych do właściwego badania.
- Wykorzystując do badań technikę grupy fokusowej należy zadbać, aby osoby biorące udział w badaniu byli członkami ewaluowanej populacji, w podobnym wieku, mieć podobne wykształcenie i status społeczny. Dodatkowo, należy unikać osób o wysokiej skłonności do dominacji nad grupą oraz osób skrajnie aspołecznych.
- Badania wykonywane w formie wywiadu pogłębionego pozostawiającego znaczną swobodę wypowiedzi respondenta pozwalają na identyfikację zagadnień trudnych lub niemożliwych do kwantyfikacji, takich jak kwalifikacje zawodowe, ich zmiany, wymagania pracy, wpływ wykonywanej pracy na sytuację życiową itd.

- W przypadku wykonywania badań skomplikowanych zjawisk, które są zależne od bardzo szerokiej gamy czynników, wskazane jest organizowanie paneli ekspertów nakierowanych na wyjaśnienie przyczyn i konsekwencji obserwowanych zjawisk.
- Badania audytoryjne zapewniają możliwość szybkiej i efektywnej kosztowo realizacji założonej liczebności próby badawczej, nie zapewniają jednak jej dostatecznego rozproszenia.
- Ze względu na długi czas od inwestycji w edukację do zwrotu tej inwestycji w postaci produktywnej pracy należy wprowadzić do badań elementy prognostyczne/antycypacyjne.

PRZEBIEG BADANIA

- Przed przystąpieniem do badań właściwych konieczne jest przeprowadzenie szkolenia dla wszystkich ankieterów oraz osób zaangażowanych w dalsze kodowanie oraz obróbkę danych empirycznych.
- Badający powinien dołożyć wszelkich starań, aby okoliczności badań nie były niczym zakłócone, aby nie prowadzić wywiadów, np. w momencie gdy uwagę respondenta zaprzętają jakieś inne ważne zdarzenia.
- W przypadku realizacji projektu, na który składa się wiele badań podobnej zbiorowości, konieczne jest uniknięcie łączenia tychże badań w jednym miejscu i czasie.

ANALIZA I INTERPRETACJA WYNIKÓW

- Podczas opracowywania zebranych danych wskazane jest dokonywanie ich analizy w szerokim kontekście, wykraczającym poza zakres badanego zjawiska.
- Podczas opracowywania zebranych danych wskazane jest dokonywanie ich analizy zarówno ilościowej jak i jakościowej. Ograniczenie się tylko do jednej metody analizy skutkować może niemożnością wyjaśnienia badanych zagadnień.
- Kwestia standaryzacji kwalifikacji zawodowych w świetle wyników badania stanowi istotny problem, jako że z natury niezmiennie standardy nie pozwalają na uwzględnianie dynamicznie zachodzących zmian w treści i wymaganiach pracy.
- Zjawisko zacierania różnic pomiędzy zawodami oraz przejawiające się konieczności opanowania przez jedną osobę szeregu kwalifikacji charakterystycznych dla różnych zawodów każą się zastanowić nad adekwatnością stosowania tradycyjnego pojęcia zawodu. W pewnych sytuacjach konieczne może być odwołanie się do pojęcia roli zawodowej.
- Jedynie badania wieloletnie, powtarzane w regularnych odstępach i oparte o jednolitą metodologię pozwalają na przygotowanie analiz trendów i prognoz.
- Konieczne jest zapewnienie trwałości środków finansowych na regularne prowadzenie

monitoringu w ramach badań cyklicznych. Pozwoli to także na doskonalenie i utrwalenie metodologii badań.

