

**Elżbieta Kolasińska**

Uniwersytet Gdański

## **KOMPETENCJE A RYNEK PRACY I STRUKTURA SPOŁECZNA**

**Abstrakt.** Proces transformacji w Polsce po 1989 zainicjował szereg zmian na rynku pracy, w strukturze społecznej i zdezaktualizował niektóre kompetencje. Kolejnym punktem zwrotnym implikującym redefinicję kompetencji była akcesja Polski do Unii Europejskiej. Obywatele polscy ukierunkowali działania na migrację zagraniczną oferując swoje kompetencje pracodawcom z krajów członkowskich. Pojęcie kompetencji, pomimo wieloznaczności, interdyscyplinarności, wielowymiarowości i różnorodności na trwałe wpisało się w dyskurs naukowy i praktyczny. W artykule zdefiniowano i sklasyfikowano pojęcie kompetencji w wąskim i w szerokim ujęciu. Omówiono różne rodzaje kompetencji: indywidualne, zawodowe, społeczne, kierownicze, kognitywne, kulturowe. Przedstawiono również zestawienie kompetencji w aspekcie rynku pracy i struktury społecznej. Główną tezę artykułu stanowi stwierdzenie, że kompetencje to cenny kapitał aktorów społecznych na rynku pracy i w strukturze społecznej, że jest to kluczowy zasób jednostek, instytucji, regionów, krajów, który przyczynia się do ich konkurencyjności i rozwoju. Przeprowadzone analizy wykazały, że kompetencje to cenny kapitał oraz że inwestycja w kompetencje zwraca się w przyszłości i stanowi bogactwo, które nie wyczerpuje się lecz pomnaża.

**Słowa kluczowe:** kompetencje, rynek pracy, struktura społeczna, praca.

### **1. Wprowadzenie**

Zmiany w Polsce po 1989 roku zaowocowały m.in. przemianami na rynku pracy, zmianą pozycji jednostek w strukturze społecznej i pojawieniem się nowych kompetencji. System gospodarki rynkowej zdeprecjonował niektóre kompetencje na korzyść innych, ujawnił różne formy bezrobocia, podzielił aktorów społecznych na beneficjentów zmian i ofiary nowych regulacji społecznych, określając ich mianem wykluczonych, wprowadził dysproporcje wynagrodzeń, ukierunkował działania jednostek na adaptację do nowych warunków i przedefiniował niezbędne kompetencje w perspektywie rynku pracy.

Kolejnym punktem zwrotnym implikującym zmiany w postrzeganiu kompetencji istotnych dla zaistnienia na rynku pracy była akcesja Polski do Unii

Europejskiej. Otwarcie granic krajów członkowskich ukierunkowało działania części Polaków na zaoferowanie swoich umiejętności pracodawcom zagranicznym. Poznanie nowej kultury i specyfiki pracy innych narodów stanowi podstawę dla kształtowania się kompetencji międzykulturowych, także europejskich, a jednocześnie wiedzy o międzynarodowych rynkach pracy.

Pojęcie kompetencji jest zagadnieniem złożonym, interdyscyplinarnym. Po pierwsze są problemem jednostkowym, partykularnym; po drugie – uniwersalnym i wieloaspektowym. Kompetencje można analizować wąsko i szeroko. W ujęciu wąskim oznaczają predyspozycje, talent, wiedzę i umiejętności jednostek. Są ważne, gdy człowiek aspiruje do konkretnych stanowisk pracy. Lokują aktora społecznego w określonym segmencie rynku pracy „pierwotnym” lub „wtórnym”. Określają status społeczny jednostki i sytuują ją na określonej pozycji w strukturze społecznej. Szerokie ujęcie kompetencji to ich analiza w odniesieniu do różnych, grup, wspólnot, regionów, narodów, w skali globalnej.

Celem artykułu jest analiza kompetencji z punktu widzenia rynku pracy i struktury społecznej. Główna teza rozważań jest następująca: kompetencje to cenny kapitał aktorów społecznych na rynku pracy i w strukturze społecznej.

