

Izabela Śmieciuch

Międzywydziałowe Koło Naukowe Poszukiwań Interdyscyplinarnych „Argonauci”
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
- opiekun naukowy dr Wojciech Połec

KOMPETENCJE MŁODYCH PRACOWNIKÓW W OCZEKIWANIU PRACODAWCÓW

Streszczenie

Podstawowym celem artykułu było pokazanie jakich zdolności i umiejętności oczekują pracodawcy od przyszłego pracownika, a także co są w stanie zaoferować. Istotną rolę odgrywa spis wymagań zamieszczony w ogłoszeniu o pracę, gdyż już sam fakt niespełnienia określonych warunków eliminuje niepożądanych kandydatów. Aby odpowiedzieć na pytania: w jakich zawodach pracownicy są poszukiwani, czego oczekują pracodawcy, w jakich regionach jest największe zapotrzebowanie na pracowników i co mogą zaoferować pracodawcy posłużono się danymi zastanymi, wykorzystując przy tym technikę analizy treści ilościową. Przebadano wszystkie ogłoszenia o pracę z 2012 i 2013 roku na portalu www.biurokariera.pl. Z badań wynika, że najbardziej poszukiwani są informatycy i programiści oraz doradcy klienta. Najwięcej stanowisk pracy odnaleźć można było w województwie mazowieckim, małopolskim i dolnośląskim. Efekty badań wskazują na zainteresowanie pracodawców kompetencjami społecznymi, osobistymi i zawodowymi pracowników. Pracodawcy kładą nacisk na atrakcyjne warunki finansowe, możliwość rozwoju zawodowego i szkolenia, aby zachęcić swoją ofertą. Badania pokazały, że zarówno w 2012, jak i w 2013 roku wyniki kształtowały się podobnie (z nielicznymi wyjątkami).

Wstęp

Człowiekowi żyjącemu w XXI wieku stawiane są coraz to nowe wyzwania, które z kolei inspirowane są dążeniem do uzyskania jak najlepszej pozycji w hierarchii społecznej. „Społeczeństwo XXI w. będzie charakteryzować się nową stratyfikacją społeczną, polegającą na podziale na tych, co pracują i mają szanse na satysfakcję życiową i tych, co nie pracują i będą pozbawieni tej szansy” (Kukła 2006). Jednak miejsce zajmowane w drabinie społecznej nie zależy wyłącznie od tego, czy dana osoba posiada pracę czy nie, ale również od tego na jakim stanowisku jest zatrudniona. Rozpoczynając karierę zawodową osoba powinna zastanowić się jaką pozycję społeczną chce osiągnąć w przyszłości i jakie kroki musi podjąć, w celu jej uzyskania, biorąc pod uwagę awans dzięki karierze zawodowej.

Kariera rozumiana jest jako droga profesjonalnego rozwoju, jaką pracownik planuje przejść w ciągu swojego życia zawodowego (Paszowska-Rogacz 2006). Karierę można rozumieć jako zbiór społecznych wymagań, jakie może postawić zarówno społeczeństwo jak i grupa społeczna. Wymogi te będą ściśle powiązane z pozycją społeczną jaką zajmuje dana jednostka (Paszowska-Rogacz 2009). Reasumując kariera zawodowa wiąże się ze zdobywaniem coraz lepszej pozycji w hierarchii zawodowej, co powodowane jest wymaganiami stawianymi przez najbliższe otoczenie. Przemieszczanie się w górę w strukturze społecznej spowodowane jest nie tylko uzdolnieniami, ale również zapotrzebowaniami rynku pracy.

Rynek pracy z jednej strony przyciąga uwagę swoją różnorodnością i bogactwem ofert, natomiast z drugiej jest bardzo wymagający i krytyczny wobec kandydatów do pracy. Ocenie podlega każdy potencjalny pracownik, zarówno ten na początku kariery zawodowej, jak i ten w trakcie. Jednak jeszcze na długo przed rozpoczęciem pracy, decyzje odnośnie kierunku kształcenia, mają wpływ na kształtowanie dalszego rozwoju zawodowego.

