

Robert Szydło

Fragment książki
materiał promocyjny

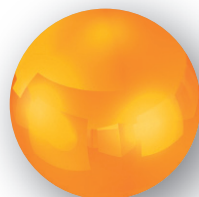
Zatrudnialność oparta na kompetencjach – przykład absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce



Kształtowanie zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce uwzględniające trzy wymiary zatrudnialności – zmierzania w kierunku zatrudnienia, podjęcia i utrzymania zatrudnienia oraz rozwoju kariery zawodowej.

print pdf epub mobi

e•edu-Libri



**Zatrudnialność oparta
na kompetencjach –
przykład absolwentów uczelni
ekonomicznych w Polsce**

Praca naukowa rozpoczyna się od mistrzów.

Małgorzato, Renato, Pawle, Joanno

Dziękuję!

Robert Szydło

**Zatrudnialność oparta
na kompetencjach –
przykład absolwentów uczelni
ekonomicznych w Polsce**

e.edu-Libri

Kraków–Legionowo 2025

© edu-Libri s.c. 2025

Redakcja merytoryczna i korekta: edu-Libri

Projekt okładki i stron tytułowych: GRAFOS

Ilustracja na okładce: Jelica Videnovic/Shutterstock

Książka na podstawie pracy doktorskiej pt. „Model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce”, obronionej 4 października 2022 roku w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

Promotor pracy doktorskiej:

dr hab. Małgorzata Tyrańska, prof. UEK

prof. dr hab. Renata Oczkowska

Promotor pomocniczy:

dr Sylwia Wiśniewska

Recenzenci pracy doktorskiej:

dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ

dr hab. Halina Czubasiewicz, prof. UG

Publikacja została sfinansowana ze środków subwencji przyznanej Uniwersytetowi Ekonomicznemu w Krakowie

Wydawnictwo edu-Libri

ul. Zalesie 15, 30-384 Kraków

e-mail: edu-libri@edu-libri.pl

Skład i łamanie: GRAFOS

Druk i oprawa: OSDW Azymut Sp. z o.o.

Łódź ul. Senatorska 31

ISBN (druk) 978-83-66395-87-9

ISBN e-book (PDF) 978-83-66395-88-6

ISBN e-book (epub) 978-83-66395-89-3

ISBN e-book (mobi) 978-83-66395-90-9

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Kompetencje zawodowe i ich rozwój	13
1.1. Pojęcie kompetencji w naukach społecznych	13
1.2. Klasyczne klasyfikacje kompetencji	19
1.3. Współczesne koncepcje kompetencji	30
1.4. Metody i techniki rozwoju kompetencji	35
Rozdział 2. Istota i czynniki kształtujące zatrudnialność	40
2.1. Pojęcie zatrudnialności i jego ewolucja	40
2.2. Znaczenie czynników edukacyjnych dla kształtowania zatrudnialności absolwentów szkół wyższych	45
2.3. Wpływ czynników podmiotowych na zatrudnialność	52
2.4. Uwarunkowania biznesowe a szanse na znalezienie pracy	58
Rozdział 3. Metodyka badań własnych w zakresie kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych	66
3.1. Prezentacja modelu koncepcyjnego	66
3.2. Charakterystyka procedury badawczej	76
3.3. Zastosowanie metod analizy danych	83
3.4. Opis próby badawczej	85
Rozdział 4. Kształtowanie zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w ujęciu czynnikowym	94
4.1. Charakterystyka wymiaru zmierzania w kierunku zatrudnienia	94
4.2. Charakterystyka wymiaru podjęcia i utrzymania zatrudnienia	110
4.3. Charakterystyka wymiaru rozwoju kariery zawodowej	123
4.4. Weryfikacja modelu kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych	138
4.5. Dyskusja wokół wyników badań własnych	147
Zakończenie	157
Załącznik – Kwestionariusz główny	164
Spis tabel	175

Spis rysunków	178
Bibliografia	180

Wstęp

Zatrudnialność (ang. *employability*), często określana jako zdolność do zatrudnienia lub zdolność zatrudnieniowa, jest silnie związana z rynkiem pracy. Jednak wydaje się, że to nie sam rynek pracy ma największe znaczenie – a kompetencje. I choć sam dotyczy tak ważnej dla absolwentów szkół wyższych tematyki jak doskonalenie kompetencji czy wejście na rynek pracy i rozwój kariery zawodowej, nie ma zbyt wielu opracowań traktujących o jego kształtowaniu. W literaturze przedmiotu można spotkać publikacje dotyczące poszczególnych, wąskich działań, jednak brakuje publikacji kompleksowo traktujących o metodach rozwijających zatrudnialność. W części pierwszej monografii podstawą badań i rozważań były cztery czynniki: edukacyjny, podmiotowy, biznesowy oraz rynek pracy. W części drugiej zostaną one pogłębione, a rozważania będą również dotyczyć trzech wymiarów zatrudnialności – zmierzania w kierunku zatrudnienia, podjęcia i utrzymania zatrudnienia oraz rozwoju kariery zawodowej.

