

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w kontekście rozwoju branż przyszłości na przykładzie woj. podlaskiego

Wstęp

W XVII wieku Pascal sformułował myśl następującą: „Najważniejsza rzecz w życiu to wybór zawodu: rozstrzyga o tym przypadek. Zwyczaj wytwarza murarzy, żołnierzy, pokrywaczy dachów. „To doskonały pokrywacz dachów”, powiadają; zaś mówiąc o żołnierzach: „Czyści wariaci!” Inni znowuż przeciwnie (...)”. Wedle tego, jak w dzieciństwie słyszymy pochwałę jednych rzemiosł a wzgardę drugich, wybieramy; (...). Taka jest siła zwyczaju, że z tych, których natura stworzyła tylko ludźmi, robi się całe stany ludzi; istnieją okolice złożone tylko z murarzy, tylko z żołnierzy itd. Bez wątpienia natura nie jest tak jednostajna. Przyzwyczajenie zatem czyni to wszystko, nagina bowiem naturę; niekiedy zaś natura przemaga je i utrzymuje człowieka w jego skłonnościach, mimo wszelkiego nawyku, dobrego czy złego.” [Boy-Żeleński, 2008, s.71].

Powyższy cytat, choć pochodzący z wieku XVII, posłużył jako impuls do rozważenia problematyki kwalifikacji i kompetencji adekwatnych do bieżących potrzeb rynku pracy. O ile niegdyś o sposobie doboru określonego zawodu decydował przypadek, bądź tradycje rodzinne, o tyle dzisiaj kształtowanie własnej ścieżki kariery jest procesem świadomego wyboru. Niewielu uczestników rynku pracy ma dzisiaj odwagę, aby zaufać Fatum, czy też kultywować rodzinne profesje. Powyższy cytat jest wypowiedzią zawierającą prawdę szytą na miarę czasów dzisiejszych, czytamy: „(...) istnieją okolice złożone tylko z murarzy, tylko z żołnierzy itd. Bez wątpienia natura nie jest tak jednostajna (...)”.

Nierównomierne rozłożenie zasobów pracy i niedopasowanie popytu na pracę na określonych obszarach geograficznych jest bowiem problematyką poruszaną przez interesariuszy kreujących politykę społeczno – gospodarczą kraju oraz jego poszczególnych regionów. Dodatkowym problemem jest fakt nadmiaru, bądź niedoboru adekwatnej siły roboczej do potrzeb przedsiębiorstw, które w dobie globalizacji zgłaszają zapotrzebowanie na coraz bardziej specjalistyczne kompetencje.

Celem artykułu jest ukazanie zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje przyszłości w kontekście rozwoju branż przyszłości w woj. podlaskim. Hipotezą główną artykułu - przypuszczenie, że wykwalifikowane zasoby siły roboczej stanowią stymulantę procesów rozwojowych branż przyszłości.

* Mgr, Zakład Ekonomiki i Finansów Jednostek Samorządu Terytorialnego, Wydział Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku, marta-info@tlen.pl

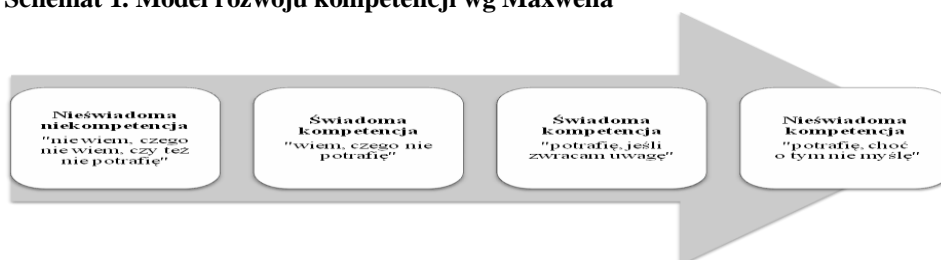
Niniejszy artykuł oparto na metodzie obserwacji, umożliwiającej ocenę dostępności wykwalifikowanych zasobów siły roboczej dla rozwoju branż przyszłości. Obserwacji poddano obszar woj. podlaskiego, w ramach czasowych obejmujących stan aktualny, jak i projekcję *ex ante* w perspektywie kilkunastu kolejnych lat. Komplementarnie, posłużono się metodą analizy faktów i danych statystycznych, która w kontekście postawionego w niniejszym artykule celu wydaje się niezbędna. Dodatkowo, mając na uwadze złożoność analizowanego zjawiska zastosowanie metody indukcyjnej, opartej na syntezie materiału badawczego zebranego podczas badań gabinetowych doprowadzi do uogólnionych sformułowań odnoszących się przyszłego popytu i podaży pracy w branżach rozwojowych.

