

2016			
			Bilans Kapitału Ludzkiego
			Sektorowy bilans kompetencji Podejście badawcze
		dr Marcin Kocór dr Barbara Worek	Warszawa 28 listopada 2016



Bilans kapitału ludzkiego



Bilans Kapitału Ludzkiego

Bilans kapitału ludzkiego

Projekt Bilans kapitału ludzkiego został zrealizowany w latach 2010-2014 i był pierwszym tak kompleksowym badaniem rynku pracy w Polsce:

- badanie ludności – 85 000 wywiadów w 5 edycjach
- badanie pracodawców – 80 000 wywiadów w 5 edycjach
- analiza ofert pracy – 100 000 ofert w 5 edycjach
- badanie firm instytucji szkoleniowych – 22 500 wywiadów w 5 edycjach
- badanie uczniów i studentów – po 64 000 wywiadów w 1 i 4 edycji badań



Bilans Kapitału Ludzkiego

Bilans kapitału ludzkiego

- Głównym celem projektu było **zidentyfikowanie potrzeb zatrudnieniowych i kompetencyjnych polskich pracodawców** a poprzez porównanie z dostępnymi oraz potencjalnymi zasobami **wskazanie obszarów luk i niedopasowania na rynku pracy**.
- Innymi celami badań było:
 - analiza aktywności edukacyjnej Polaków
 - określenie strategii szkoleniowych pracodawców
 - analiza rynku szkoleniowego
 - analiza relacji pomiędzy rolami rodzinnymi i zawodowymi Polaków



Bilans Kapitału Ludzkiego

BKL: Klasyfikacja kompetencji ogólnych

Treść kompetencji	
KOG	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
MAT	Wykonywanie obliczeń
KOM	Obsługa komputera i wykorzystanie internetu
BIU	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
LUD	Kontakty z innymi ludźmi
SAM	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy terminowość
KIE	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
ART	Zdolności artystyczne i twórcze
TCH	Obsługa montowanie i naprawa urządzeń
FIZ	Sprawność fizyczna
DYS	Dyspozycyjność



Bilans Kapitału Ludzkiego

BKL: Klasyfikacja kompetencji ogólnych

Treść kompetencji	
KOG	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
MAT	■ szybkie streszczanie dużej ilości tekstu
KOM	■ logiczne myślenie analiza faktów
BIU	
LUD	■ ciągłe uczenie się nowych rzeczy
SAM	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy terminowość
KIE	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
ART	Zdolności artystyczne i twórcze
TCH	Obsługa montowanie i naprawa urządzeń
FIZ	Sprawność fizyczna
DYS	Dyspozycyjność



Bilans Kapitału Ludzkiego

BKL: Wymagania kompetencyjne (spontaniczne)

	2010	2011	2012	2013	2014
Samoorganiz.	42	50	53	57	53
Zawodowe	45	38	42	39	38
Interpersonalne	38	45	41	39	36
Kognitywne	11	8	12	12	12
Techniczne	6	9	11	10	11
Komputerowe	16	8	11	10	10
Dyspozycyjne	5	9	10	7	8
Kwalifikacje	9	11	9	9	8
Fizyczne	6	6	10	7	7
Językowe	6	7	8	6	6
Biurowe	4	5	5	6	5
Kierownicze	4	2	1	2	4
Inne	9	10	6	5	3
Artystyczne	2	1	2	1	2
Matematyczne	2	2	1	2	1
N	3271	3337	3106	2489	2956

Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010-2014.