RAPORT KOŃCOWY

- Raport końcowy z badań powinien być ogólnie dostępny nie tylko w wersji drukowanej, ale przede wszystkim w wersji elektronicznej w Internecie.
- Atrakcyjna i przejrzysta forma edycyjna raportu końcowego oraz dodatkowe materiały informacyjne są istotnym czynnikiem przyczyniającym się do szerokiej popularyzacji wyników projektu.
- Warty polecenia sposobem popularyzacji wyników badań jest zaprezentowanie go podczas konferencji naukowych i branżowych.
- W raportach z badań wskazane jest umieszczenie wszystkich informacji związanych z opracowaną metodologią, pilotażem, metodą doboru próby oraz przebiegu badań. Wskazane jest też dołączenie do raportu narzędzia badawczego.
- W przypadku badań wielowątkowych, które kończą się przygotowaniem odpowiadających każdemu badaniu częściowym raportów, celowe jest przygotowanie również raportu syntetycznego, podsumowującego cały projekt

PRAKTYCZNE WYKORZYSTANIE WYNIKÓW BADANIA

- Konieczne jest bardzo szczegółowe opracowanie strategii informowania o uzyskanych wynikach badań, pozwalającej oprócz przekazania informacji na dotarcie do odbiorców nie tylko z raportem końcowym z badań, lecz również z pakietem konkretnych, gotowych do wykorzystania rekomendacji.
- Sposób i zakres wykorzystania wyników badania w znacznej mierze wynika z celów, jakie zostały określone przez instytucję zlecającą badanie. Aby zapewnić możliwie szeroki zakres wykorzystywania efektów danego projektu wskazane jest pozyskanie możliwie dużej liczby partnerów, zarówno biznesowych, publicznych jak i społecznych, którzy będą zainteresowani uzyskanymi wynikami, przydatnymi w ich działalności.

3.2 Badanie oczekiwań pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego - rekomendowana metodologia.

W wyniku analizy projektów badawczych i przygotowanych na tej podstawie rekomendacji możliwe stało się przygotowanie propozycji procesu badawczego, którego celem jest określenie jakie kwalifikacje zawodowe oraz jakie kompetencje są poszukiwane przez pracodawców na rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do absolwentów szkolnictwa zawodowego. Cele szczegółowe obejmują zatem rozpoznanie poszukiwanych przez pracodawców kwalifikacji i kompetencji zawodowych dla poszczególnych zawodów ujętych w systemie szkolnictwa zawodowego.

Z uwagi na charakter badania nie jest konieczne formułowanie hipotez badawczych, wystarczające jest ograniczenie się do podania kluczowych pytań badawczych:

1. Jak pracodawcy oceniają przygotowanie zawodowe absolwentów szkół zawodowych?
2. Jakim zdaniem pracodawców są potrzeby szkoleniowe nowo przyjmowanych do pracy absolwentów szkół zawodowych?
3. Jakim zdaniem pracodawców są najważniejsze kwalifikacje i kompetencje z punktu widzenia pracy zawodowej absolwentów?
4. W jakich zawodach zdaniem pracodawców powstanie najwięcej nowych miejsc pracy (w badanej organizacji oraz na rynku pracy)?
5. Jakim zdaniem pracodawców kwalifikacje i kompetencje zawodowe będą niezbędne do wykonywania pracy w tych zawodach?
6. Jakich kwalifikacji i kompetencji zawodowych poszukują pracodawcy w ofertach pracy?
7. Jak absolwenci szkół zawodowych oceniają swoje kwalifikacje i kompetencje zdobyte w ramach systemu szkolnego?
8. Co zdaniem absolwentów jest główną przeszkodą w znalezieniu pracy po ukończeniu kształcenia zawodowego?
9. Jakim zdaniem absolwentów są ich potrzeby szkoleniowe?
10. Jakim zdaniem pracowników są ich potrzeby szkoleniowe?
11. Jakim zdaniem pracowników są najważniejsze kwalifikacje i kompetencje z punktu widzenia ich pracy zawodowej?
12. Jakim zdaniem pracowników kwalifikacje i kompetencje są niezbędne do wykonywania pracy w ich zawodach?

Dobór próby badawczej uzależniony jest od zasięgu terytorialnego badania oraz jego zakresu. Biorąc pod uwagę zastosowanie wyników badania jako jednego z narzędzi służących modernizacji kształcenia zawodowego w Polsce, badanie swoim zasięgiem powinno objąć cały kraj. Zakres badania powinien dotyczyć zawodów szkolnictwa zawodowego, dla których przygotowane zostaną nowe podstawy programowe. Opierając się na wynikach kwerendy, wskazane jest możliwie szerokie zaprojektowanie próby badawczej. W tym wypadku proponuje się objęcie badaniem następujących grup:

- Pracodawcy, stanowiący popytową stronę rynku pracy (w szczególności: kierownicy liniowi oraz pracownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi, ponadto: właściciele firm, zajmujący się jednocześnie zarządzaniem oraz pracownicy do spraw BHP).
- Absolwenci szkół zawodowych i pracownicy, stanowiący podażową stronę rynku pracy.
- Kierownicy szkół zawodowych oraz warsztatów szkolnych.
- Doradcy zawodowi.