Decyzje edukacyjne powinny być podejmowane w świadomy i przemyślany sposób, tak by uwzględniały dalsze plany zawodowe. Istotne w pewnym etapie życia jest określenie tego, co chce się robić w przyszłości i jaki zawód wykonywać. Niedoinformowanie i zagubienie młodych ludzi może skutkować nieumiejętnością podjęcia właściwej decyzji (Wojtasik 1997). Wcześniej podjęte decyzje dotyczące wykonywanego zawodu, mogą doprowadzić do większej konkurencyjności na rynku pracy.

Dla osób młodych współczesny rynek pracy, nie jest miejscem idealnym. Co prawda wykorzystuje nowe technologie, zróżnicowane formy zatrudnienia, dynamikę rozwoju, ale również wiele oczekuje. Zmusza do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, przez co osłabia więzi między pracownikami. Utrudnia również dostęp do prestiżowych stanowisk, przy jednoczesnym wzroście możliwości zatrudnienia na stanowiskach niższej kategorii. Podczas procesu edukacji można zaobserwować tzw. wyścig szczurów, który jest walką o lepszą przyszłość. W pierwszych latach edukacji to rodzice walczą o przyszłość swoich dzieci, wysyłając je na kolejne dodatkowe zajęcia. W późniejszych latach to dzieci same podejmują decyzje dotyczące pracy. W dorosłym życiu często stają się bezwzględni osobnikami, którzy gotowi są wyeliminować każdego, kto stanie im na drodze do realizacji celu. I to właśnie takie jednostki posiadają największe szanse odnieść sukces na rynku pracy (Plak 2006). Dlatego współcześnie można mówić o dwóch generacjach młodych ludzi, a mianowicie o „pokoleniu X” i urodzonych zwycięzcach.

Mianem „pokolenia X” określa się młodzież, która porzuca tradycyjny styl życia, który cechował się przede wszystkim odpowiedzialnością, planowaniem przyszłości i dążeniem do sukcesu. Młodzi ludzie przynależący do tego kręgu wykazują się brakiem zainteresowania i dążą do hedonizmu, czyli do dbania i zaspokajania wyłącznie własnych potrzeb. Rezygnują z osiągnięcia wyższej po-

zycji społecznej, a także z osiągnięcia sukcesu zawodowego. Boją się lub nie potrafią wkroczyć w dorosłe życie, a także podejmować odpowiedzialnych decyzji oraz działań (Melosik 2000). Tuż obok „pokolenia X” wyłonił się typ młodzieży, zwanej urodzonymi zwycięzcami. Cechą charakterystyczną tej grupy jest determinacja i zaangażowanie. Nigdy nie rezygnują, ponieważ żyją w przekonaniu, iż rezygnujący nie zwyciężają nigdy. To ludzie charyzmatyczni i aktywni, nastawieni na dążenie do określonych celów (Kukla 2006).

Głównie ludzie zdeterminowani do osiągnięcia określonego celu, dążą do tego by doskonalić swoje kompetencje, a do najpopularniejszych działań można zaliczyć: kursy, szkolenia, praktyki, staże lub zajęcia dodatkowe. Przyczyną takiego zachowania jest chęć zwiększenia swoich szans na rynku pracy, a co za tym idzie, lepszego startu w realizacji projektu zwanego karierą zawodową.

Kompetencje definiuje się jako „wiedza, umiejętności, uzdolnienia, style działania, osobowość, wyznawane zasady, zainteresowania i inne cechy, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa” (Rostkowski 2002). Definicja ta jest dokładnym określeniem, tego czego poszukują pracodawcy wśród kandydatów na konkretne stanowisko. Wszystkie wyżej wymienione elementy stanowią wytyczne, zgodnie z którymi prowadzony jest proces rekrutacji.

Jednym z elementów mających wpływ na kompetencje są umiejętności, które można podzielić na umiejętności poziome i pionowe. Poziome polegają na tym, że pracownik prócz swoich urządzeń, uczy się obsługi innych. Dzięki czemu pracownik potrafi obsłużyć całą linię technologiczną organizacji. Jest on niezwykle ceniony, ponieważ jest w stanie zastąpić każdego innego pracownika. W umiejętnościach pionowych pracownik w stopniu doskonałym opanowuje obsługę swoich urządzeń i jest uważany jako specjalista obsługujący urządzenia pomiarowe (Rostkowski 2002). To właśnie dzięki kwalifikacjom pracownik może osiągnąć wysoką pozycję w strukturze danej firmy.