## 2. Trudności z rozumieniem kompetencji

Problematyka *kompetencji* jest często podejmowanym zagadnieniem w różnych dyscyplinach naukowych i w praktyce życia gospodarczego. Kompetencje to kategoria wieloaspektowa, wieloznaczna łączona z profesjonalizmem, fachowością, umiejętnościami. Zagadnienie kompetencji bywa niesłusznie utożsamiane z kwalifikacjami, choć w swojej złożoności obejmuje wiele różnych umiejętności. Pojęcie kwalifikacje jest odnoszone do sfery umiejętności zawodowych i jest zakresowo węższe od kompetencji. *Kompetencje, rozumiane jako pojęcie szersze od kwalifikacji, obejmujące swoim zakresem ogół trwałych właściwości człowieka, tworzących związek przyczynowo-skutkowy z osiąganymi przez niego wysokimi lub ponadprzeciętnymi efektami pracy, które mają swój mierzalny wymiar* (Pocztowski 2003: 155).

Pionierami w analizowaniu kompetencji byli David C. McClelland (1973: 1–14) i Richard E. Boyatzis (2001: 241–250), którzy definiowali kategorię jako predyspozycje i cechy jednostki mające związek przyczynowo-skutkowy z jej osiągnięciami w pracy lub w konkretnej sytuacji. C. Levy-Leboyer (1997: 26) podkreślał, że *kompetencje dotyczą zintegrowanego wykorzystania zdolności, cech osobowości, a także nabytej wiedzy i umiejętności*. W konkluzji do definicji autorów można stwierdzić, że kompetencje można utożsamiać z predyspozycjami

jednostki, talentem, wiedzą, które przekładają się na wymierne osiągnięcia w pracy. Zróżnicowanie jednostek pod względem kompetencji powoduje, że nie ma dwóch jednakowych osób o jednakowych kompetencjach.

Charles Woodruffe (1991: 32) podkreślał behawioralny wymiar kompetencji. Wyróżnił ich dwie kategorie: *po pierwsze kompetencje ukierunkowane na osobę, związane z właściwościami jednostek i ich zachowaniem, po drugie kompetencje ukierunkowane na pracę powiązane z dziedzinami pracy, w których jednostka jest kompetentna*. Z klasyfikacji autora wynika, że kompetencje osobowe stanowią jednostkowe predyspozycje specyficzne dla konkretnego aktora społecznego. Natomiast kompetencje odnoszone do procesu pracy to profil kompetencyjny roli zawodowej lub stanowiska pracy. W myśl stwierdzenia: właściwy człowiek na właściwym miejscu.

W klasyfikowaniu kompetencji warto przypomnieć rozróżnienie Maxa Webera (2002: 164) ... o *trwałych kwalifikacjach urzędowych (...)* określanych przez regułę i kwalifikacje fachowe – w najbardziej racjonalnym przypadku potwierdzone egzaminem i poświadczone przez dyplom. Autor ujmuje „kwalifikacje urzędowe” jako specyficzny rodzaj zdolności i cech osobowościowych predestynujących jednostkę do wykonywania danego zawodu. Weberowskie pojęcie kwalifikacji odnosi się do współczesnego ujęcia kwalifikacji w aspekcie wiedzy, doświadczenia zawodowego i specyficznych umiejętności.

W analizie kognitywnej i normatywnej odwołujemy się do świadomości jednostki odnośnie jej kompetencji i zawiera się w pytaniu: Czy jestem osobą kompetentną? Posiadane kompetencje jednostka relatywizuje, postrzega na tle osób innych, których ceni za ich kompetencje, formułując pytanie: Kogo cenię za kompetencje i kto docenia moje kompetencje? Jednostka w ten sposób w mniejszym lub większym stopniu przejawia świadomość, związaną ze zinternalizowaniem normy, że powinniśmy doceniać ludzi kompetentnych. Ludzie, zgodnie z tym myśleniem zasługują na uznanie, przywileje i stosowne gratyfikacje adekwatnie do poziomu umiejętności. W przypadku niektórych profesji zawodowych to tylko idea, która nie ma odzwierciedlenia w praktyce życia społecznego.