Badania powinny być przeprowadzone w każdym województwie. W każdym z nich rozmiary prób badawczych powinny uwzględniać trzy czynniki: liczbę mieszkańców, ilość podmiotów gospodarczych zatrudniających pracowników oraz liczbę absolwentów szkół zawodowych w rozbiciu na poszczególne zawody. Wskazane jest poszerzenie próby badawczej o dwie dodatkowe grupy respondentów: przedstawicieli instytucji edukacyjnych oraz przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, co pozwoli na dogłębne rozpoznanie zjawiska. Między innymi możliwe będzie dzięki temu poznanie takich istotnych z punktu widzenia kształcenia zawodowego kwestii jak wyposażenie techniczne typowych dla zawodu stanowisk pracy, predyspozycje oraz przeciwwskazania do wykonywania zawodu. Biorąc pod uwagę konieczność doboru respondentów spośród ściśle określonych grup (pracodawcy, zatrudniający absolwentów szkół zawodowych w badanych zawodach, absolwenci kształcenia w tych zawodach itd.), konieczne jest zatem przyjęcie doboru kwotowo-losowego.

Propozycje wykorzystania metod i narzędzi badawczych oparto na wynikach kwerendy. Przyjęto, iż zastosowanie metod bardziej kosztownych jest uzasadnione tylko w przypadku, gdy w istotny sposób pozwolą one na wzbogacenie wyników uzyskanych innymi metodami.

Badanie ofert pracy może być całkowicie oparte na metodzie analizy danych zastanych. Pod uwagę powinny być brane oferty z okresu maksymalnie dwóch lat, skierowane (również potencjalnie) do absolwentów szkół zawodowych w rozpatrywanych zawodach. W badaniu pracodawców wskazane jest wykorzystanie wywiadu bezpośredniego (metodą CAPI), natomiast w celu identyfikacji kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy w badanych zawodach wykorzystać należy metodę wywiadu pogłębionego. W badaniu absolwentów proponuje się wykorzystać metodę telefonicznego wywiadu ustrukturyzowanego (metoda CATI). Do badania pracowników wskazane jest wykorzystanie dwóch metod, analogicznie jak w przypadku badania pracodawców (CAPI oraz wywiad pogłębiony). Do badania przedstawicieli instytucji edukacyjnych i publicznych służb zatrudnienia proponuje się wykorzystanie

wywiadów pogłębionych oraz wywiadów swobodnych. W celu weryfikacji uzyskanych wyników dla każdej grupy badanych zawodów zorganizowane powinny być panele ekspertów (FGI), mające na celu przygotowanie ostatecznych wersji zestawów kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do wykonywania poszczególnych zawodów.

Przebieg projektowanego badania jest podzielony na trzy etapy. Pierwszy etap, polegający na analizie ogłoszeń prasowych, ma na celu przygotowanie pierwszej, roboczej wersji zestawów kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do wykonywania poszczególnych zawodów. Wyniki tego etapu powinny stać się podstawą do projektowania narzędzi badawczych w drugim etapie, w którym prowadzone będą wywiady z respondentami. Wyniki uzyskane za pośrednictwem wywiadów z kolej posłużą do przygotowania materiałów do trzeciego etapu badań, to jest grup fokusowych. Ostatecznym efektem będzie przygotowanie raportu końcowego zawierającego opisy kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do wykonywania poszczególnych zawodów, które stanowiąc będą materiał wyjściowy do opracowania nowych podstaw programowych kształcenia w zawodach.