Dokonać oceny i planować kolejne działania w przyszłości można za pomocą modelu pożądaných i obecnych kompetencji. Model pożądaných kompetencji, wskazuje na poszukiwane cechy dotyczące celu działania, czy też idealnej sytuacji w przyszłości. Ten typ stosowany jest podczas działań rekrutacyjnych. Model obecnych kompetencji jest drugim wariantem. Opisuje aktualne kompetencje, czyli takie jakimi pracownik dysponuje w danym momencie. Ten model stosowany jest w celu sprawdzenia efektywności szkolenia, dokonywane jest to przed i po cyklu szkoleniowym. Tego typu profile służą ocenie zarówno pracownika, grupy pracowników lub całej firmy (Rostkowski 2002). Stosowanie tych dwóch typów daje maksymalne efekty produktywności firmy. Już na początku postawione wysokie wymagania mogą wpłynąć na dalsze losy jednostki w przedsiębiorstwie, a posiadane przez pracownika kompetencje zostaną należycie spożytkowane.

Istnieje wiele sposobów dzielenia kompetencji. Jedne są mniej rozbudowane, a drugie bardziej. Interesujący podział zaproponował Tadeusz Rostkowski, który wyróżnił:

- **Uzdolnienia** - zawierają potencjał pracowników, możliwości rozwoju, wykorzystywania predyspozycji celem pozyskania kolejnych kompetencji. Znaczenie zdolności rośnie wraz z nastawieniem firmy na rozwój, ponieważ aspiracje pracownicze bezpośrednio wpływają na możliwości rozwoju „nowych kompetencji”.
- **Umiejętności i zdolności** - mają na uwadze głównie czynniki niezbędne do odniesienia sukcesu w wykonywaniu konkretnych zadań. Do nich należy zaliczyć kompetencje: umysłowe, komunikacyjne, interpersonalne, samozarządzanie, organizacyjne, nastawienie na potrzeby klientów, techniczne, stosunek do wykonywanej pracy, biznesowe, kierowania personelem oraz przywódcze.
- **Wiedza** - dotyczy przede wszystkim przygotowania do wykonywania poleconych zadań podczas pracy. Określa to, czego pracownik nauczył się do tej pory, a co może wykorzystać w danej sytuacji. Może dotyczyć faktów, teorii, wydarzeń czy procedur.
- **Kompetencje fizyczne** - związane są z fizycznymi wymaganiami stanowiska pracy. Wyróżnić można: sprawność fizyczną, wyczulenie zmysłów czy zdolności psychofizyczne.
- **Style** - mają na uwadze to jak cele są osiągane. Należy wyróżnić style menedżerskie i pracownicze.
- **Osobowość** - dotyczy przede wszystkim orientacji społecznej, stosunku do współpracy, zorientowanie na cele, emocje oraz doświadczenia.
- **Zasady i wartości** - pozwalają określić motywy działania, za pomocą zasad, wierzeń, wartości. Odnoszą się do wartości poszukiwanych w pracy, a także w rolach życiowych, które niewątpliwie wpływają na dokonywane wybory.
- **Zainteresowania** - należą do nich preferencje odnoszące się do pracy, zadań i środowiska pracy. Mają duży wpływ na efektywność, jeżeli rodzaj pracy odpowiada faktycznym zainteresowaniom pozazawodowych pracowników (Rostkowski 2002).

Wszystkie te elementy wpływają na poziom kompetencji pracowników. Im więcej pracownik włoży wysiłku, tym lepszą pozycję będzie posiadał rozpoczynając ścieżkę kariery.