Celem głównym monografii jest opracowanie oraz walidacja modelu kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce w odniesieniu do wymiarów zatrudnialności. Osiągnięcie tego celu umożliwi nie tylko opisanie samych zależności pomiędzy poszczególnymi czynnikami kształtującymi zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych, ale także uwzględnienie w analizach trzech jej wymiarów.

Cel główny pracy oparto na celach szczegółowych, do których zaliczono:

1. Analizę uwarunkowań rynku pracy oraz jego otoczenia.
2. Opis pojęcia kompetencji oraz narzędzi ich rozwoju.
3. Eksplorację pojęcia zatrudnialności i identyfikację działań w zakresie kształtowania zatrudnialności.
4. Opracowanie podejścia badawczego do analizy działań w zakresie kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych.
5. Walidację modeli częściowych dla poszczególnych wymiarów zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych.

6. Sformułowanie rekomendacji dotyczących kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych.

Na potrzeby prowadzonych badań przyjęto główne pytanie badawcze oraz główną hipotezę badawczą, a także pytania i hipotezy pomocnicze.

Główne pytanie badawcze brzmi: Czy koncepcyjny model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce jest dobrze dopasowany do rzeczywistości?

Natomiast główna hipoteza została sformułowana w następujący sposób: opracowany koncepcyjny model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce jest dobrze dopasowany do rzeczywistości.

Uszczegółowieniem głównego pytania badawczego są następujące pytania pomocnicze:

- 1) W jaki sposób kształtowane są kompetencje?
- 2) Jak definiuje się zatrudnialność w literaturze polskiej i zagranicznej?
- 3) Jakie działania kształtują zatrudnialność?
- 4) Jakie podejścia najlepiej opiszą działania w zakresie kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych?
- 5) Jak poszczególne działania kształtują zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych?
- 6) Jakie działania wspierają zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych w każdym z wymiarów zatrudnialności?
- 7) Jak poszczególne grupy respondentów postrzegają czynniki kształtujące zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych w każdym z wymiarów?
- 8) Jakie relacje zachodzą pomiędzy czynnikami kształtującymi zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych w każdym z wymiarów?
- 9) Jakie dobre praktyki związane z kształtowaniem zatrudnialności absolwentów są wdrożone na uniwersytetach na świecie?
- 10) Jakie są praktyczne implikacje prowadzonych badań nad zatrudnialnością absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce?

Na potrzeby prowadzonych badań ilościowych zostało sformułowanych dwanaście pomocniczych hipotez badawczych:

H₁: Modele oparte na CB-SEM oraz PLS-SEM mogą być stosowane do opisu działań kształtujących zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych.

H₂: Zmierzenie w kierunku zatrudnienia najlepiej kształtują czynniki edukacyjne.

H₃: Zatrudnialność rozumiana jako podjęcie i utrzymanie zatrudnienia najlepiej kształtują czynniki podmiotowe.

H₄: Zatrudnialność rozumianą jako rozwój kariery zawodowej najlepiej kształtują czynniki biznesowe.

H₅: Studenci największą wagę przykładają do czynników edukacyjnych.

H₆: Absolwenci wskazują, że zatrudnialność najlepiej kształtują czynniki podmiotowe.

H₇: Pracownicy badawczo-dydaktyczni oraz dydaktyczni uważają, że największe znaczenie dla kształtowania zatrudnialności mają czynniki edukacyjne.

H₈: Pracownicy HR uważają, że zatrudnialność najbardziej kształtują czynniki biznesowe.

H₉: Czynnik biznesowy wpływa na czynnik edukacyjny.

H₁₀: Czynnik edukacyjny wpływa na czynnik podmiotowy.

H₁₁: Czynnik biznesowy wpływa na czynnik podmiotowy.

H₁₂: Rynek pracy wpływa na wszystkie czynniki kształtujące zatrudnialność.