Kompetencje ewoluują, podlegają dynamicznym zmianom, rozwojowi. W literaturze przedmiotu opisana jest *drabina kompetencji od najniższego poziomu, czyli nieświadomości niekompetencji, poprzez świadomość niekompetencji i wyżej świadomość kompetencji i nieświadomość kompetencji* (Rae 1999; 79). Dychotomia „świadomość/nieświadomość” kompetencji implikuje różne działania aktorów społecznych. Jednostka świadoma swych kompetencji jest aktywnym graczem na rynku pracy. Świadomość, że ma kompetencje unikatowe, które mogą ją wynieść na wierzchołek drabiny społecznej stanowi dla niej bodziec do działania i poszukiwanie miejsc pracy adekwatnych do posiadanych umiejętności oraz aspiracji. Jednostka

nieświadoma swych kompetencji może nie wykorzystywać pojawiających się okazji, może deprecjonować swoje umiejętności i wykazywać postawę pasywną na rynku pracy. „Świadomość niekompetencji” to ważna wskazówka dla jednostki, że należy podjąć działania niwelujące deficyt kompetencyjny. „Świadomość kompetencji” własnych i kompetencji innych kształtuje twórczą, kompetentną wspólnotę.

Wyróżnia się dwie inne kategorie kompetencji (Pocztowski 2003: 155): *podstawowe (threshold competencies) i wyróżniające (differentiating competencies)*. *Kompetencje podstawowe mają zasadnicze znaczenie dla prawidłowego wykonywania danej pracy. Jednak nie odróżniają one efektywnego pracownika od innych pracowników. Czynią to dopiero tzw. kompetencje wyróżniające. Należy tu podkreślić, iż do grupy kompetencji podstawowych należą najczęściej wiedza i umiejętności, natomiast do grupy kompetencji wyróżniających postawy, motywy i wartości.* „Kompetencje podstawowe” stanowią bazę umiejętności niezbędnych na konkretnym stanowisku pracy. „Kompetencje wyróżniające” to podstawa szeregowania pracowników do kategorii najbardziej efektywnych. Jednostki najbardziej kompetentne to „perły” grup, organizacji, regionów, krajów. To osoby o niezwykłych talentach, umiejętnościach, doświadczeniu, najbardziej kompetentne pod względem jakościowym, ale jednocześnie pod względem ilościowym są grupą najmniej liczną.

Konceptualizując kompetencje można sięgając do literatury przedmiotu wyróżnić następujące ich rodzaje:

Kompetencje indywidualne obejmują, wiedzę, umiejętności, motywy, cechy, postawy i wartości (Spencer 1993: 9–12), które umożliwiają realizację celów osobistych i zawodowych. Kompetencje indywidualne to także uświadamianie sobie przez jednostkę posiadanych zdolności, wiedzy i umiejętności. Stanowią zarówno kapitał przypisany, jak i osiągnięty w procesie *socjalizacji pierwotnej i socjalizacji wtórnej*, w tym *socjalizacji do pracy*, a także doświadczenie nabyte w czasie pracy. W procesie kształtowania i uzupełniania kompetencji w trakcie ustawicznego kształcenia czy szkolenia można się koncentrować się: *po pierwsze na wynikach kształcenia i ich mierzalnych efektach w trakcie wykonywania pracy przez pracowników, po drugie na jakości wykonywanej pracy, po trzecie predyspozycjach kompetentnych osób* (Hoffman 1999: 275–285). Ważne i unikatowe kompetencje jednostki to jej zasoby, które powinny być i na ogół są nagradzane i gratyfikowane, także poprzez zajmowaną przez nią pozycję w strukturze społecznej. Z tego punktu widzenia istotnym jest pytanie: Czy inni doceniają kompetencje jednostki?

Kompetencje instytucjonalne są kategorią związaną się ze specyfiką danej instytucji i zatrudnionej w niej kadry. Informują o profilu jej kapitału ludzkiego. Odnoszą się do charakterystyk wszystkich pracowników, także ich identyfikacji

z instytucją, do jej działalności i branży. Zdaniem Roberta Putnama trzy typy czynników warunkują sprawność instytucji, a mianowicie: 1. czynniki związane z skonstruowaniem instytucji (zaplanowane, zaprojektowane struktury i procedury; 2. czynniki społeczno-ekonomiczne (poziom rozwoju, modernizacji społeczeństwa, ekonomiczny dobrobyt itp.), a 3. czynniki społeczno-kulturowe, powiązane z tradycją, obyczajami i normami kulturowymi (1994: 22). Jednostki kształtują instytucje, a instytucje kształtują jednostki. Kompetencje instytucjonalne budują solidarność zawodową i wspólnotę instytucjonalną. Łączą pracowników o tożsamych kompetencjach tworząc w ten sposób wspólnoty branżowe, m.in. lekarzy, prawników, informatyków.