Zakres uzdolnień jakie musi nabyć pracownik, aby nawiązać stosunek pracy jest bardzo duży. Do najbardziej cenionych należą kompetencje: społeczne, osobiste, menadżerskie i przywódcze, a także zawodowe (tab. 1). Umiejętności społeczne w głównej mierze służą budowaniu relacji z innymi, a także skupiają się na sposobie wykonywania zadań. Zalicza się do tych kompetencji także skuteczność współpracy, komunikacje, a także wywieranie wpływu na innych. Oso-

biste kompetencje związane są z indywidualnymi sposobami realizacji zadań, co posiada wpływ na jakość wykonywanych zadań, ma wpływ na jakość, szybkość i zaangażowanie w podejmowanych działaniach. Kompetencje menadżerskie i przywódcze dotyczą zarządzania pracownikami i organizacjami. Wiążą się zarówno z organizacją pracy, miękkimi obszarami kierowania, jak i kluczowymi aspektami administrowania, co niewątpliwie wpływa na skuteczność zarządzania. Umiejętności zawodowe powiązane są ze specjalistycznymi zadaniami w danej grupie zawodowej. Odnoszą się często do konkretnej wiedzy lub umiejętności, co wpływa na skuteczność realizacji zadań powiązanych z konkretnym zawodem, stanowiskiem czy funkcją (Katalizator Innowacji 2014).

Tab. 1. Zakres kompetencji

Kompetencje społeczne	Kompetencje osobiste	Kompetencje menadżerskie	Kompetencje zawodowe
<ul style="list-style-type: none"> - budowanie relacji - dzielenie się wiedzą i doświadczeniem - pisemna komunikacja - komunikatywność - identyfikacja z firmą - kultura osobista - umiejętności negocjacyjne - obsługa klienta - praca w zespole - rozwiązywanie konfliktów – współpraca wewnątrz firmy - orientacja na klienta 	<ul style="list-style-type: none"> - dążenie do wyników - elastyczność - innowacyjność - etyka zawodowa - analityczne myślenie - zarządzanie czasem - organizacja pracy własnej - podejmowanie decyzji - odporność na stres - rozwiązywanie problemów - przedsiębiorczość - sumienność - rzetelność - samodzielność 	<ul style="list-style-type: none"> - budowanie sprawnej organizacji - budowanie zespołu - delegowanie - kontrolowanie - motywowanie - coaching - strategiczne myślenie - ocenianie podwładnych - odwaga - organizowanie - przywództwo - planowanie - zarządzanie przez cele 	<ul style="list-style-type: none"> - prowadzenie dokumentacji - zorientowanie w biznesie - znajomość i przestrzeganie procedur - gotowość do uczenia się - wiedza zawodowa - zarządzanie informacjami - zarządzanie projektami - zarządzanie procesami

Źródło: opracowanie własne na podstawie http://katalizatorinnowacji.pl/uploads/files/0/145/Kompetencje_book.pdf, [dostęp z dnia 14.03.2014]: 19.

Material i metoda

Podstawowym celem pracy było wykazanie preferowanych cech, jakie stawiają pracodawcy przed przyszłymi pracownikami. Jakie korzyści oferują kandydatom. Już zamieszczenie odpowiednich wytycznych w ofercie pracy, daje ogłąd najbardziej pożądanym umiejętności jakie powinien posiadać potencjalny kandydat.

Do badań wykorzystano dane zastane. Dane wtórne są przykładem materiałów już istniejących, i nie zachodzi w tym wypadku interakcja między badaczem a badanym. W skład metod badań danych zastanych wchodzi: desk research,

analiza treści i wtórna analiza statystyczna. W badaniu została zastosowana metoda desk research, polegająca na poszukiwaniu danych, które będą przydatne z punktu widzenia poruszanego tematu. Do takiej analizy można wykorzystywać dane tekstowe, materiały audio, wideo i inne wytwory ludzkie (Makowska, Boguszewski 2013). Do przeprowadzenia badań została użyta ilościowa analiza treści. Ta metoda jest stosowana w wielu dziedzinach np. w naukach społecznych, psychologii, czy komunikacji. Badaniu poddaje się treść komunikatu, dzięki czemu można wyciągnąć wnioski nie tylko odnoszące się do treści, ale również do nadawcy (Maj 2013).