Struktura opisu poszczególnych zawodów przygotowana na podstawie omówionych badań powinna obejmować przynajmniej następujące elementy:

1. Nazwa zawodu.
2. Typowe zadania zawodowe.
3. Specjalności występujące w ramach zawodu wraz z opisem charakterystycznych zadań zawodowych.
4. Opis kwalifikacji i kompetencji w ramach zawodu, wraz z ich podziałem w ujęciu poziomym oraz specjalizacji.
5. Opis kwalifikacji i kompetencji charakterystycznych dla poszczególnych specjalności, wraz z ich podziałem w ujęciu poziomym oraz specjalizacji.
6. Opis środowiska pracy.
7. Opis predyspozycji do wykonywania zawodu.
8. Opis przeciwwskazań do wykonywania zawodu.

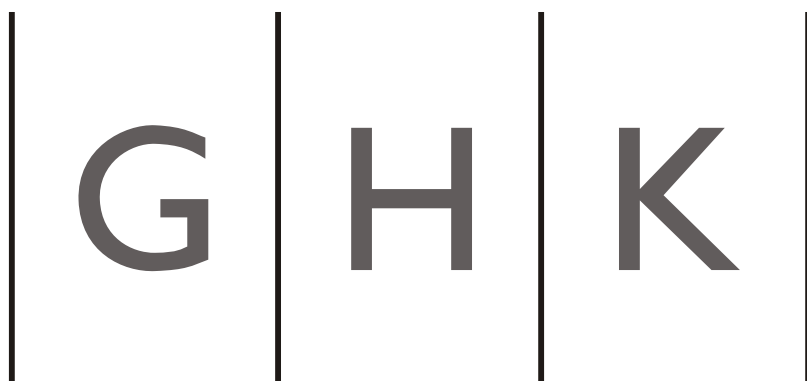
4

Bibliografia

1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
2. Baruch Y., Employability: a substitute for loyalty?, Human Resource Development International, Vol. 4 No. 4, 2001.
3. Berntson E., Sverke M., Marklund S., Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?, Economic and Industrial Democracy, Vol. 27 No. 2/2006.
4. Borjas, G., Labor economics, 4th ed., McGraw-Hill/Irvin, New York 2008.
5. Boyatzis R. E., The competent manager: a model for effective performance, New York, Wiley 1982.
6. Brown P., Hesketh A., Williams S., Employability in a Knowledge-driven Economy, Journal of Education and Work, Vol. 16, No. 2, June 2003.
7. Civelli F., Personal competencies, organizational competencies, and employability, Industrial and Commercial Training, Vol. 30, No 2-1998.
8. Clarke M., Understanding and managing employability in changing career contexts, Journal of European Industrial Training, Vol. 32 No. 4/2008.
9. Cooper S., Lawrence E., Kierstead J., Lynch B., Luce S., Competencies – A Brief Overview of Development and Application to Public and Private Sectors, Research Directorate, Public Service Commission of Canada, 1998.
10. Danson M., Old industrial regions and employability, Urban Studies, Vol. 42 No. 2/2005.
11. Felstead, A., Ashton, D. N., Tracing the link: Organizational structures and skill formation, Human Resource Management Journal, 10(3), 2000.
12. Foresight kadr nowoczesnej gospodarki 2009, (red.) Matusiak K.B., Kuciński J., Gryzik A., PARP, Warszawa 2009.
13. Gore T., Extending employability or solving employer's recruitment problems? Demand-led approaches as an instrument of labour market policy, Urban Studies, Vol. 42 No. 2-2005.
14. Green P.C., Building Robust Competencies: Linking Human Resource Systems to Organizational Strategies; Jossey-Bass, 1999.
15. Gruza M., Lelińska K., Sołtysińska G., Zawody Szkolnictwa Zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Ministerstwo Edukacji Zawodowej, Warszawa 2005.
16. Heery E., Noon M., A Dictionary of Human Resource Management, Oxford University Press, 2001
17. Jim A., de Vries R, Determinants of Skill Mismatches: the Role of Learning Environment, the Match Between Education and Job and Working Experience, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht 2004.