Rozwój instytucji i kompetencji instytucjonalnych jest szczególnie istotny dla krajów transformacji systemowej, w tym współczesnej Polski. Powstanie nowych instytucji kształtującego się ponownie na ziemiach polskich kapitalizmu i gospodarki rynkowej – giełdy, biur maklerskich, konkurencyjnego rynku pracy – stawia wyzwania przed aktorami społecznymi, związane z funkcjonowaniem w nowych instytucjach, utrwalaniem efektów okresu przemian i kształtowaniem ładu instytucjonalnego opartego na kompetencjach. W myśl stwierdzenia: zmieniają się instytucje, a my razem z nimi.

Kompetencje zawodowe odnoszą się do wyuczonej profesji, wykonywanego zawodu lub stanowiska pracy. Pełniona rola zawodowa kształtuje jednostkę, ale także jednostka w charakterystyczny dla siebie sposób określa sposób pełnienia wyznaczonej jej roli. Różnorodność i wielość ról zawodowych składa się na mozaikę zawodową, która ewoluuje wraz z rozwojem społeczno-gospodarczym. Klasyczne role zawodowe są wypierane przez nowe zawody. Są zawody deficytowe ze względu na ich zmierzch i masowe ze względu na ich dużą podaż. *Różne zawody w tym samym mieście mogą spokojnie koegzystować, nie muszą sobie wzajemnie przeszkadzać, ponieważ ich cele są różne. Żołnierz pragnie wojennej sławy, kapłan- autorytetu moralnego, mąż stanu – władzy, przemysłowiec-bogactwa, uczony – sławy naukowej. Każdy, więc może osiągnąć cel, nie przeszkadzając innym w osiągnięciu celu* (Durkheim 1999: 338). Zróżnicowanie zawodowe jest pochodną złożoności pracy, jej form, podziałów i kompetencji, co implikuje wielość ról, którym współcześnie jednostka musi sprostać. Jednostka pełni różnorodne role osobiste i zawodowe, które kształtują jej tożsamość. Może utożsamiać się z rolą zawodową, mieć do niej stosunek ambiwalentny, konformistyczny, nią manipulować albo się do niej dystansować.

Kompetencje kierownicze odnoszą się do zarządzania instytucjami i kierowania ludźmi, do kierowania grupą pracowniczą, do władzy, odpowiedzialności i decyzyjności. Rola menedżera implikuje pracę z ludźmi, poprzez ludzi i dla ludzi w imię wspólnego celu. Pozycja menedżera w instytucji składa się z różnorodnych ról, m.in. przywódcy, mentora, doradcy, reprezentanta, mediatora, przedsiębiorcy, negocjatora, określa w instytucji jego

status i implikuje legitymizację władzy. Kontrola, sprawdzanie i ewaluacja działalności oraz kompetencji menedżerów nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji, gdy aspirują oni do intratnego, prestiżowego stanowiska w innej organizacji lub poszerzają zakres decyzyjności i władzy w ramach pełnionej roli. Oceny menedżerów obejmują stosowane przez nich sposoby kierowania ludźmi i zarządzania instytucją. Zyski lub straty w procesie zarządzania organizacją determinują ocenę kompetencji menedżera. *Rynek pracy menedżerów, oceniając bieżącą działalność kadry zarządzającej i tym samym warunkując jej przyszłe możliwości zatrudnienia, odgrywa rolę mechanizmu dyscyplinującego jej zachowania. (...) Istnienie tego rynku motywuje menedżerów do podejmowania takiej działalności, która zaowocowałaby przypisaniem im opinii „generatora zysków”. Jednym z jej efektów byłby wzrost popytu na ich usługi i wzrost ich ceny* (Kołodkiewicz 1999: 54–55). Kontrakt zawarty między menedżerem a osobą powierzającą mu rolę zarządzającego instytucją uzupełniają elementy nie-kontraktowe, czy inaczej nie-umowne w postaci normatywnego systemu kontroli społecznej. Wewnętrzny cenzor i kontrola w postaci systemu społecznego implikuje trwałość kontraktu i zapobiega jego zerwaniu. Między stronami kontraktu nawiązuje się formalna i nieformalna umowa oraz zostaje zawarte zobowiązanie moralne.