Badania zostały przeprowadzone w oparciu o ogłoszenia pracy na portalu www.biuropkariera.pl. Następnie zostały opracowane kategorie, według których dokonywano szczegółowej analizy danych. Polegało to na zapoznawaniu się z kolejnymi ofertami pracy i klasyfikowaniu w odpowiednie grupy. Następnie zostały opracowane kategorie ogólne. Ogłoszenia zostały analizowane ze względu na zmienne: stanowiska pracy, miejsce oferowanej pracy, oczekiwania pracodawców względem pracowników i korzyści jakie są w stanie zaoferować pracodawcy. Pozyskane dane zostały zanalizowane za pomocą Microsoft Excel, w którym także dokonywano obliczeń. Kolejno dokonano prezentacji wyników. Analizie zostały poddane 323 ogłoszenia o pracę w 2012 roku oraz 540 ogłoszeń w 2013. Oferty były skierowane do studentów i absolwentów wyższych uczelni.

Wyniki

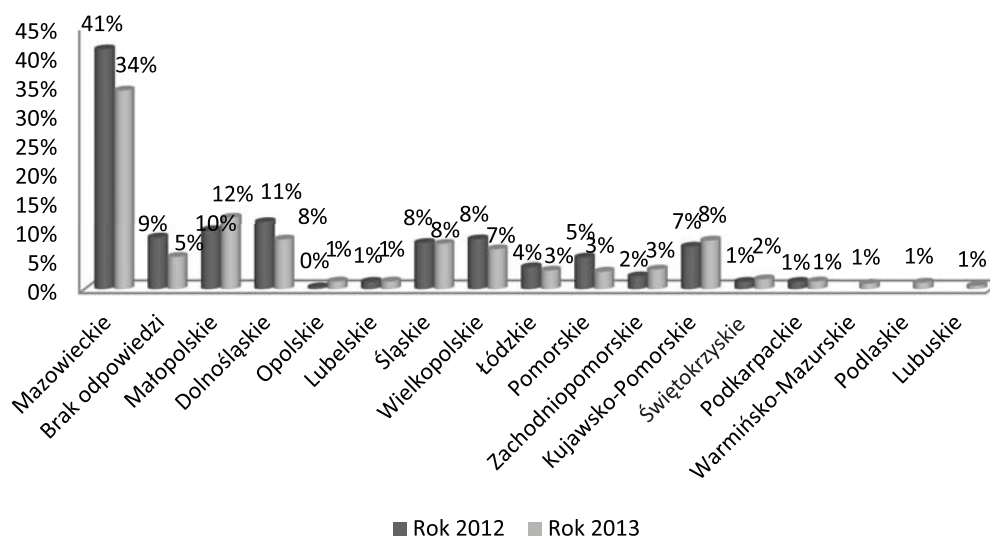
Uzyskane wyniki badań wykazały, iż zarówno w 2012, jak i w 2013 roku największe zapotrzebowanie było na informatyków i programistów, a także na doradców klienta i konsultantów telefonicznych. Analiza ofert pracy na portalu www.biuropkariera.pl wskazuje, że postęp technologiczny jaki nastąpił w ostatnich kilkunastu latach, doprowadził do powstania licznych miejsc pracy. Dlatego niezbędni są ludzie do obsługi tych systemów. Doradcy klienta i konsultanci telefoniczni, w czasach wszechobecnej konkurencji i rozwiniętego sektora usług mają za zadanie nawiązać kontakt z klientem, zachęcić i doprowadzić do realizacji zakupu. Poszukiwani byli także przedstawiciele handlowi, pracownicy techniczni i inżynierowie, a także pracownicy reklamy i marketingu. Najmniejszą popularnością cieszyli się menedżerowie i ankieterzy (tab. 2).