1. Umiejscowienie kwalifikacji i kompetencji w terminologii rynku pracy

We współczesnym świecie kompetencje pracowników są najcenniejszym kapitałem, jaki posiada pracodawca. Próbę zdefiniowania przedmiotowego pojęcia podejmowano wielokrotnie, najczęściej na przestrzeni ostatnich 10 lat. Kompetencje stały się bowiem składową szerszego pojęcia pn. „Life Long Learning” rozumianego jako „uczenie się przez całe życie”, które wprowadzono w 2001, jako kolejny etap realizacji Procesu Bolońskiego. Dotychczas termin „kompetencje” nie został określony jednoznacznie, np. poprzez regulacje prawne, natomiast był wielokrotnie poruszany w dokumentach urzędowych, a także w literaturze przedmiotu. Na uwagę zasługuje definicja nakreślone przez J. Bjørnāvolda i P. Tissota, którzy definiują je jako: „potwierdzone osobiste zdolności do wykorzystania know-how, umiejętności, kwalifikacji i wiedzy, w celu sprostowania obecnym i mogącym się pojawić wyzwaniom zawodowym” [Bjørnāvold, Tissot, 2000].

Można wnioskować zatem, że miarą kapitału ludzkiego są jego zdolności, umiejętności, kwalifikacje oraz wiedza. Rozwój posiadanych kompetencji jest ponadto wprost proporcjonalny do globalnego rozwoju społeczno – gospodarczego. Człowiek „w celu sprostowania obecnym i mogącym się pojawić wyzwaniom zawodowym” wypełnia zidentyfikowane luki kompetencyjne. Czyni to w mniej lub bardziej świadomy sposób, co zobrazowano na schemacie 1.

Schemat 1. Model rozwoju kompetencji wg Maxwella



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Kanarski, 2005, s. 155]

W kontekście postawionego w niniejszym artykule celu zaprezentowany model może odnosić się do rozwoju kompetencji zarówno w wymiarze personalnym, jako jedno z paradygmatów z dziedziny neuropsychologii, ale przede wszystkim jako schemat rozwoju kompetencji w gospodarce innowacyjnej, podążającej za globalnymi zmianami. Należy zauważyć, że dwa pierwsze etapy są niewątpliwie przyczynkiem do tego, aby zahamować możliwości rozwojowe każdej branży gospodarki, a w szczególności tych, które określa się mianem „przyszłościowych”. Można wnioskować, iż deficyt pracowników posiadających określone kwalifikacje jest zdeterminowany poziomem omawianej świadomości, w tym wiedzy o kierunkach rozwojowych gospodarki.

Obok pojęcia kompetencje, funkcjonuje termin kwalifikacje i ich znaczenie etymologiczne i praktyczne jest odmienne. Kwalifikacje, stanowią zweryfikowane kompetencje, są rozumiane jako wiedza, umiejętności i postawy, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej.[BKL, s.27]. Inaczej mówiąc są to dokumenty wydane przez różnego rodzaju instytucje potwierdzające stopień i poziom kompetencji człowieka.

W tym miejscu zasadne jest przybliżenie pojęcia zawodu, które nierozłącznie wiąże się z terminem kwalifikacji i kompetencji. Zawód rozumiany jest jako zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagający od pracownika odpowiednich kwalifikacji zawodowych.[Czarnik, Dobrzyńska i inni, 2010, s.28]

Przybliżone definicje pozwolą na lepsze rozpoznanie problemu badawczego.

2. Metodyka badania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i kompetencje w woj. podlaskim

W 2007 roku Unia Europejska zainicjowała działanie pn. „New Skills for New Jobs”, której zasadniczym celem jest badanie trendów rynku pracy. Uzyskane wyniki mają służyć lepszemu dostosowaniu pomiędzy potrzebami a polityką rynku pracy. „Zakłada się, że bardziej efektywne metody antycypacji i dostosowania potrzeb rynku pracy będą miały kluczowe znaczenie dla wykorzystania i produktywności zasobów pracy. To z kolei będzie miało wpływ na wzrost gospodarczy, dzięki zwiększeniu zatrudnienia i ograniczeniu bezrobocia”.[Diagnozowanie, 2009, s.9]

Metody badania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje nie są ujednolicone w poszczególnych krajach UE, co więcej podobną sytuację można zaobserwować w Polsce, w wymiarze regionalnym. Dotychczas stosowana jednolita forma diagnozowania popytu na pracę oraz dostępności ofert okazała się narzędziem niemającym praktycznego zastosowania w polityce rynku pracy. Metoda analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz ofert pracy wpływających do powiatowych urzędów pracy jest obciążona licznymi błędami. Nie odzwierciedla rzeczywistej sytuacji na rynku pracy, głównie z przyczyny zawężenia badanej populacji, którą stanowią wyłącznie osoby zarejestrowane w ewidencjach urzędów pracy. W efekcie wyniki nie mogą być ekstrapolo-

wane na wszystkich mieszkańców regionu. Ponadto, w analizie pn. „Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych” poszukiwanie równowagi między częstością występowania 2360 nazw zawodów i specjalności a liczbą zgłoszonych ofert pracy w tych zawodach jest utrudnione ze względu na niejednolite sposoby kodowania zawodów oraz wymogi edycyjne narzędzia służącego gromadzeniu danych.