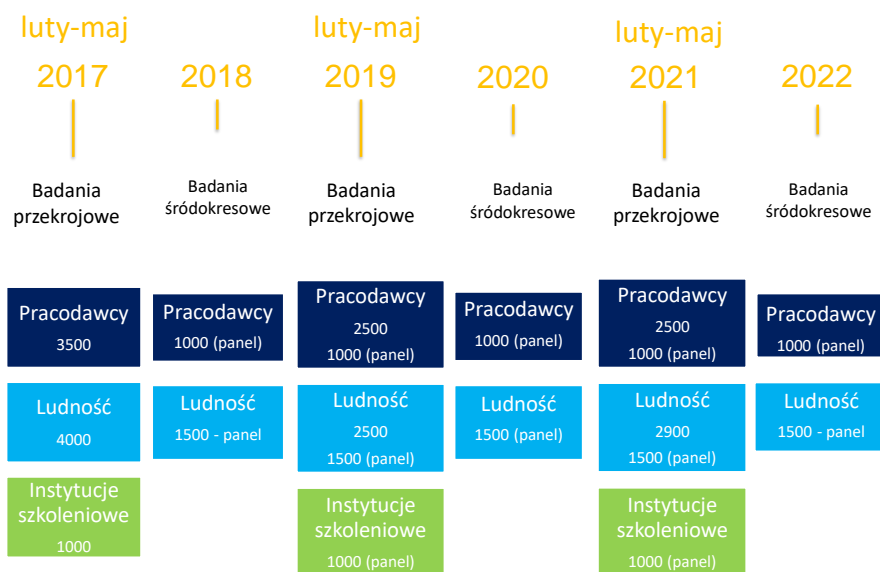
- Bez względu na zawód do jakiego poszukiwano pracowników w ciągu 5 lat badań w sposób spontaniczny podkreślano wagę kompetencji:
 - samoorganizacyjnych – umiejętności: zarządzania czasem samodzielność podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy odporność na stres i chęć do pracy;
 - zawodowych – specyficzne umiejętności niezbędne do wykonywania zadań właściwych dla danego stanowiska pracy;
 - Interpersonalnych – umiejętność kontaktowania się z ludźmi bycia komunikatywnym współpracy w grupie a także rozwiązywania konfliktów międzyludzkich.



Bilans Kapitału Ludzkiego

Bilans kapitału ludzkiego (2016-2023)

 **Bilans Kapitału Ludzkiego**
BKL 2016-2023: Plan badań



 **Bilans Kapitału Ludzkiego**

Sektorowy bilans kompetencji



Bilans Kapitału Ludzkiego

Sektorowy bilans kompetencji: założenia

- Celem jest stworzenie bilansu dla kompetencji zawodowych dla określonego sektora ale również kluczowych stanowisk w tym sektorze.
- Aby to osiągnąć stosowane jest mieszane podejście jakościowo-ilościowe obejmujące:
 - analizę danych zastanych (oferty pracy raporty wyniki BKL)
 - wywiady pogłębione z ekspertami z branży (pracodawcy przedstawiciele stowarzyszeń branżowych) przedstawicielami szkół i uczelni
 - badania ilościowe weryfikujące profile kompetencji i odpowiadające im efekty kształcenia – wywiady z pracodawcami i przedstawicielami szkół i uczelni oraz uczniami i studentami



Bilans Kapitału Ludzkiego

Sektorowy bilans kompetencji: podejście badawcze

POPYT:

Działania wstępne: wywiady z ekspertami analiza ogłoszeń o pracę analiza raportów branżowych

Stworzenie listy procesów biznesowych w branży (w podziale na główne i pomocnicze): weryfikacja w trakcie IDI z ekspertami

Stworzenie listy zadań zawodowych i odpowiadających im stanowisk pracy: weryfikacja w trakcie IDI z ekspertami

Opracowanie profili kompetencyjnych odpowiadającym tym stanowiskom: weryfikacja w trakcie IDI z ekspertami

Wywiady standaryzowane: osoby zarządzające firmami działy personalne menadżerowie

PODAŻ:

Działania wstępne: opracowanie oczekiwanych efektów kształcenia wywiady z ekspertami

Wywiady standaryzowane: przedstawiciele wybranych profili szkół ponadgimnazjalnych i kierunków uczelni wyższych + uczniowie i studenci



Bilans Kapitału Ludzkiego

Sektorowy bilans kompetencji: etapy

Analiza sytuacji w branży	<ul style="list-style-type: none"> • Zapotrzebowanie na zawody i kompetencje • Trendy
Analiza procesów biznesowych	<ul style="list-style-type: none"> • Lista kluczowych procesów biznesowych
Kluczowe stanowiska	<ul style="list-style-type: none"> • Lista zadań zawodowych i kluczowych stanowisk niezbędnych do wykonywania procesów biznesowych
Profile kompetencji	<ul style="list-style-type: none"> • Profile kompetencji dla kluczowych stanowisk: wiedza i umiejętności specjalistyczne, wiedza i umiejętności biznesowe, uprawnienia i kursy
Bilans kompetencji	<ul style="list-style-type: none"> • Wskazanie braków kompetencyjnych kompetencji łatwych krytycznych i zbilansowanych