Hipoteza pierwsza pomocnicza dotyczy zagadnienia wyboru metody weryfikacji opracowanego modelu. Kolejnych jedenaście hipotez odnosi się do oceny poszczególnych działań oraz czynników kształtowania zatrudnialności i zależności między nimi. Związki pomiędzy celami, pytaniami badawczymi oraz hipotezami badawczymi zostały omówione w rozdziale czwartym opracowania.

W celu weryfikacji postawionych pytań i hipotez badawczych zdecydowano się na badania o charakterze ilościowym oraz jakościowym z użyciem kwestionariusza ankietowego. O postrzeganie znaczenia poszczególnych działań kształtujących zatrudnialność zapytano cztery grupy społeczne, którym tematyka kształtowania zatrudnialności jest najbliższa. Należą do nich studenci, absolwenci uczelni, nauczyciele akademicy oraz pracownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). Zebrane dane zostały opisane za pomocą metod statystyki opisowej oraz matematycznej. Do analizy danych zastosowano również metody modelowania strukturalnego CB-SEM oraz PLS-SEM. Ponadto wykorzystano oprogramowanie SPSS 27, AMOS 27, SMART PLS 3.0 oraz NVIVO.

Monografia ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się z czterech rozdziałów. Dwa pierwsze rozdziały to rozważania teoretyczne przygotowane na podstawie kwerendy literatury przedmiotu. Omówiono w nich poszczególne elementy składające się na opracowany model koncepcyjny kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych, który ukazano w rozdziale trzecim niniejszego opracowania. Rozdział czwarty ma charakter empiryczny. Zaprezentowano w nim wyniki przeprowadzonych badań.

W pierwszym rozdziale zatytułowanym *Kompetencje zawodowe i ich rozwój* opisano tematykę, która – zdaniem autora – stanowi podstawę do analiz zatrudnialności. W pierwszej części przedstawiono tematykę kompetencji jako wieloznaczną oraz skupiającą rozważania na gruncie takich nauk jak prawo, pedagogika, prakseologia,

psychologia, socjologia oraz zarządzanie. Przedstawiono również problem rozumienia kompetencji, jaki pojawia się w literaturze przedmiotu za sprawą angielskich wyrazów: *competence* i *competency*. Ukazanie konstruktów, jakim są kompetencje, jako będącego na styku nauk, stanowi podstawę do rozważania zróżnicowanych definicji. Dla ułatwienia zastosowano w tej części pracy podział na definicje ogólne, utożsamiane z efektywnością pracownika, oraz szczegółowe, dotyczące konkretnych atrybutów, które pozwalają na zwiększanie ogólnej efektywności pracy. Oprócz ujęcia definicyjnego zaprezentowano w dalszej części rozdziału metaklasyfikację kompetencji, która pokazuje różnorodność podziałów, jakie funkcjonują w literaturze przedmiotu, poczynając od podziałów dualnych, poprzez grupowanie kompetencji, podział strukturalny, funkcjonalny. Ważnym elementem stworzonej metaklasyfikacji są również koncepcje dotyczące kompetencji kluczowych, uniwersalnych czy cyfrowych. Należy jednak zauważyć, że same klasyfikacje, choć ułatwiają zrozumienie kompetencji, nie rozwiązują problemu wieloznaczności kompetencji na poziomie szczegółowym. Problematyka ta została zawarta w kolejnym punkcie rozdziału. W ostatnim fragmencie wymieniono metody i techniki rozwoju kompetencji. Przedstawione tu zasady pedagogiki stanowiły wstęp do dokładniejszego opisu podejścia do nauczania osób dorosłych (andragogika), czy też koncepcji brania odpowiedzialności za własny rozwój, jaką jest heutagogika. Ważną część pracy stanowią także zaprezentowane metody rozwoju kompetencji stosowane w przedsiębiorstwach. Rozdział drugi stanowi wprowadzenie do koncepcji zatrudnialności oraz tło dla czynników kształtujących zatrudnialność.