W związku z powyższym w woj. podlaskim podjęto próbę bieżącej oraz predyktywnej analizy zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje, w tym na zawody przyszłości. Stosowanie triangulacji metod badawczych pozwala na wieloobszarową analizę rynku pracy i gospodarki w regionie. Z jednej strony przedmiotem badania są oferty pracy skierowane na podlaski rynek pracy, a z drugiej - sektory regionalnej gospodarki. Oba badania przeprowadzane są rozłącznie, ale uzyskane w procesie badawczym wyniki, umożliwiają naukowe wnioskowanie.

Pierwsze z wymienionych pn. „Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji” zawiera moduł poświęcony analizie ofert pracy zidentyfikowanych w dwudziestu sześciu źródłach, do których należą: lokalne internetowe serwisy rekrutacyjne, anonsy w wydaniach papierowych regionalnych dzienników, biura karier, ochotnicze hufce pracy oraz powiatowe urzędy pracy. Badanie ma charakter ciągły, polega na analizowaniu ofert pracy przy uwzględnieniu ponad dwustu czterdziestu trzech zmiennych diagnostycznych, w tym tzw. ośmiu kluczowych kompetencji, doświadczenia zawodowego, posiadanych uprawnień, ukończonych kursów, cech osobowych, nazw zawodów i specjalności, miejsca pracy (powiatu) oraz sekcji PKD. Warto podkreślić, że przedmiotem badania jest również strona podażowa, tj. kwalifikacje i kompetencje zasobów siły roboczej w wymiarze lokalnym oraz regionalnym. Niniejsze badanie stanowi zaczyn do dalszych analiz w zakresie monitorowania aktualnego oraz przyszłego popytu na pracę.

Drugie ze wskazanych - badanie pn. „Startery Podlaskiej Gospodarki” opiera się na metodzie foresightu, będącej narzędziem wspomagającym poprawę innowacyjności i konkurencyjności regionu. W procesie opracowywania badań typu foresight (przewidywania) wykorzystuje się wiele tradycyjnych metod badawczych, które pozwalają na przeprowadzenie analiz otoczenia sektora, w tym makrootoczenia oraz otoczenia konkurencyjnego. Należą do nich następujące metody: metoda analizy PEST, SWOT, pięciu sił Portera, punktowej oceny atrakcyjności sektora, metoda ilościowa badania podmiotów gospodarczych oraz metoda scenariuszowa. W szczególności za przyczyną wymienionych metod, możliwe jest dokonanie analizy czynników oddziałujących na sektor w ujęciu popytowym i podażowym, do których zalicza się powiązanie branży z rynkiem pracy.

Reasumując, prowadzenie równoczesnych badań w zakresie bieżącego zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w ramach „Podlaskiej Mapy Zawodów i Kwalifikacji” oraz realizowanie analiz sektorowych pn. „Startery Pod-

laskiej Gospodarki” umożliwiała próbę przewidywania zawodów, kwalifikacji i kompetencji przyszłości w branżach rozwojowych województwa.

3. Branżowe zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje i kompetencje w woj. podlaskim – stan aktualny

Dane statystyki publicznej nie wskazują wprost na kwalifikacje i kompetencje przyszłości, ograniczają się do wskazywania bieżącego (tj. z kilkumiesięcznym opóźnieniem) zapotrzebowania na zawody, choć często są to grupy zawodów, co dodatkowo utrudnia interpretację. Można z nich wnioskować, że „preferencje pracodawców szukających pracowników za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy nie zmieniają się” [Ranking, 2011, s. 30], co może sugerować błędne przeświadczenie o stałości pracodawców w ocenie kwalifikacji i kompetencji przyszłych pracowników. W I półroczu 2011r. w woj. podlaskim w strukturze zawodowej ofert zaznaczyła się przewaga trzech grup zawodów, których udział wyniósł łącznie ponad 30% wszystkich propozycji zatrudnienia, tj.: gospodarze budynków – 1374 (14,3% ogółu ofert), pracownicy obsługi biurowej – 871 (9,1%) oraz sprzedawcy sklepowi – 705 (7,3%). [Ranking, 2011, s.30]. Badanie ilościowe ofert pracy przeprowadzone w I półroczu 2011r. w woj. podlaskim potwierdza, że najczęściej poszukiwanymi grupami zawodowymi byli przedstawiciele handlowi, gospodarze budynków, sprzedawcy sklepowi oraz pracownicy obsługi biurowej.[Podlaska Mapa, 2011, s.30]