Tab. 2. Oferowane stanowiska pracy

Oferty pracy	2012	2013	Oferty pracy	2012	2013
Doradcy klienta, konsultanci telefoniczni	15,79%	16,48%	Finansiści i księgowi	4,64%	4,07%
Pracownicy techniczni i inżynierowie	4,95%	7,96%	Przedstawiciele handlowi	6,50%	9,07%
Informatycy i programiści	29,72%	28,89%	Pracownicy fizyczni np. pakowanie	4,95%	2,04%
Pracownicy reklamy i marketingu	9,91%	7,22%	Menedżerowie	0,62%	1,30%
Pracownicy działu HR	2,48%	3,70%	Ankieterzy	0,93%	0,93%
Pracownicy biurowi	5,88%	4,44%	Nauczyciele i opiekunowie	3,41%	5,00%
Specjaliści do spraw np. odszkodowań, planowania	3,72%	3,15%	Inne np. prawnicy, sprzedawcy	6,50%	5,74%

Źródło: opracowanie własne

Wyróżnić można trzy województwa, w których liczba ofert pracy cechowała się dużą liczebnością. Zarówno w jednym i drugim roku należy wskazać województwo mazowieckie, dolnośląskie i małopolskie, natomiast dodatkowo w 2013 roku śląskie i pomorskie. Można zauważyć tendencje do skupiania ofert pracy przy dużych aglomeracjach miejskich jak Warszawa, Kraków i Poznań (ryc. 1).

**Ryc. 1.** Miejsce oferowanej pracy

Źródło: opracowanie własne

Oczekiwania stawiane wobec kandydatów na stanowiska są bardzo różnorodne. Wymagania jakie zostaną postawione na początku, dają możliwość wyboru jak najlepszego pracownika (tab. 3).

Tab. 3. Oczekiwania pracodawców wobec pracowników - preferowane cechy

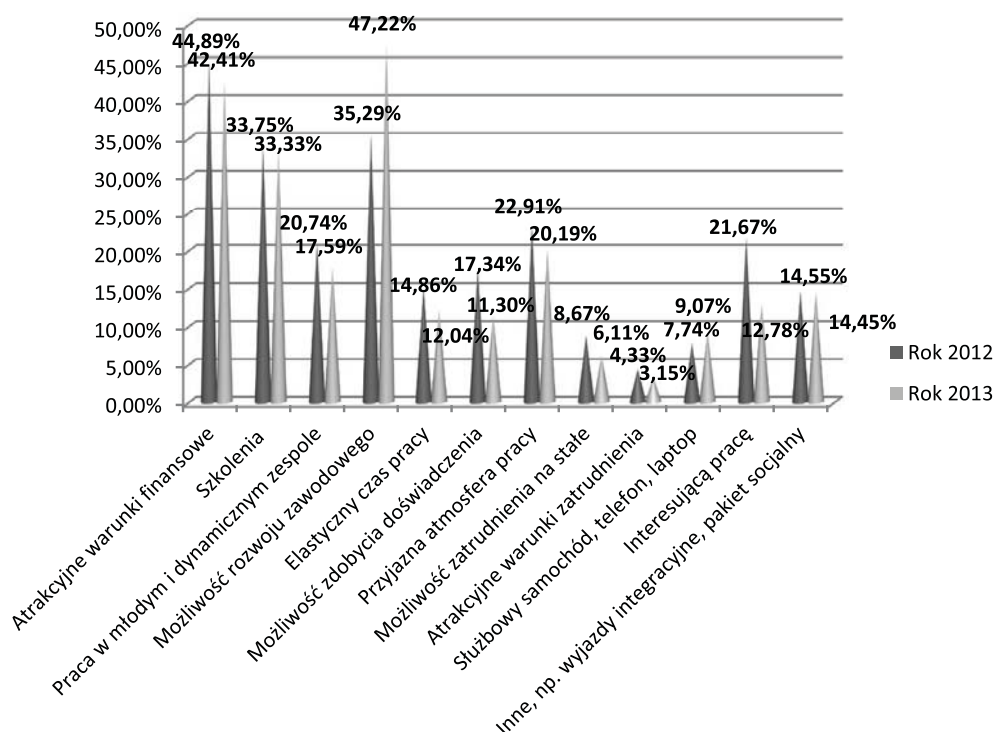
Preferowane cechy	2012	2013	Preferowane cechy	2012	2013
Znajomość języka angielskiego/niemieckiego/francuskiego w stopniu komunikatywnym	41,80%	47,59%	Zaangażowanie	11,46%	14,07%
Doświadczenie (od 1 roku do 2 lat)	40,56%	46,48%	Umiejętność pracy w zespole	19,81%	13,33%
Komunikatywność i łatwość nawiązywania kontaktów	43,03%	35,37%	Nastawienie na realizację celów	11,76%	11,48%
Znajomość specjalistycznych programów np. języków programowania Java, C#	32,51%	28,33%	Kreatywność	19,50%	10,93%
Dyspozycyjność	20,12%	27,96%	Chęć podnoszenia kwalifikacji	11,76%	9,81%
Wyższe wykształcenie	24,15%	23,33%	Wysoka kultura osobista	6,19%	9,44%
Obsługa komputera Excel, Microsoft Word	21,98%	21,11%	Dokładność	8,98%	5,93%
Inne np. prawo jazdy kat. B, motywacja do pracy, status studenta, umiejętności analityczne	25,39%	18,33%	Odporność na stres	5,26%	5,93%
Min. średnie wykształcenie	12,69%	16,11%	Zainteresowania z danej branży	6,81%	5,74%
Odpowiedzialność i uczciwość	10,22%	15,92%	Ostatnie lata studiów	9,29%	5,00%
Samodyscyplina i dobra organizacja pracy	18,27%	15,56%	Systematyczność	0,62%	2,41%
Samodzielność	19,50%	14,44%	Dynamiczność	1,86%	0,56%

