



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

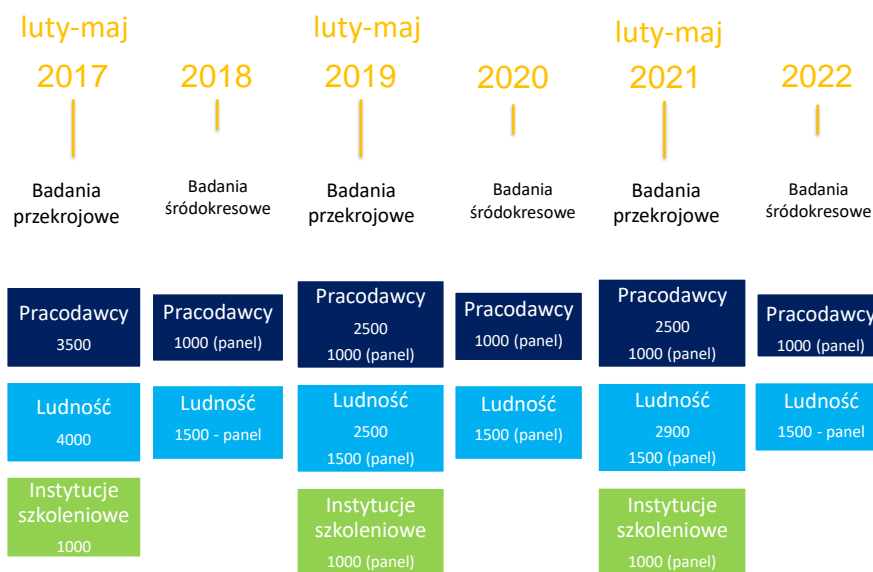
Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010-2014.

- 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

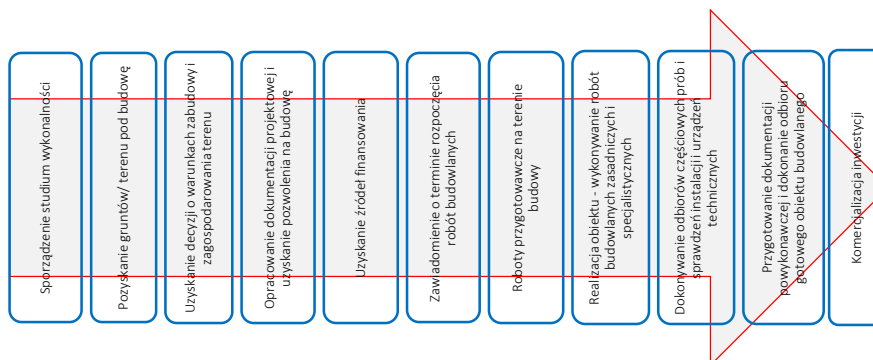


Bilans Kapitału Ludzkiego

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

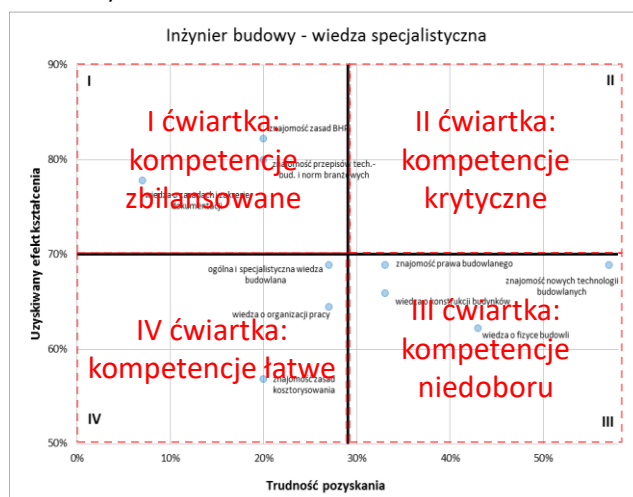

Bilans Kapitału Ludzkiego
Przykład zastosowania: sektor budowlany

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