Z zestawienia struktury zawodowej ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy i zarejestrowanych bezrobotnych wynika, że największe dysproporcje między podażą pracy a popytem na nią dotyczyły: grupy pracowników usług osobistych i sprzedawców, pracowników biurowych, pracowników przy pracach prostych, a także specjalistów. Najbardziej wyrównane proporcje między podażą i popytem w tym zakresie dotyczyły robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń, co oznacza, że aktualnie rynek pracy jest w stanie wchłonąć taką liczbę zawodów [Ranking, 2011, s.29]

Należy zwrócić uwagę, że bezrobocie w woj. podlaskim, spowodowane również niedopasowaniem popytu i podaży pracy, od lat 90-tych ubiegłego stulecia skoncentrowane jest w kilku sekcjach gospodarki, a mianowicie w przetwórstwie przemysłowym (23% ogółu zarejestrowanych w końcu I półrocza 2011r.), handlu; naprawie pojazdów samochodowych (20%), budownictwie (10%) i administracji publicznej i obronie narodowej (7%) oraz w kilku grupach zawodowych: robotników przemysłowych i rzemieślników (22% ogółu bezrobotnych), techników i innego średniego personelu (14%) i pracowników usług osobistych i sprzedawców (12%).[Ranking, 2011, s.48].

Jednocześnie właśnie z tych sekcji pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie na nowych pracowników. W końcu czerwca 2011r. największe zatrudnienie zanotowano w przemyśle - 47 516 wobec 101 025 ogółu pracujących, w dalszej kolejności w handlu – 24 897, w budownictwie – 10804 oraz

w gospodarce magazynowej – 4574 pracujących [Biuletyn Statystyczny, 2011, s.25-27].

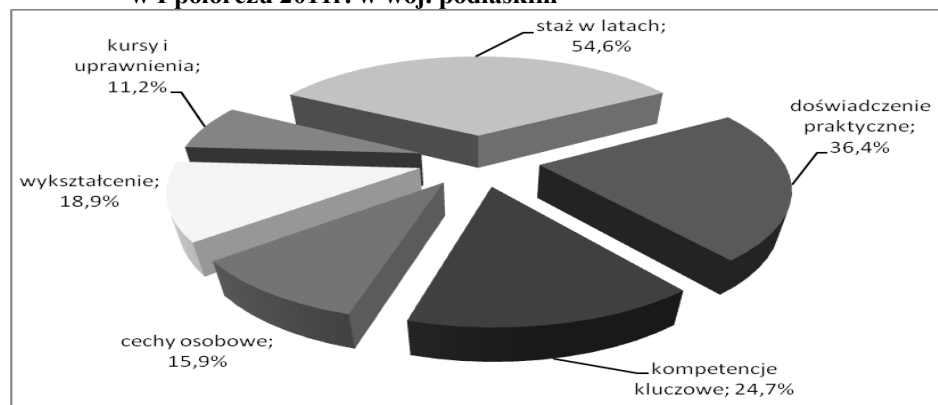
Badania ilościowe ofert pracy w woj. podlaskim potwierdzają niejako sytuację zanotowaną w statystyce publicznej, a mianowicie większość ofert pracy, bo $\frac{1}{4}$ pochodzi z przedsiębiorstw działających w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe (9,4%), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (7,4%) oraz budownictwo (6,5%) [Podlaska Mapa 2011, s.20].

Równocześnie najwięcej zarejestrowanych podmiotów gospodarczych zanotowano w sekcjach: handel; naprawa pojazdów samochodowych, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 7039 [Komunikat, 2011, s.9].

Można zatem wnioskować, że największe bezrobocie, jak i zatrudnienie dotyczy tych grup zawodów, które związane są z danym kluczowym sektorem województwa. Tutaj bowiem istnieje zapotrzebowanie na niżej wykwalifikowaną siłę roboczą oraz ma miejsce największa rotacja pracowników.

Aktualnego oraz przyszłego zapotrzebowania na profesje nie należy rozpatrywać w kategoriach nazwy zawodu. Imperatywne stosowanie terminów będących sztucznym wytworem urzędowych kwalifikacji, bądź potocznego nazewnictwa wynikającego z ewolucji etymologicznej jest błędnym procesem myślowym. Zapotrzebowanie na „zawody”, w tym na „zawody przyszłości” należy rozumieć jako popyt na określone kwalifikacje i kompetencje, których identyfikacja nie jest określona w sztywnych ramach nazewnictwa, natomiast ewaluuje wraz ze zmianami zachodzącymi w gospodarce tak w sferze realnej (gospodarstwa domowe, przedsiębiorstwa), jak regulacji (instytucje).