Drugi rozdział pracy pt. *Istota i czynniki kształtujące zatrudnialność* dotyczy konstruktów, jakim jest zatrudnialność. Z racji małej ilości opracowań w języku polskim w dysertacji uporządkowano definicje zatrudnialności oraz przedstawiono w sposób chronologiczny rozwój koncepcji z uwzględnieniem trzech fal: dychotomicznej, ogólnosiwiatowej i globalnej. Takie podejście umożliwiło pokazanie dynamicznego charakteru zatrudnialności, której rozumienie podlega ciągłemu rozwojowi. Podejście dzielące zatrudnialność na trzy etapy: zmierzanie w kierunku zatrudnienia, podjęcie i utrzymanie zatrudnienia oraz rozwój kariery zawodowej, stanowi trzon niniejszej dysertacji. W kolejnej części rozdziału omówiono czynniki kształtowania zatrudnialności w podziale na czynniki edukacyjne, podmiotowe, biznesowe. Czynniki rynku nie zostały dokładnie opisane, gdyż poświęcono mu rozdział w pierwszej części opracowania. Wartością dodaną pracy jest kompleksowe podejście do wymienionych czynników. Choć niewątpliwie w literaturze przedmiotu można spotkać opracowania dotyczące kształtowania zatrudnialności, są one ograniczone do jednego z czynników bądź nawet do poszczególnych operacyjnych działań. Czynniki edukacyjny został podzielony na trzy obszary: kształcenie formalne jak i nieformalne i pozaformalne, monitoring rynku pracy przez uczelnie oraz ciągłe badania potrzeb edukacyjnych studentów prowadzone w celu dopasowania oferty studiów. Czynniki podmiotowe zostały opisane przez pryzmat dwóch grup. Pierwszą z nich stanowią czynniki psychologiczne takie jak inteligencja, osobowość, umiejscowienie kontroli oraz motywacja osiągnięć. Drugą grupę stanowią

kompetencje, jednak z uwagi na zawartość rozdziału drugiego, który w całości był poświęcony tej tematyce, zdecydowano się nie rozwijać jej w sposób dodatkowy. Ostatnim czynnikiem są działania biznesu. Podjęte rozważania koncentrowały się wokół dwóch obszarów: współudziału biznesu w kształtowaniu zatrudnialności studentów oraz profesjonalnego procesu zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Wszystkie wymienione czynniki zostały rozwinięte w porównaniu z częścią pierwszą opracowania.

Rozdział trzeci jest rozdziałem metodycznym. Zgodnie z jego tytułem *Metodyka badania kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych* stanowi etapowe odzwierciedlenie prowadzonego procesu badawczego. W pierwszej części rozdziału omówiono cele badawcze oraz postawiono pytania badawcze odnoszące się do trzech teoretycznych rozdziałów dysertacji, jak również postawiono hipotezy dotyczące metodycznych i empirycznych obszarów dysertacji. Najważniejszą częścią rozdziału jest prezentacja modelu koncepcyjnego kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych wraz z operacjonalizacją wykorzystanych zmiennych. Mimo że wszystkie zmienne ujęte w modelu zostały wprowadzone i wyjaśnione w części teoretycznej pracy, w tej części dla ułatwienia percepcji prezentowanych tematów zostały one syntetycznie przybliżone. Drugi podrozdział opisuje procedurę badawczą z uwzględnieniem wykonywanych czynności dotyczących analizy działań w zakresie kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych. W trzecim podrozdziale zaprezentowano i opisano metody pozyskiwania danych oraz przywołano teorie zbierania danych ilościowych. W prowadzonych badaniach posłużono się kwestionariuszem typu CSAQ składającym się z pytań zamkniętych o charakterze ilościowym. Po opisanii metod zbierania danych przedstawiono zastosowane w części empirycznej narzędzia do analizy danych ilościowych, poczynając od miar statystyki opisowej takich jak średnia, odchylenie standardowe, moda czy kwartyle, poprzez narzędzia statystyki matematycznej w postaci testów statystycznych stosowanych do weryfikacji postawionych hipotez oraz dwie metody modelowania strukturalnego CB-SEM i PLS-SEM. Zaznaczono również wykorzystanie teorii ugruntowanej w analizie danych o charakterze jakościowym, a także opisano programy statystyczne, które zostały wykorzystane w pracy badawczej do analizy danych. Ostatnim elementem rozdziału metodycznego jest opis próby badawczej dokonany w podziale na cztery grupy respondentów: studentów, absolwentów, pracowników naukowych, pracowników działów zarządzania zasobami ludzkimi. Opisana konstrukcja rozdziału pozwala podążać za procesem badawczym zaprezentowanym w kolejnych rozdziałach pracy.