18. Jim A., de Weert E., What Do Educational Mismatches Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-country Analysis. *European Journal of Education* 42 (1) 2007.
19. Jovanovic, B., Job matching and the theory of turnover, *Journal of Political Economy*, 87(5)/1979.
20. Juchnowicz M. (red.), *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, Difin, Warszawa 2008.
21. Juchnowicz M., *Polityka edukacyjna wobec potrzeb rynku pracy*, [w:] Wachowiak P., Dąbrowski M., Majewski B. (red.), *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2007.
22. Juchnowicz M., Sienkiewicz Ł., *Jak oceniać pracę? Wartościowanie stanowisk i kompetencji*, Difin, Warszawa, 2006.
23. Kierstead J., *Competencies and KSAO's*, Research Directorate, Public Service Commission of Canada, 1998.
24. *Kompetencje kluczowe*, Eurydice, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2005.
25. Kwiatkowski S., Symela K. (red), *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria-Metodologia-Praktyka*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.
26. Lado A.A., Wilson M.C., Human resource systems and sustained competitive advantage: a competency-based perspective; *Academy of Management Review*, v19, n4, Oct 1994.
27. Levy-Leboyer C., *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*, Poltext, Warszawa, 1997.
28. Lindsay C., Long-term unemployment and the 'employability gap': priorities for renewing Britain's new deal, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 26 No. 9/2002.
29. Mansfield R.S., *Practical Questions for Building Competency Models*, Paper presented at Insight Information Company Conference 'Competency-Based Management for the Federal Public Service, Ottawa, Nov 6-7, 2000.
30. McClelland D.C., Testing for competence rather than for 'intelligence', *American Psychologist*, No 1, 1973.
31. McQuaid R.W., Lindsay C., *The Concept of Employability*, *Urbart Studies*, Vol. 42, No. 2, 197-219, February 2005.
32. Nordhaug O., *Competence specificities in organizations: a classificatory framework*; *International Studies of Management & Organization*, v28 n1 Spring 1998.
33. Nowacki T. W., *Zawodoznawstwo*, IteE, Radom 1999.
34. Poczowski A., *Wokół pojęcia kompetencji i ich znaczenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, w: Urbaniak B., (red.), *Gospodarowanie pracą*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2001.
35. *Prosperity for all in the global economy - world class skills*, Leitch Review of Skills, Final Report, Wielka Brytania, 2006.
36. Rae D., *Connecting enterprise and graduate employability*, *Education & Training*, Vol. 49 No. 8/9, 2007.

37. Raven J., „Competence in Modern Society: Its Identification, Development and Release”, Oxford Psychologists Press, Oxford, 1984.
38. Raybould J., Sheedy V., Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes?, Industrial and commercial training, Vol. 37, No. 5/2005.
39. Rothwell A., Arnold J., Self-perceived employability: development and validation of a scale, Personnel Review, Vol. 36 No. 1/2007, s. 23-41
40. Slivinski L.W., Miles J.; „The Wholistic Competency Profile: A Model”; Personel Psychology Centre, Public Service Commisision, 1996, str.2.
41. Sparrow P., Pickard J., Too good to be true?; People Management, Dec 5, 1996 v2 n24.
42. Spencer L.M., Spencer S.M., Competence at work: Models for Superior Performance, John Wiley & Sons Inc., New York, 1993.
43. Thierry D., Sauret Ch., Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesach zmian, Poltext, Warszawa, 1994.
44. Woodruffe Ch., Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2003.



Projekt **„Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego”** realizowany był przez zespół w składzie:

- Nick Bozeat - Dyrektor projektu
- Marcin Budzewski - Menedżer Projektu

- dr Łukasz Sienkiewicz
- Maciej Gruza
- Agnieszka Makulec
- Anna Jawor-Joniewicz
- Anna Bancarzewska

O GHK Consulting

GHK jest niezależną firmą doradczą, której udziałowcami są jej pracownicy. Od początku działalności w 1973 roku, oferuje profesjonalne usługi doradcze dla klientów z sektora publicznego oraz prywatnego. Nasi europejscy konsultanci specjalizujący się w zagadnieniach ekonomicznych i związanych z polityką publiczną tworzą ponad 70-cio osobowy zespół pracujący w Brukseli i Wielkiej Brytanii. Interdyscyplinarne podejście pozwala na oferowanie profesjonalnych usług:

- instytucjom międzynarodowym,
- władzom lokalnym, regionalnym i centralnym,
- organizacjom pozarządowym,
- firmom i instytucjom prywatnym.