Analiza ofert pracy zidentyfikowanych w I połowie 2011r. wskazuje, iż pracodawcy wymagali od kandydatów najczęściej posiadania doświadczenia zawodowego, które jest rozumiane jako ogół wiadomości i umiejętności zdobytych na podstawie obserwacji i własnych przeżyć. Analiza definicji wskazuje jednoznacznie, iż nabywanie doświadczenia jest ściśle powiązane z uczestnictwem w wydarzeniu, które staje się źródłem zdobywania wiedzy. Takim uczestnictwem może być właśnie świadczenie pracy. Wymóg posiadania doświadczenia wyrażonego w stażu pracy dotyczył blisko 55,0% ofert pracy, natomiast w formie umiejętności praktycznych - 36,4% ofert. Pracodawcy poszukiwali u potencjalnych pracowników również określonych kompetencji zwanych kluczowymi (24,7% ofert) oraz kwalifikacji formalnych, tj. określonego poziomu wykształcenia (18,9%), a także ukończenia kursów lub poświadczenia uprawnień (11,2%). Wśród wymagań pracodawcy wymieniano także cechy osobowe potencjalnego kandydata (blisko 16,0%) - najczęściej samodzielność, zaangażowanie i solidność (sumienność, rzetelność). Omawiane wskaźniki zwiualizowano na rysunku 2.

Rysunek 1. Wymagania stawiane kandydatom w ofertach pracy zidentyfikowanych w I półroczu 2011r. w woj. podlaskim

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Podlaska Mapa, 2011, s. 36]

Uszczegóławiając, w I półroczu 2011r. w woj. podlaskim przedsiębiorcy zgłaszali zapotrzebowanie głównie na kompetencje społeczne i obywatelskie (komunikatywność, umiejętności interpersonalne i zdolność nawiązywania kontaktów oraz umiejętności pracy w zespole), kompetencje językowe, czyli porozumiewanie się w językach obcych, w tym najczęściej w języku angielskim oraz inicjatywność i przedsiębiorczość (dobra organizacja, nastawienie na cele oraz kreatywność). Wyróżnienie pozostałych kompetencji, tj. kompetencji informatycznych, umiejętności uczenia się, kompetencji matematyczno-technicznych, umiejętności porozumiewania się w języku ojczystym oraz świadomości i ekspresji kulturalnej zawarto w tabelicy 1.

Tablica 1. Kategorie wymaganych kompetencji kluczowych w woj. podlaskim wraz z najczęściej pożądanymi cechami (N=6 661; 24,7%)

Kompetencje kluczowe	Częstość w %
Kompetencje społeczne i obywatelskie (najczęściej wskazywana komunikatywność, umiejętności interpersonalne)	13,1
Kompetencje językowe, porozumiewanie się w językach obcych (najczęściej wskazywany j. angielski)	11,8
Inicjatywność i przedsiębiorczość (najczęściej wskazywane: dobra organizacja, nastawienie na cele oraz kreatywność)	10,2
Kompetencje informatyczne (najczęściej wskazywana znajomość pakietu MS Office oraz obsługi komputera)	7,8
Umiejętność uczenia się (najczęściej wskazywana chęć rozwoju)	1,9
Kompetencje matematyczno-techniczne (najczęściej wskazywane: analityczne myślenie)	1,6
Porozumiewanie się w języku ojczystym	1,4
Świadomość i ekspresja kulturalna (najczęściej wskazywane: zainteresowania/umiejętności artystyczne)	0,1

*możliwość wielokrotnego wyboru

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Podlaska Mapa, 2011, s. 38-42].

Popyt na kwalifikacje przejawia się również w zapotrzebowaniu na określone uprawnienia oraz umiejętność wynikające z przebytych kursów. W I poł. 2011r. w woj. podlaskim przedsiębiorcy wymagali głównie kwalifikacji typowych przy wykonywaniu zawodów związanych z transportem (10,7%), a mianowicie prawo jazdy kat. B, C, C+E oraz D, a także uprawnienia do przewozu rzeczy i osób, jak również materiałów niebezpiecznych (ADR) [Podlaska Mapa, 2011, s. 42]

4. Prognozowane zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w woj. podlaskim w branżach przyszłości

Na przestrzeni lat 2005-2010 liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie podlaskim zwiększyła się z 88,9 do 91,9 tys. (wzrost o 3,37%), stanowiąc tym samym 2,35% wszystkich podmiotów w kraju [Startery (...) Sektor producentów oprogramowania komputerowego, 2011, s.19]. Wskazuje to na wzrost przedsiębiorczości w woj. podlaskim, ale wyrażonej w kategoriach ilościowych. Jakościowe dane wskazują odmiennie, że woj. podlaskie w 2007 roku wytworzyło 2,3% produktu krajowego brutto, a w przeliczeniu na 1 mieszkańca PKB wyniósł 22 896 zł (14. lokata w Polsce) i był o 25,8% niższy niż przeciętnie w kraju. Największy udział w tworzeniu wartości dodanej brutto miały usługi – 63,1%, w przemyśle i budownictwie wytworzono 26,2%, a w rolnictwie 10,7% (największy udział w kraju), co dodatkowo wskazuje na pewne zapóźnienia regionu w stosunku do innych województw kraju.