W rozdziale czwartym zatytułowanym *Kształtowanie zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w ujęciu czynników i wymiarów* scharakteryzowano aspekt rynku pracy oraz działania mające wpływ na zatrudnialność w odniesieniu do jej wymiarów. Każdy z trzech wymiarów zatrudnialności: zmierzanie w kierunku zatrudnienia, podjęcie i utrzymanie zatrudnienia oraz rozwój kariery zawodowej,

został opisany w analogiczny sposób. W pierwszej kolejności zaprezentowano opis statystyczny poszczególnych pytań kwestionariuszowych, co pozwoliło na przybliżenie każdego z wymiarów, poczynając od działania, które w największym stopniu, zdaniem ankietowanych, przyczynia się do kształtowania zatrudnialności, a kończąc na działaniu, które przyczynia się do tego w najmniejszym stopniu. Prezentacja taka stanowi wstęp do dalszych analiz. Następnie za pomocą testów statystycznych opisano statystycznie istotne różnice pomiędzy poszczególnymi działaniami. Dzięki temu można w przejrzysty sposób pogrupować działania o tym samym poziomie wpływu na zatrudnialność absolwentów uczelni ekonomicznych. Kolejnym etapem było wykonanie eksploracyjnej analizy czynnikowej celem ograniczenia liczby analizowanych zmiennych oraz sprawdzenia, czy teoretyczny podział każdego z czynników na dwa lub trzy podczynniki ma odzwierciedlenie w rzeczywistości. Dalszym działaniem było pokazanie różnicy pomiędzy znaczeniem poszczególnych czynników oraz ich wzajemnych korelacji. Ostatnim elementem badań było porównanie postrzegania znaczenia poszczególnych działań, czynników oraz podczynników pomiędzy grupami badawczymi. Wskazane w rozdziale miary statystyki opisowej oraz matematycznej stanowiły podstawę do analizy modeli strukturalnych. Wyniki przeprowadzonych analiz w podziale na każdy wymiar, wykonywanych za pomocą metod CB-SEM oraz PLS-SEM, stanowią kolejną część rozdziału. Ostatnim elementem dysertacji jest dyskusja na temat wyników, w ramach której zweryfikowano postawione pytania badawcze i hipotezy badawcze oraz wyszczególniono takie aspekty pracy badawczej jak zalecenia dla poszczególnych interesariuszy w kontekście kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce. Autor przedstawił także ograniczenia prowadzonych badań oraz zaproponował kierunki przyszłych prac badawczych. Pracę kończą załączniki w postaci kwestionariuszy ankietowych, spis tabel i rysunków oraz bibliografia.

Autor ma nadzieję, że poruszana w monografii tematyka będzie przydatna dla studentów i absolwentów, nauczycieli akademickich i osób odpowiedzialnych za jakość kształcenia oraz pomoże w pracy pracownikom działów HR.

Rozdział 1. Kompetencje zawodowe i ich rozwój

1.1. Pojęcie kompetencji w naukach społecznych

Pojęcie kompetencji nie jest w literaturze przedmiotu rozumiane jednoznacznie. Sam fakt zainteresowania tematyką kompetencji oprócz nauk o zarządzaniu i jakości takich nauk jak prawo, pedagogika, prakseologia czy psychologia może prowadzić do różnego rozumienia tego terminu. Termin „kompetencje” pochodzi z języka łacińskiego od słowa *competentia*, czyli zgodność, odpowiedniość, zakres uprawnień czy pełnomocnictw [Markowski, Pawelec, 2019]. Jednak współcześnie kompetencje definiowane są w inny sposób.

W naukach prawnych pojęcie kompetencji odnosi się głównie do uprawnień danych jednostek [Kędziora, 2019]. Bywa rozważane na gruncie nurtu predykatywnego i niepredykatywnego [Matczak, 2007]. W nurcie predykatywnym kompetencja jest rozumiana jako zbiór norm, które są zagrożone przymusem państwa [Ziemiński, 1988]. Natomiast w nurcie niepredykatywnym oddzielane są normy udzielające kompetencji od norm postępowania.

Pedagogika zajmuje się kompetencjami w ujęciu edukacji, jednak rozumienie samego pojęcia nie jest jednolite [Paśko, 2016]. Okoń [2001] traktuje kompetencje jako zdolność do osobistej samorealizacji. Ta zdolność jest podstawowym warunkiem wychowania [Dylak, 1995]. Inne podejście, również z obszaru nauk pedagogicznych, określa kompetencje jako rezultat procesu uczenia się, a więc zdolność do wykazywania zachowań adekwatnych do sytuacji, świadomość potrzeb i skutków zachowań oraz przyjęcie odpowiedzialności za swoje działania [Czerepaniak-Walczak, 1995].

W prakseologii kompetencje są rozumiane jako cechy podmiotu pozwalające mu w efektywny sposób wykonywać pracę. To właśnie od kompetencji zależy sprawność działania [Stańczyk, 2002].