Źródło: opracowanie własne

Najczęściej wymienianymi cechami, których oczekiwali pracodawcy w 2012 i 2013 roku była znajomość języków obcych, doświadczenie oraz komunikatywność i łatwość nawiązywania kontaktów. Porównując te lata należy zwrócić uwagę na znajomość języków, doświadczenie, dyspozycyjność, odpowiedzialność i uczciwość. Cenniejszymi pracownikami niewątpliwie są osoby nieposiadające bariery językowej i potrafiące porozumieć się w obcym języku. Obecnie nieodzownym elementem jest znajomość języka angielskiego zarówno w mowie jak i piśmie. Wartość pracownika podwyższa fakt posiadania doświadczenia. Ułatwia to wdrożenie pracownika w strukturę organizacji. O tyle prościej jest przyjąć pracownika posiadającego praktykę, aniżeli od początku, krok po kroku wdrażać niedoświadczonego. Dodatkowo dyspozycyjność działa na ko-

rzyść osoby starającej się o pracę, gdyż zawsze będzie można na niej polegać. Pracodawcy w mniejszym stopniu zwracali uwagę na cechy: komunikatywność i łatwość nawiązywania kontaktów, znajomość języków programowania, samodzielność, umiejętność pracy w zespole oraz kreatywność.

Wymagania pracodawcy są niezwykle istotne, aczkolwiek z punktu widzenia osoby starającej się o pracę, ważne jest to co może zaoferować przyszły kierownik. Aktualnie rynek jest bardzo wymagający, a tych najlepszych pragnie zachęcić atrakcyjnymi warunkami finansowymi oraz możliwością rozwoju zawodowego. Osoby chcące być konkurencyjne, muszą zdać sobie sprawę z niepewności swojej pozycji. Z dnia na dzień może pojawić się osoba, która zajmie ich pozycję w hierarchii. Dlatego też istotną rolę odgrywają szkolenia, a firmy zdające sobie sprawę z sytuacji na rynku przyciągają uwagę możliwościami rozwoju i licznymi bonifikatami wynikającymi z nawiązania stosunku pracy. Istotną rolę odgrywa przyjazna atmosfera w pracy, bo któż chciałby pracować w nastroju grozy, agresji i zazdrości. Istotny jest elastyczny czas pracy, gdyż daje możliwość dostosowania godzin pracy wedle uznania i możliwość zatrudnienia. Większość korzyści jakie oferowali pracodawcy zarówno w 2012 jak i w 2013 roku utrzymywały się na równym poziomie. Warto jednak zwrócić uwagę, na wzrost możliwości rozwoju zawodowego. Nastąpił wzrost o ponad 10 punktów procentowych w porównaniu do 2012 roku, co może oznaczać, że firmy nastawione są na inwestowanie w pracownika (ryc. 2).