Jak działamy

GHK oferuje ekspertyzy, badania, oceny oraz pomoc techniczną, pomagając klientom osiągać cele w najbardziej efektywny i wydajny sposób. GHK:

- zwiększa zdolność klientów do zarządzania zmianą,
- zapewnia możliwości wzajemnego uczenia się, synergii oraz wymiany doświadczeń na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym,
- opiera pracę na dobrych praktykach, badaniach naukowych oraz innowacyjnym myśleniu,
- promuje odpowiedzialne społecznie i zrównoważone inwestycje,
- zawsze bierze pod uwagę interes zainteresowanych stron.

Główne obszary specjalizacji w Europie:

- kapitał ludzkim i społeczny,
- rewitalizacja i rozwój gospodarczy,
- zarządzanie efektywnością,
- jakość rządzenia.

Kapitał ludzki i społeczny

W dziedzinie kapitału ludzkiego i społecznego wykorzystujemy doświadczenie i umiejętności analizy programów polityki oraz wiedzę na temat zatrudnienia, stosunków pracy, edukacji i szkoleń, ekonomii rynku pracy, równych szans oraz integracji społecznej. Wiele z naszych projektów obejmuje analizę powiązań między polityką socjalną a rewitalizacją lokalną i regionalną. Oferujemy szeroki zakres usług, mających wpływ na wszystkie etapy cyklu opracowania polityk, takich jak:

- doradztwo strategiczne na temat formułowania polityk,
- ocenę ex-ante i szacowanie wpływu,
- usługi badawcze, włącznie z analizą i rozpoznaniem rynku, problemów i potrzeb,
- przegląd międzynarodowych i innowacyjnych projektów i programów,
- ewaluację polityk, programów oraz projektów,
- zarządzanie efektywnością, włącznie z budowaniem potencjału,
- planowanie zasobów ludzkich, analiza rynku pracy oraz prognozowanie,
- rozpoznanie, rozpowszechnienie oraz włączanie do głównego nurtu polityki skutecznych i adaptowalnych praktyk.

Rewitalizacja i rozwój gospodarczy

W zakresie rewitalizacji i rozwoju gospodarczego nasze usługi obejmują:

- budowanie wizji oraz strategii rozwoju,
- ocenę projektów i programów,
- badanie polityk obszarów miejskich i wiejskich,
- planowanie i doradztwo w zakresie rozwoju,
- badanie i doradztwo w dziedzinie zrównoważonego rozwoju i ekonomii ochrony środowiska.

GHK oferuje także wewnętrzne ekspertyzy w zakresie strategii, ekonomii, planowania i architektury zgodnie z wymaganiami klienta.

Zarządzanie efektywnością

Zarządzanie efektywnością oraz zarządzanie w celu osiągnięcia rezultatów wymaga nie tylko oceny wpływu danej polityki (ex-ante lub ex-post). Niezbędna jest także szczegółowa analiza procesów wdrażania polityk oraz wyzwań dla status quo, włączając przywództwo oraz wartości, jakimi kieruje się dana organizacja.

Nasze podejście polega na ocenie merytorycznej każdego przypadku oraz unikaniu ogólnikowych założeń czy rozwiązań. Skupiamy się na zrozumieniu celu polityki, czyli na tym, co ma się dzięki niej zmienić. Promujemy całościowy proces analityczny, włączający strony zainteresowane i opierający się na jasnych modelach "logicznych" mających na celu opis i badanie założonych i rzeczywistych powiązań pomiędzy wkładem (zasobami, instrukcjami) a efektami (realnymi zmianami).

Kluczową kompetencją GHK jest doświadczenie w stosowaniu i transferze technik w różnych kontekstach geograficznych i instytucjonalnych, oferując jednocześnie nowatorskie rozwiązania.