W psychologii podejście do kompetencji obejmuje cztery aspekty [Tucholska, 2005]. Są to: tendencja motywacyjna i potrzeby, przekonanie o własnej skuteczności,

wyznacznik dobrego funkcjonowania oraz złożony wymiar osobowościowych uwarunkowań efektywności i działań. White [1963] określa właśnie motywacyjny aspekt działania człowieka jako podstawę do eksploracji świata. Również Deci i Ryan [2000], którzy rozwinęli teorię samoukierunkowania, bazującą na teorii White'a. Kompetencja jako przekonanie o własnej skuteczności odnosi się do subiektywnego postrzegania konieczności posiadania danej kompetencji w kontekście poradzenia sobie z problemem [Smith, 1974; Bandura, 1989; Cherniss, 1993]. Koncepcję kompetencji jako wyznacznika dobrego funkcjonowania wiąże się z pojęciami takimi jak dobrostan, dojrzałość, zdrowie psychiczne czy optymalne przystosowanie [Clausen, 1968]. Heath [1977] wykazuje, że tylko ludzie dojrzały są w stanie efektywnie adaptować się do złożonych warunków środowiskowych. Ostatni aspekt rozumienia kompetencji odnosi się nie tyle do człowieka jako jednostki, ale ściśle wiąże się z otoczeniem społecznym. Nawiązując niejako do koncepcji prakseologicznych, kompetencje rozumiane są jako zestaw cech pozwalających na efektywną interakcję z otoczeniem społecznym jednostki [McClelland, 1973; Raven, 1977]. Trzy pierwsze elementy dotyczą głównie aspektów funkcjonalnych jednostki, podczas gdy czwarty odnosi się do aspektów strukturalnych.

W naukach o zarządzaniu niejednoznaczność nie jest wynikiem jedynie przekładu czy translacji językowych, ale także powszechnego, potocznego rozumienia tego terminu. Tak więc w literaturze przedmiotu można się spotkać z ujęciem kompetencji jako zakresu obowiązków, indywidualnej cechy człowieka, poziomu realizacji działań.

Na rozumienie kompetencji jako zakresu obowiązków zwraca uwagę Strykowski [2005]. Również *Słownik języka polskiego PWN* [2021] w jednej z definicji odnosi się do zakresu uprawnień czy umocowań do wydawania decyzji. Kompetencje bywają także rozumiane jako indywidualne cechy człowieka lub też poziom realizacji danych działań. Takie dualne podejście związane jest z tłumaczeniem angielskich słów *competence* i *competency* na język polski jako kompetencje. W języku angielskim jednak istnieje pomiędzy tymi dwoma wyrazami znacząca różnica. Termin *competence* odnosi się do cechy osobistej danego człowieka [Guthrie, 2009]. Jest pojęciem abstrakcyjnym [Garcia, Stevahn, 2019], określającym ogólny poziom danej cechy człowieka [Schwandt, 2015] nabywany w procesie edukacji [Falender, Shafranske, 2007]. Natomiast znaczenie terminu *competency* zawiera w sobie określenie raczej wyniku działań i odnosi się do potwierdzonej zdolności wykonywania danej pracy w sposób efektywny [Teodorescu, 2006], standardów wykonania pracy [Dubois, 1998], a nie do cech osoby jak w przypadku pojęcia *competence*. Jednak mimo takiego rozróżnienia nie ma jednomyślności wśród badaczy co do definiowania powyższych pojęć [More, Cheng, Dainty, 2002]. Wydaje się, że rozumienie słowa *competency* jest najbliższe polskiemu pojęciu kompetencji pracowników i odnosi się do miejsca pracy [Garcia, 2016]. Podnoszony jest również argument, że obydwa terminy często są używane zamiennie, bez rozróżnienia [Pijl-Zieber i in., 2014]. Informacje te są ważne zwłaszcza przy krytycznej analizie literatury anglojęzycznej oraz przy tłumaczeniu artykułów naukowych. Samo ogóle

rozumienie pojęcia nie jest wystarczające. Konieczne jest zarówno odniesienie się do źródeł naukowego poznania, jak i pierwszych współczesnych rozumień kompetencji, aby później dzięki analizie definicji uzyskać jednolite rozumienie tego terminu.