Usytuowanie woj. podlaskiego wśród województw należących do tzw. Polski B i przeświadczenie o jego zapóźnieniu, powoduje że ekonomiści poszukują możliwych ścieżek rozwoju regionu. Zidentyfikowanie branż przyszłości rozumianych jako gospodarcze obszary wzrostu i innowacji, może bowiem zapewnić województwu przewagę konkurencyjną oraz mieć wpływ na wyrównanie dystansu rozwojowego między innymi regionami Polski, oczywiście w zakresie branż, w których inwestycje są uzasadnione.

Do niewystępujących w województwie podlaskim lub występujących w załączkowym zakresie obszarów uznawanych w ogólnosiwiatowej gospodarce za posiadający duży potencjał wzrostu dotychczas zakwalifikowano m.in. sektory [Startery Podlaskiej Gospodarki, 2009-2011]:

- biotechnologii,
- call center,
- producentów sprzętu medycznego,
- produkcji bielizny,
- produkcji oprogramowania komputerowego,
- rehabilitacji geriatrycznej,
- żywności leczniczej,

Ze względu na specyfikę prowadzonej działalności określenie wspólnego mianownika wymienionych sektorów jest problematyczne. Niektóre z sektorów koncentrują się na procesie produkcji, inne wymiany, a w sektorze call center

oraz rehabilitacji geriatrycznej odmiennie niż w pozostałych wytwarzanym dobrem są usługi. Oryginalność każdego z sektorów przyszłości implikuje różnorodne zapotrzebowanie na siłę roboczą, charakteryzującą się unikalnymi kwalifikacjami, kompetencjami oraz zawodami. Ponadto stopień rozwoju danego sektora wpływa na przyszłe plany zatrudnieniowe przedsiębiorstw.

Syntetyzując, jednoznaczne stwierdzenie, że zatrudnienie wzrośnie jest przypisane tylko sektorowi producentów oprogramowania komputerowego i właśnie ta dziedzina gospodarki rokuje największy popyt na wykwalifikowaną siłę roboczą w przyszłości. Z badań Banku Danych o Inżynierach wynika, iż zapotrzebowanie na informatyków, programistów z doświadczeniem oraz znajomością minimum jednego języka obcego, nie maleje. Informatyka jest jedną z branż, której kryzys nie powinien dotknąć, wynika to z tego, iż technologia IT znajduje odzwierciedlenie w niemal każdej dziedzinie gospodarki [Bank Danych o Inżynierach, strona internetowa].

W zasadzie, branża producentów oprogramowania jako jedyna spośród wymienionych sektorów, może osiągnąć przewagę konkurencyjną w kraju oraz za granicą w zakresie oferowanych produktów, ale przy odpowiednich działaniach strategicznych. Polityka zatrudnieniowa odgrywa tutaj niebagatelne znaczenie. Obecna podaż wykwalifikowanych kadr w zakresie szeroko pojętej informatyki nie jest adekwatna do potrzeb pracodawców, ponieważ kandydatom do pracy brakuje doświadczenia w wąskich dziedzinach oraz mają wygórowane oczekiwania płacowe. Najzdolniejsi przedstawiciele zawodów informatycznych migrują wewnątrz kraju, bądź emigrują za granicę w poszukiwaniu lepiej opłacanych stanowisk.

Problemem nie jest więc dostępność wolnych zasobów pracy, co zauważamy np. w sektorze producentów bielizny, ale odpowiedni poziom wykwalifikowania, doświadczenia zawodowego oraz specjalizacji pracownika, na co wskazują przedsiębiorcy w każdej branży. Szkolnictwo na wszystkich etapach edukacji dostarcza absolwentów posiadających wiedzę ogólną i w większości teoretyczną, która wymaga dalszego procesu kształcenia, często kosztem pracodawcy.

Tablica 2. Kompetencje kluczowe w perspektywie roku 2015

Kluczowe kompetencje przyszłości pracowników szeregowych	Kluczowe kompetencje przyszłości kadry zarządzającej
kompetencje biznesowe	kompetencje biznesowe
- duża wiedza wynikająca z doświadczenia oraz wykształcenia,	- duża wiedza wynikająca z doświadczenia oraz wykształcenia,
- znajomość branży.	- znajomość branży.
kompetencje firmowe	kompetencje firmowe
- umiejętność współpracy z współpracownikami oraz przełożonymi.	- umiejętność współpracy z przełożonymi oraz instytucjami zewnętrznymi.
kompetencje społeczne	kompetencje menadżerskie
- precyzyjne wyrażanie własnych pomysłów	- umiejętność wyznaczania celów
	kompetencje osobiste

-umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Plawgo, Kornecki, 2010]

Analiza desk research (załącznik 1) wykazuje, że bez względu na branżę przyszłości, pracodawcy zwracają szczególną uwagę na cechy osobowe pracownika. Należą do nich np. uczciwość, sumienność, zaangażowanie, pracowitość oraz zdolności interpersonalne. Wspólnym pierwiastkiem omawianych branż jest ponadto popyt na zawody mające związek z handlem, marketingiem oraz szkoleniami. Dotychczasowa obserwacja rynku pokazuje, że nie etap produkcji, ale proces sprzedaży wpływa na wysokość osiągniętych zysków. Często dziś niedoceniana rola trenera (szkoleniowca) w przyszłości również zyska na znaczeniu.

W perspektywie 2015r. wskazane jest kształtowanie określonych atrybutów, jakimi powinni wyróżniać się pracownicy na różnych szczeblach kariery. W przypadku kadry menedżerskiej kluczowe dla podnoszenia konkurencyjności przedsiębiorstw bez względu na branżę są te umiejętności, które pozwalają współpracować z otoczeniem. W firmach o najwyższej konkurencyjności zaobserwowano przewagę kompetencji poznawczych menedżerów firm, pozwalające na szybkie dostosowanie się w warunkach zmienności sytuacji, a także umiejętności negocjacyjnych menedżerów [Plawgo, Kornecki, Warszawa 2010, s.9].

W odniesieniu do pracowników szeregowych pożądana będzie duża wiedza wynikająca z doświadczenia oraz wykształcenia, znajomość branży, a także umiejętność współpracy z przełożonymi, w tym precyzyjne wyrażanie własnych pomysłów. Szczegółowy zestaw kompetencji w podziale na stanowiska zawarto w tablicy 2.

Zakończenie

Popularność stwierdzenia „zawody przyszłości” można zbadać za pomocą Internetu, w którym szukaną frazę zidentyfikowano w ponad milionie wylistowanych przypadków. Dotychczas błędnie poszukiwano konkretnych nazw zawodów, które w predykcji będą miały rację bytu. Aktualnie badacze rynku pracy wskazują wprost, że to kwalifikacje i kompetencje są tzw. „słowem kluczem”. Oczywistym jest fakt, że wymienione atrybuty pracownicze będą stale wzrastać i będą dotyczyły zawodów w różnych branżach i na różnym poziomie wykształcenia. Można stwierdzić, że wolne, ale nieprzerwane zmiany na rynku pracy, począwszy od rolnictwa, poprzez tradycyjny przemysł, a skończywszy na usługach, będą kontynuowane mimo spadku koniunktury. W woj. podlaskim najszybszy rozwój przewiduje się w branży producentów oprogramowania komputerowego, co jest spowodowane wieloletnim umacnianiem się macierzystego innowacyjnego sektora ITC. Rola wykwalifikowanej kadry jest tutaj drugorzędna, bowiem dominujące są czynniki popytowo – podażowe, w tym głównie usprawnienia w zakresie technologii oraz organizacji pracy. W pozostałych branżach przyszłości istnieje prawdopodobieństwo, że bez prowadzenia analiz i planowania, wiele przedsiębiorstw nie będzie w stanie dalej

się rozwijać i zaspokajać oczekiwania klientów z powodu braku wykwalifikowanych kadr.

Branże przyszłości są tym bardziej rozwinięte, bądź dysponują większym potencjałem, jeśli „wyrosły” na innych gałęziach gospodarki, które dotychczas dostarczyły odpowiedniej know-how oraz pracowników o zbliżonych kwalifikacjach. Przy odpowiednich procesach dostosowawczych w zakresie kształcenia nowych kadr oraz dzięki właściwej polityce szkoleniowej w przedsiębiorstwach można zapewnić adekwatną siłę roboczą, która mogłaby objąć stanowiska w branżach przyszłości. Kwestią problematyczną jest zidentyfikowanie tych branż, w których inwestowanie w środki rzeczowo-osobowe okaże się opłacalne. W tym kontekście należy zwrócić uwagę np. na szanse rozwojowe oraz przewagę konkurencyjną danego sektora w wymiarze regionalnym, krajowym oraz międzynarodowym. Istotne jest skoncentrowanie się na „inteligentnym rozwoju oznaczającym zwiększenie roli wiedzy i innowacji jako sił napędowych naszego przyszłego rozwoju. Wymaga to podniesienia jakości edukacji, poprawy wyników działalności badawczej, wspierania transferu innowacji i wiedzy w Unii, pełnego wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych, a także zadbania o to, by innowacyjne pomysły przeradzały się w nowe produkty i usługi, które przyczyniałyby się do zwiększenia wzrostu, tworzenia nowych miejsc pracy i rozwiązywania problemów społecznych w Europie i na świecie.”[Komunikat Komisji, 2010, s. 13].