Jakość rządzenia (governance)

GHK oferuje szeroki zakres usług mających na celu poprawę jakości rządzenia, które obejmują:

- ocenę logiki interwencji,
- benchmarking,
- wsparcie dla włączania rezultatów do głównego nurtu polityki (mainstreaming) i praktycznych innowacji,
- doradztwo w zakresie systemów finansowania i budżetu,
- szkolenia, budowanie potencjału i pomoc techniczną,
- ocenę wpływu,
- monitoring i ewaluację,
- promowanie demokratycznego podejścia opartego na współuczestnictwie,
- wspieranie partnerstwa publiczno-prywatnego.



Z recenzji prof. dr hab. Urszuli Sztanderskiej, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski:

„Raport dokonuje przeglądu badań odnoszących się do kompetencji i kwalifikacji absolwentów. Przez jednolitą prezentację tych badań ułatwia dotarcie z badaniami do szerszego grona zainteresowanych, którym potrzebna jest wiedza nt. relacji między kompetencjami i kwalifikacjami absolwentów a popytem na nie. Jest to wiedza godna upowszechniania ze względu na wagę wyborów dokonywanych przez uczących się, instytucje edukacyjne i samych pracodawców.”

Z recenzji dr Elżbiety Drogosz-Zabłockiej, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

„Podstawowe osiągnięcia wynikające z opracowania niniejszego raportu, to:

Profesjonalne przygotowanie raportu;

- Pierwsze tego typu opracowanie dotyczące kwerendy badań skoncentrowanych na kwalifikacjach i kompetencjach oczekiwanych przez pracodawców;*
- Cenne źródło informacji nt. badań dotyczących zagadnienia kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców;*
- Interdyscyplinarne ujęcie badanej problematyki;*

Osiągnięcia te jednoznacznie przemawiają za tym, że raport zasługuje na akceptację i opublikowanie, ze wskazaniem na lekturę przez osoby odpowiedzialne za obszar edukacji zawodowej. Stałoby się dobrą praktyką, gdyby podobne raporty mogły być opracowywane w ramach ustalonego cyklu.”

dr Łukasz Sienkiewicz

Szkoła Główna Handlowa, Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie
Katedra Rozwoju Kapitału Ludzkiego

Doktor nauk ekonomicznych w zakresie zarządzania. Adiunkt w Katedrze Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej. Specjalizuje się w zarządzaniu kapitałem ludzkim oraz problematyce rynku pracy. Doświadczenie w obszarze rynku pracy zdobywał pracując w latach 2002-2008 w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Ekspert w szeregu projektów badawczych, w tym finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Obecnie ekspert ds. polskiego rynku pracy w Europejskim Obserwatorium Zatrudnienia Komisji Europejskiej. W ramach projektów doradczych i szkoleniowych zajmuje się analizą oczekiwań kompetencyjnych pracodawców, tworzeniem i wdrażaniem modeli kompetencji pracowników oraz systemów rozwoju kompetencji. Autor lub współautor kilkudziesięciu artykułów i książek, w tym „Jak oceniać pracę? Wartościowanie stanowisk i kompetencji” (2006) oraz „Standardy kwalifikacji zawodowych wobec wymagań rynku pracy” (2007).

Maciej Gruza

Specjalista z dziedziny analiz rynku pracy i zawodoznawstwa. Do niedawna pracownik naukowy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, obecnie ekspert w firmie doradczej GHK Consulting. Ceniony ekspert i wieloletni praktyk, zajmujący się badaniami zarówno rynku pracy jak i analizą zawodów, od kilkunastu lat biorący czynny udział przy opracowywaniu kolejnych edycji Klasyfikacji zawodów i specjalności. Zainteresowania naukowe i badawcze trenera związane są z problematyką procesów zachodzących na rynku pracy oraz z analizą pracy. Trener współpracuje między innymi z Ministerstwem Pracy i Spraw Socjalnych oraz Ministerstwem Edukacji Narodowej jako koordynator merytoryczny i uczestnik projektów badawczych oraz ekspert w dziedzinie zawodoznawstwa. Jest współautorem artykułów i książek z zakresu analizowania rynku pracy i rynku edukacyjnego, prowadzi zajęcia na Uniwersytecie Warszawskim oraz w Wyższej Szkole Pedagogicznej TWP z zakresu zawodoznawstwa i dziedzin pokrewnych.