Według Kottera [1982] sposób, w jaki obecnie definiowane są kompetencje pracownicze, został ukształtowany przez trzy nurty badawcze: strukturalizm, fenomenologię oraz behawioryzm. Strukturalizm skupia się na wyjaśnianiu znaczenia nie na podstawie odziedziczonych niejako cech, lecz na podstawie zależności pomiędzy elementami systemu [Mac Naughton, Rolfe, Siraj-Blatchford, 2010], gdyż właśnie tam leży natura danego zjawiska. Dzięki takiemu podejściu możliwe jest odkrycie głębszych niż widoczne gołym okiem zależności [Levi-Strauss, 1972]. Należy zauważyć, że strukturalizm korzysta z wielu metod i narzędzi [Lounsbury, Ventresca, 2003]. W odniesieniu więc do teorii kompetencji te oparte na strukturalizmie koncentrować się będą na dopasowaniu kompetencji jednostek do organizacji, w rozumieniu systemu społecznego [Czekaj, Jabłoński, 2011]. Z kolei podejście fenomenologiczne opiera się na przeciwnym nastawieniu. Nieważne jest wgłębianie się w istotę połączeń i zależności, lecz analizowane są fenomeny, czyli konkretne obserwowalne zjawiska [Smith, 2008; Bayne, Montague, 2011]. Tak więc kompetencje z perspektywy fenomenologicznej są powiązane z postrzeganiem danych elementów oraz z procesami myślowymi i doświadczeniami jednostki. Behawioryzm jest trzecim nurtem badawczym kształtującym pojęcie kompetencji pracowniczych. Skupiający się na bodźcach i wywołanych przez nie zachowaniach [Graham, 2019] przejawia różne formy [Barrett, 2019]. Do najbardziej znaczących przedstawicieli behawioryzmu należeli Iwan Pawłow oraz John Watson (warunkowanie klasyczne), Edward Thorndike (warunkowanie instrumentalne) czy Burrhus Skinner (warunkowanie sprawcze). W kontekście kompetencji ważne są takie aspekty behawioryzmu jak: podkreślanie zachowań jednostki przy jednoczesnym ignorowaniu postaw, skoncentrowanie na umiejętnościach, orientacja na rezultat zachowania czy spojrzenie na jednostkę. Z tej perspektywy wynika, że kompetencje podlegają modyfikacji za pomocą bodźców związanych z procedurami, na przykład kultura organizacyjna, czy bodźców związanych z kontaktami w środowisku pracy, na przykład interwencja przełożonego.

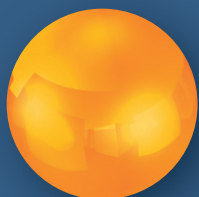
Klieme, Hartig oraz Rauch [2008] wskazują na trzy odrębne koncepcje kompetencji, skupiając się na podejściu kognitywnym, normatywnej koncepcji edukacji czy podejściu pragmatycznym.

Chomsky [1968] w swoich badaniach koncentruje się na nauce języka. Zdystansował się on od popularnego w tamtym czasie podejścia behawiorystycznego do nauczania języka. Uważany za prekursora dzisiejszej kognitywistyki, Chomsky traktował kompetencje jako termin techniczny i używał go do opisywania systemu poznawczego odpowiadającego za zdolności językowe. Habermas [1981] rozwinął koncepcję Chomsky'ego w strukturę społeczno-poznawczą pozwalającą ludziom na komunikowanie się w różnych sytuacjach. Roth [1971] używał terminu kompe-

tencji do pogodzenia edukacji, w rozumieniu rozwoju indywidualnego, uczestnictwa w życiu kulturowym, z podejściem opartym na rozwijaniu wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania konkretnej pracy. Takie rozumienie jest bardzo szerokie, gdyż nie skupia się jak w przypadku Chomsky'ego na aspekcie kognitywistycznym, ale uwzględnia także aspekty motywacyjne. Ciekawe podejście pragmatyczne do kompetencji prezentowała psychologia lat siedemdziesiątych XX wieku. McClelland [1973] postulował odejście od testów inteligencji na rzecz testowania kompetencji jako zdolności do radzenia sobie z określonymi sytuacjami. Diagnozowanie pod kątem kompetencji miało na celu zorientowanie procesu diagnozy kompetencji na bardziej życiowe sytuacje. W centrum była skuteczność działania, a nie aspekt poznawczy czy edukacyjny. Wybrane wyniki krytycznej analizy literatury przedmiotu zostały przedstawione w tabeli 1.1.