Ryc. 2. Korzyści, jakie są w stanie zaoferować pracodawcy

Źródło: opracowanie własne

Wpływ na decyzję o zatrudnieniu ma pierwszy kontakt pracodawcy z osobą zainteresowaną stanowiskiem pracy, czyli w momencie oglądu dokumentów aplikacyjnych. W 2013 roku najczęściej preferowane było otrzymanie CV 56,48% (w poprzednim roku 51,70%), natomiast CV i listu motywacyjnego oczekiwało 32,04% (w 2012 roku 38,70%). Dobrze napisany życiorys zawodowy i list motywacyjny mogą przyczynić się do akceptacji i zaproszenia kandydata do udziału w dalszym procesie rekrutacji.

Wnioski

Praca jest niewątpliwie ważnym elementem ludzkiej egzystencji. To właśnie dzięki niej człowiek może uzyskać satysfakcję, poznać ludzi, a także zapewnić sobie odpowiednie warunki do życia. Przeprowadzone badania wskazują, iż najbardziej pożądanymi są pracownicy w grupie: informatycy i programiści, a także doradcy klienta, konsultanci telefoniczni. Do regionów skupiających w sobie największą liczbę ofert pracy należy województwo mazowieckie, małopolskie i dolnośląskie, czyli te które skupiają w sobie największe aglomeracje miejskie. Najbardziej pożądanymi cechami jakich wymagano od potencjalnych kandydatów do pracy było: znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe, komunikatywność i łatwość nawiązywania kontaktów. Większość pracodawców oferowała możliwość rozwoju zawodowego, atrakcyjne warunki finansowe oraz szkolenia. Warto zaznaczyć, że rozkłady w 2012 i 2013 roku były bardzo podobne. Zdobyć dobrą pracę w obecnych czasach jest bardzo trudne, biorąc pod uwagę konkurencję jaką stanowią inni poszukujący, a także liczbę ofert pracy. Dlatego też ciągłe doskonalenie samego siebie może doprowadzić do zdobycia intratnej posady.

Piśmiennictwo

1. Kukła D. (2006), Perspektywy (nie tylko zawodowe) młodych w ponowoczesności, W: S. Sirojć (red.), *Młodzież w pracy. Od badań do praktyki*, Wydawnictwo Ochotnicze Hufce Pracy: 32-33.
2. Maj A. (2013), Analiza treści, W: M. Makarska (red.), *Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Kraków: 127.
3. Makowska M., Boguszewski R. (2013), Analiza danych zastanych – zagadnienia wstępne, W: M. Makowska (red.), *Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Kraków: 10, 18.

4. Melosik Z. (2000), Edukacja i przemiany kultury współczesnej (Czyli czy teoria ponowoczesna jest pedagogice potrzebna), W: Z. Kwieciński (red.), Alternatywy myślenia o/dla edukacji, Wydawnictwo Instytutu Badań Edukacyjnych, Warszawa: 179.
5. Paszkowska-Rogacz A. (2009), Koncepcje wartości oraz modele życia związane z planowaniem kariery zawodowej W: H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek (red.), Pedagogika pracy, doradztwo zawodowe, Wydawnictwo ITE, Radom: 112.
6. Paszkowska-Rogacz A. (2006), Psychologiczne uwarunkowania rozwoju kariery zawodowej młodzieży, W: S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), Młodzież na rynku pracy, Od badań do praktyki, Wydawnictwo Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa: 44.
7. Plak J. (2006), Student, absolwent i uczeń na rynku pracy, W: S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki, Wydawnictwo Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa: 57.
8. Rostkowski T. (2002), Kompetencje a jakość zarządzania zasobami ludzkimi, W: A. Sajkiewicz (red.), Jakość zasobów pracy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność, Wydawnictwo POLTEXT, Warszawa: 90, 92-93, 100-101.
9. Wojtasik B. (1997), Warsztat doradczy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa: 5-6.

Źródła internetowe:

1. Katalizator Innowacji 2014, http://katalizatorinnowacji.pl/uploads/files/0/145/Kompetencje_book.pdf [dostęp z dnia 14.03.2014]: 19.

Liczba znaków ze spacjami: 23 849