Przypuszczenie, że wykwalifikowane zasoby siły roboczej stanowią stimulantę procesów ekspansywnych w branżach uważanych za rozwojowe w przyszłości jest słuszne, ale należy również pokreślić znaczenie innych popytowo - podażowych czynników, które mają tutaj niebagatelne znaczenie.

Literatura

1. Analiza rozkładu oraz charakteru popytu na zawody i kwalifikacje w woj. podlaskim w ujęciu regionalnym i lokalnym w I półroczu 2011r. (2011), WUP w Białymstoku, CKU w Białymstoku, Białystok.
2. Biuletyn Statystyczny Województwa Podlaskiego, II kwartał 2011r. (2011), Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok.
3. Bjørnåvold J. i P. Tissot, Glossary on Identification, Assessment and Validation of Qualifications and Competences; Transparency and Transferability of Qualifications. Working Document, CEDEFOP, Thessaloniki 2000 European Training Foundation. Glossary of labour market terms and standard and curriculum development terms. Turin (www.etf.it/etfweb.nsf/pages/downloadgen).
4. Czarnik S., Dobrzyńska M. i inni (2010), Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce., Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010r., PARP, Warszawa.
5. Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych kra-

- jach UE i w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.
6. Kanarski L., Przywództwo we współczesnych organizacjach (2005), Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
 7. Komunikat Komisji Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu (2010), Bruksela; dostęp: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf
 8. Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej woj. podlaskiego (2011), nr 6/2011, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok.
 9. Matusiak K. B. (red.) (2009), Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, PARP, Warszawa.
 10. Plawgo B., Kornecki J., Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw (2010), PARP, Warszawa.
 11. przekł. Boy-Żeleński T., Myśli Pascala. Biblioteka filozofów (2008), Hachette, Warszawa.
 12. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w woj. podlaskim w I półroczu 2011r. (2011), WUP w Białymstoku, Białystok.
 13. Startery Podlaskiej Gospodarki. Analiza gospodarczych obszarów wzrostu i innowacji województwa podlaskiego. Sektor: biotechnologii (2011); Sektor produkcji oprogramowania komputerowego (2011), WUP w Białymstoku, Białystok.
 14. Startery Podlaskiej Gospodarki. Analiza gospodarczych obszarów wzrostu i innowacji województwa podlaskiego. Sektor call center (2010); Sektor produkcji bielizny (2010); Sektor rehabilitacji geriatrycznej (2010); Sektor żywności leczniczej (2010), WUP w Białymstoku, Białystok.
 15. Startery Podlaskiej Gospodarki. Analiza gospodarczych obszarów wzrostu i innowacji województwa podlaskiego. Sektor rehabilitacji geriatrycznej (2009); Sektor producentów sprzętu medycznego (2009), WUP w Białymstoku, Białystok.

Streszczenie

Niedopasowanie struktury popytu i podaży na rynku pracy wynikające z braku korelacji między potrzebami pracodawców a kwalifikacjami i kompetencjami pracowników jest jednym z głównych, newralgicznych obszarów, któremu badacze zjawisk społecznych poświęcają ostatnio wiele uwagi. Aktualne zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje wskazuje odmienną sytuację, jaka może mieć miejsce w przyszłości. Obecnie największą absorpcję wolnych zasobów siły roboczej obserwuje się w branżach o strategicznym znaczeniu dla województwa podlaskiego, tj. w przemyśle, handlu i budownictwie, gdzie wysoko wykwalifikowani pracownicy uzyskują pracę poniżej swoich kompetencji. W przyszłości rozwój gospodarki będzie zależny od procesów innowacyjnych, w tym w dużej mierze od jakości kapitału mierzonego stopniem kompetencji człowieka, tj. stopniem jego wykwalifikowania. Niewątpliwie sektorami, które już dzisiaj adoptują najnowocześniejsze osiągnięcia techniki są dziedziny powiązane z informatyką. Należy dodać, że w wyniku podziału pracy będzie miała miejsce dalsza specjalizacja w tym zakresie, a co za tym idzie popyt na pracowników będzie bardziej

wysublimowany. Uogólniając, poszukiwani będą pracownicy do konkretnej branży o ściśle ustalonym profilu zawodowym.

Słowa kluczowe

branże przyszłości, badanie kwalifikacji i kompetencji

The demand for future skills and competency in relation to the development of the growing industries based on example from Podlaskie Voivodship (Summary)

The aim of this article is to present the demand for the future skills and competency in the context of the developing industry in Podlaskie Voivodship. The current demand for the labour force in desired professions, qualifications and competency were explained in this article. Likewise, the research indicated possible future growing industries in Podlaskie Voivodship and as a result of the development of those industries the article explains the demand for future personnel.

Key words

future industries, surveying qualifications, competencies