Tabela 1.1. Wybrane definicje kompetencji

Autor	Definicja
McClelland [1973]	Wiedza, umiejętności, zdolności oraz cechy osobowościowe potrzebne do właściwego wykonania pracy
Boyatzis [1982]	Trwała, wewnętrzna właściwość osoby (motywy, cechy, umiejętności, postrzeganie samego siebie, rola społeczna, wiedza), odzwierciedlająca się w efektywnych i/lub ponadprzeciętnych zachowaniach oraz wynikach pracy
Spencer, Spencer [1993]	Podstawowe cechy danej osoby, które to cechy wykazują związek przyczynowo-skutkowy z mierzoną według przyjętych kryteriów efektywnością pracy i ponadprzeciętnymi jej wynikami osiąganymi w trakcie realizacji danego zadania lub w określonej sytuacji
Thierry, Sauret, Monod [1994]	Ogół wiedzy, umiejętności, doświadczeń i postaw, a także gotowość pracownika do działania w określonych warunkach
Butkiewicz [1995]	Zakres wiedzy, umiejętności i odpowiedzialności, pełnomocnictw i uprawnień do działania
Levy-Leboyer [1997]	Zbiór zachowań, które pracownicy opanowują lepiej od innych i dzięki nim działają sprawniej
Dubois [1998]	Charakterystyki takie jak wiedza, umiejętności i postawy, wzory zachowań i inne, które wykorzystane w sposób samodzielny lub łączony skutkują skutecznym działaniem
Skrzypczak [1998]	Zdolność do czegoś, zależna zarówno od znajomości wchodzących w nią wiadomości, umiejętności i sprawności, jak i od stopnia przekonania o potrzebie posługiwania się tą zdolnością
Tissot [2000]	Potwierdzone osobiste zdolności do wykorzystania know-how, umiejętności, kwalifikacji i wiedzy w celu sprostania obecnym i mogącym się pojawić wyzwaniom zawodowym
Oleksyn [2001]	Kompetencje obejmują wykształcenie, doświadczenie i wprawę, uzdolnienia i predyspozycje oraz inne cechy psychofizyczne, a także zachowanie oczekiwane przez pracodawcę i ważne w pracy zawodowej



Książka na podstawie pracy doktorskiej pt. „Model kształtowania zatrudnialności absolwentów uczelni ekonomicznych w Polsce”, obronionej 4 października 2022 roku w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

/.../ Autor wyjaśnił, jak rozumie pojęcie kompetencji i dlaczego w rozważaniach odniósł się do takich, a nie innych aspektów, cytując: „najnowsze definicje wskazują na względną stałość najważniejszych aspektów: wiedzy, umiejętności, postaw i cech osobowościowych”. W treści pracy zastosował m.in. podział na definicje ogólne, utożsamiane z efektywnością pracownika, i szczegółowe, dotyczące konkretnych atrybutów, które mają związek z efektywnością pracy, oraz na kompetencje kluczowe, uniwersalne i cyfrowe. Zaprezentował także sposoby rozwijania kompetencji.

Z recenzji doktoratu przygotowanej przez
dr hab. Joannę Cewińską, prof. UŁ

Do osiągnięć naukowych Doktoranta, wykazanych w recenzowanej pracy, należy zaliczyć:

- *dokonanie rzetelnego przeglądu literatury przedmiotu /.../;*
- *opracowanie autorskiego modelu zatrudnialności absolwentów/.../;*
- *opracowanie szczegółowych kwestionariuszy ankiety, które bardzo dobrze korespondują z celami pracy i mają dość duży poziom obiektywizmu;*
- *uzyskanie przekonujących wyników badań, ujętych w postaci modelu współzależnych czynników opisujących problem badawczy w sferze teorii i praktyki, które powinny być znane środowisku uczelni ekonomicznych dla kreowania programów studiów i metod pracy ze studentami oraz dla praktyków, aby budowali oferty pracy wykorzystujące budowane na uczelniach kompetencje.*

Z recenzji doktoratu przygotowanej przez
dr. hab. Halinę Czubasiewicz, prof. UG

www.edu-libri.pl

Wydawnictwo edu-Libri jest oficyną wydawniczą publikacji naukowych i edukacyjnych.

Współpracujemy z profesjonalnymi redaktorami merytorycznymi i technicznymi z dużym doświadczeniem w przygotowywaniu publikacji specjalistycznych. Stawiamy na jakość łączoną z nowoczesnością, a najważniejsze dla nas są przyjemność współtworzenia i satysfakcja z dobrze wykonanego zadania.

Nasze publikacje (drukowane i elektroniczne) są dostępne w księgarniach stacjonarnych i internetowych oraz w czytelnich on-line ibuk.pl, osbi.pl i nasbi.pl - szczegóły na stronie wydawnictwa.



ISBN 978-83-66395-87-9



9 788366 395879