Kompetencje społeczne odnoszą się do relacji międzyludzkich, interakcji, umiejętności komunikacyjnych, wywierania wrażenia na innych, bycia we wspólnocie i dla wspólnoty. Koncepcja kompetencji społecznych jest bliska teorii interakcjonizmu symbolicznego. George Mead (1975: 243) wyróżnił (...) u aktora społecznego „ja” przedmiotowe (*me*) i „ja” podmiotowe (*I*). „Ja” podmiotowe stanowi reakcję jednostki na postawy innych, a „ja przedmiotowe to zbiór postaw innych, przyjmowanych samemu. Cechą jednostki związaną z „ja” przedmiotowym jest podejmowanie ról innych. Człowiek jako istota społeczna musi komunikować się z innymi ludźmi. *Idealna sytuacja komunikacyjna to taka, której istota wyraża się w zadośćuczynieniu następującym przestankom: (a) sfera publiczna i inkluzja: nikt kto mógłby wnieść jakiś istotny wkład ze względu na kontrowersyjne roszczenia, nie może zostać wykluczony; (b) równouprawnienie komunikacyjne: wszyscy mają jednakową szansę wypowiedzenia się w sprawie; (c) wykluczenie złudzeń i iluzji: uczestnicy muszą mówić to co myślą; (d) brak przymusu: komunikacja nie może podlegać restrykcjom umożliwiającym, aby lepszy argument mógł dojść do głosu i zdecydować o wyniku dyskusji* (Habermas 2004: 38). Proces komunikowania stanowi immanentny element kompetencji społecznych i umiejętności budowania relacji międzyludzkich we wspólnocie. Jednostka nie jest „samotną wyspą”, ale żyje wśród innych aktorów społecznych, dzięki innym i dla innych. Umiejętność komunikowania we współczesnym świecie wiedzy i informacji to podstawa efektywnych interakcji i kształtowania sieci społecznych.

Zdaniem Ervinga Goffmana (1981: 323) jednostki wykorzystują kompetencje społeczne do działania ukierunkowanego na wywieranie wrażenia na partnerach interakcji. „Teatralny spektakl społeczny” implikuje przygotowanie ról za kulisami i ich odgrywanie na scenie życia codziennego i zawodowego. Świadomość kompetencji służy skutecznemu ich wykorzystaniu w autoprezentacji scenicznej. Odnosi się wrażenie, że dla niektórych jednostek kompetencje społeczne stają się produktem na sprzedaż. W tym kontekście zasadne jest pytanie: Czy jednostka gra, czy jest sobą? Kompetencje społeczne to wielowymiarowy zestaw umiejętności, które mogą być wykorzystywane w różnych celach: jako podstawa budowy relacji i interakcji w ramach danej wspólnoty; jako towar marketingowy, który ładnie opakowany w scenicznej masce chce się dobrze sprzedać; jako wartość autoteliczna i podstawowa umiejętność człowieka. Posługując się koncepcją „pola symbolicznego” Pierra Bourdieu (2001: 20) można przyjąć, że kompetencje społeczne są bazą analitycznego postrzegania działań aktorów w obrębie konkretnej „struktury pola”. W ramach „pola” kompetencje społeczne są zasobem służącym różnym celom i mogą stanowić środek do wywierania wpływu społecznego, legitymizacji władzy, czy relacji międzyludzkich, w zależności od tego czy jednostki są w „strukturze pola” czy też są wykluczone poza jego obszar.

Kompetencje kulturowe to zbiór umiejętności umożliwiających uczestnictwo w kulturze i społeczeństwie zgodnie z obowiązującymi normami, wartościami, symbolami, tradycjami. Odnoszą się do reguły zwyczajów, obyczajów, etykiety uznawanych w danej kulturze, wskazujące jakie zachowanie jest odpowiednie, a jakie nie. Stosowanie się do tych reguł jest znakiem istotnym dla obdarzenia jednostki zaufaniem (Sztompka 2007: 182–183). Stanowią one „kapitał kulturowy”, który jest rozwijany, wzbogacany i przekazywany potomnym. Jednostka może pozostawać w izolacji w sensie fizycznym, a jednocześnie utożsamiać się z wzorami, wartościami, symbolami kultury, które stanowią o poczuciu przynależności do wspólnoty. Jednostka żyjąc w zbiorowości może jednocześnie doznawać poczucia kompletnej alienacji. Brak powiązania jednostki z wartościami, symbolami i wzorami konkretnej kultury możemy nazwać osamotnieniem moralnym (Kolasińska 2009: 6–7). W pierwszej połowie XX Florian Znaniecki (1988: 70) twierdził *...gdy zostaniemy przeniesieni do innego społeczeństwa, nasze przewidywanie jest bezskuteczne i nasze działanie bezpłodne o tyle właśnie, o ile schematy postępowania narzucone jednostkom są w tym społeczeństwie inne niż w naszym*. Normy i wzorce kulturowe to wskaźniki dla aktorów społecznych, jak funkcjonować w określonej wspólnotce. Oni zinternalizowali normy w niej obowiązujące i znają sankcje, jakie im grożą za ich łamanie. To od dawna dyskutowany problem: jednostki w kulturze, czy kultury w jednostce.