Bilans Kapitału Ludzkiego

Przykład zastosowania: sektor budowlany

Prowadzone badania jakościowe przebiegały następująco:

- wstępna analiza procesów biznesowych w formule eksperckiej
 - 5 IDI z liderami opinii (organizacje branżowe)
 - 5 IDI z przedstawicielami firm (różna działalność)
- analiza ofert pracy
 - 500 ogłoszeń o pracę dla stanowisk wskazanych w poprzednim etapie (portale branżowe *careerjet.pl* BKL)
- analiza procesów biznesowych w formule eksperckiej
 - 5 IDI z liderami opinii (organizacje branżowe)
 - 15 IDI z przedstawicielami firm
- weryfikacja i pogłębianie uzyskanych informacji
 - 8 IDI z przedstawicielami firm
 - 6 IDI z przedstawicielami uczelni
 - 6 IDI z przedstawicielami szkół ponadgimnazjalnych



Bilans Kapitału Ludzkiego

Przykład zastosowania: sektor budowlany

Ostatnim krokiem było przeprowadzenie **badania ilościowego** obejmującego:

- 208 wywiadów z pracodawcami obejmujących pytania o 109 stanowisk wymagających wyższego wykształcenia i 242 nie wymagających
- 204 wywiady z przedstawicielami 16 profili szkół ponadgimnazjalnych obejmujących pytania o 375 stanowisk
- 73 wywiady z przedstawicielami 3 kierunków i 6 specjalności obejmujących pytania o 292 stanowiska



Bilans Kapitału Ludzkiego

Przykład zastosowania: sektor budowlany

Główne rezultaty:

- podstawowe dane o branży
- lista 11 procesów biznesowych odpowiadających im zadań zawodowych oraz 26 kluczowych stanowisk i profili kompetencji dla każdego z nich
- szczegółowe dane dotyczące każdego z analizowanych stanowisk w odniesieniu do kompetencji w tym:
 - trudność pozyskania
 - uzyskiwane efekty kształcenia
- bilans kompetencji dla poszczególnych stanowisk uwzględniający trudność pozyskania i osiągnięte efekty kształcenia
- stanowiska na które najczęściej rekrutuje się absolwentów

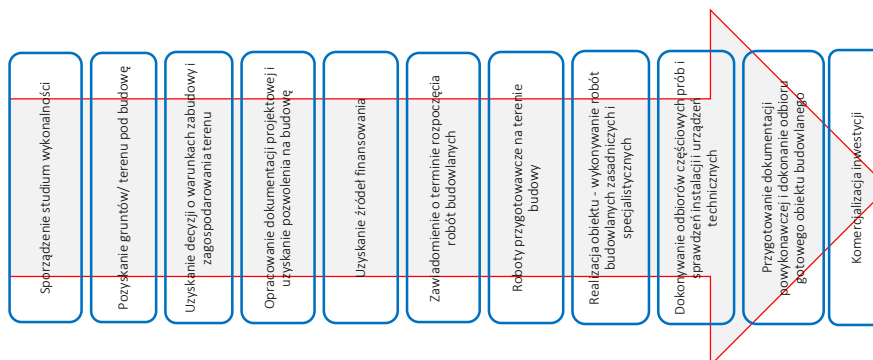


Bilans Kapitału Ludzkiego

Przykład zastosowania: sektor budowlany

Procesy biznesowe

Zbiory działań w wyniku których powstają finalne produkty/usługi mające wartość dla klienta



Ogólny model podstawowych procesów biznesowych w branży budowlanej (ujęcie uniwersalne)



Bilans Kapitału Ludzkiego

Przykład zastosowania: sektor budowlany

Lista kluczowych stanowisk w sektorze

Stanowiska wymagające wyższego wykształcenia:

- Kierownik budowy
- Inżynier budowy
- Kierownik projektu
- Kierownik robót budowlanych drogowych i elektroenergetycznych
- Projektant konstrukcji budowlanych
- Projektant instalacji elektrycznych
- Projektant instalacji wodno-kanalizacyjnych
- Projektant instalacji grzewczych went. i klimat
- Brygadzysta majster
- Kosztorysant budowlany
- Oferent

Stanowiska bez wyższego wykształcenia:

- Elektryk monter instalator
- Monter instalacji wodnych i kanalizacyjnych
- Robotnik ogólnobudowlany
- Operator sprzętu ciężkiego
- Betoniarz-zbrojarz
- Murarz
- Kierowca ciężarówki
- Posadzkarz
- Cieśla
- Dekarz
- Brukarz
- Spawacz
- Ślusarz
- Malarz
- Tynkarz



Bilans Kapitału Ludzkiego

Przykład zastosowania: sektor budowlany

Profil kompetencji: wiedza specjalistyczna dla inżyniera budowy

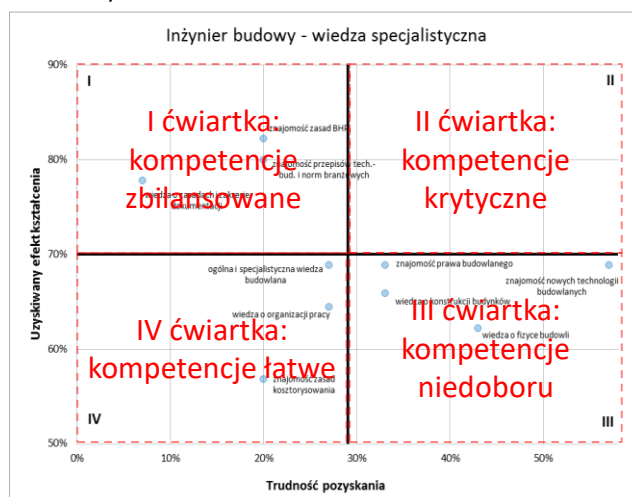
nazwa	definicja
znajomość zasad BHP	wiedza oraz rozumienie zasad BHP, ochrony ppoż., ergonomii i ochrony środowiska
znajomość przepisów techniczno-budowlanych i norm branżowych	wiedza oraz rozumienie przepisów związanych z organizacją procesu budowlanego oraz norm i wytycznych dotyczących wyrobów dopuszczonych do stosowania w budownictwie
znajomość prawa budowlanego	znajomość prawa budowlanego w zakresie swoich obowiązków
ogólną wiedzę budowlaną wraz z wiedzą specjalistyczną z zakresu budowy obiektów mieszkalnych i niemieszkalnych/ dróg/sieci i urządzeń elektroenergetycznych	wiedza na temat procesów i zjawisk z zakresu fizyki, chemii i matematyki związanych z wykonywaniem pracy w branży budowlanej. Wiedza o zróżnicowaniu warunków budowy w zależności od specjalności (np. różnica pomiędzy drogownictwem a budownictwem kubaturowym)
wiedza o konstrukcji budynków	wiedza z zakresu konstrukcji budynków różnego typu umożliwiająca rozumienie i przygotowywanie dokumentacji technicznej związanej z zakresem wykonywanych obowiązków
wiedza o fizyce budowli	wiedza z zakresu przepływu ciepła w budynku, zabezpieczeń przed wilgocią oraz własności fizycznych materiałów
znajomość nowych technologii budowlanych	śledzenie i poznawanie nowych rozwiązań materiałowych i realizacyjnych
znajomość zasad kosztorysowania	wiedza o zasadach sporządzania kosztorysów
wiedza o organizacji pracy	wiedza z zakresu organizacji pracy w procesie budowlanym
wiedza o zasadach i zakresie prowadzenia dokumentacji	wiedza o zasadach sporządzania i zakresie dokumentacji niezbędnej w procesie budowlanym



Bilans Kapitału Ludzkiego

Przykład zastosowania: sektor budowlany

Bilans kompetencji w zakresie wiedzy specjalistycznej dla stanowiska inżyniera budowy





Wyzwania i problemy związane z sektorowym bilansem kompetencji

- Jaka jest przydatność wyników takich badań dla Sektorowych Rad Kompetencji?
- W jakich obszarach i w jakich celach można zastosować takie informacje?
- Co można zmienić, aby badania sektorowe były bardziej przydatne?
- Jakie informacje byłyby szczególnie przydatne dla Sektorowych Rad Kompetencji?
- W którym sektorze rozpoczynamy badania?
- Jaka jest rola Rady w procesie realizacji badań branżowych? Jakiego rodzaju współpraca jest niezbędna?



Dziękujemy
za uwagę

dr Marcin Kocór
marcin.kocór@uj.edu.pl
dr Barbara Worek
b.worek@uj.edu.pl