Kompetencje kognitywne są związane ze sferą poznawczo-rozwojową człowieka i rozwijanymi kompetencjami. W tym miejscu warto nawiązać do koncepcji rozwoju inteligencji Jeana Piageta, w której autor zajmował się rozwojem moralnym, uwewnętrznieniem norm i świadomością moralną. Etapy rozwoju moralnego obejmują według autora m.in. stadium anomii, czyli braku świadomości moralnej i socjononii, związanej z akceptacją i zinternalizowaniem norm obowiązujących w konkretnej wspólnocie.

„Kompetencje kognitywne”, są uniwersalne mogą być wykorzystywane w szerokim spektrum działań, ról życia codziennego i zawodowego. Stanowią one cenne doświadczenie i świadczą o umiejętnościach jednostki. Do „kompetencji kognitywnych” można zaliczyć „kompetencje miękkie”, obejmujące komunikatywność, umiejętności interpersonalne i społeczne. Są uniwersalne, ponieważ jednostki wykorzystują je w różnych sferach życia (życie prywatne, praca, sfera publiczna). Z tego względu można je nazwać „kompetencjami ogólnymi” lub umiejętnościami życiowej zaradności.

Kompetencje emocjonalne są związane z życiem jednostki od jej narodzin do śmierci. Emocje towarzyszą bowiem *homo sapiens* od powstania życia na ziemi. Stanowią one immanentną cechę natury człowieka. Emocje pozytywne i negatywne wypełniają świat życia codziennego i zawodowego. *„Inteligencja emocjonalna – jak pisze Illouz (2010: 96–102) – obejmuje zdolności, które można zaszeregować do pięciu dziedzin: świadomość siebie, panowanie nad emocjami, motywowanie siebie, empatia, manipulowanie stosunkami. (...). Kompetencje emocjonalne są nie tylko pewną formą kapitału, który można przemienić w kapitał społeczny lub awans w sferze pracy, ale może być również zasobem pomagającym zwykłym ludziom z klasy średniej osiągnąć zwykłe szczęście w sferze prywatnej (...). Emocjonalny styl i dyspozycje nowej klasy średniej, która znajduje się w sytuacji pośredniej, tzn. kontroluje i jest kontrolowana: zawody w tej klasie wymagają starannego panowania człowieka nad sobą, dużej umiejętności pracy zespołowej oraz używania swego Ja w sposób twórczy, i efektywny. Inteligencja emocjonalna jest przeto formą habitusu, który umożliwia zdobycie kapitału mieszczącego się na linii spajającej kapitał kulturowy i społeczny. System normatywny implikuje swoisty kanon kompetencji emocjonalnych w procesie pracy. (Nie)emocjonalność ról zawodowych wynika z włączania lub wyłączenia emocji w pracy. Różne role zawodowe generują określone emocje pozytywne lub negatywne. Możemy mówić o pracy w emocjach, poprzez emocje i dla emocji. Jednocześnie rola zawodowa zgodna z kompetencjami jednostki wyzwala w niej pozytywne emocje. Arlie Hochschild (2009) zajmuje się... „pracą nad emocjami (*emotional work*)”, którą jednostki podejmują w celu otrzymania wynagrodzenia. Ten typ pracy autorka łączy z „zawodami, które wymagają od pracowników kontaktu twarzą w twarz lub bezpośrednio rozmowy z klientami i wytwarzania*



*pozytywnych lub negatywnych stanów emocjonalnych w innych oraz znoszenia nadzoru lub kontroli nad własnymi działaniami emocjonalnymi*” (Turner, Stets 2009: 54). Rola emocji uwidacznia się w interakcjach zawodowych. Każda praca jest naznaczona emocjami własnymi pracownika i emocjami innych: współpracowników i klientów instytucji, w której jednostka pracuje. Pracownik *wysyła i odbiera emocje*. Niektóre role zawodowe wymagają emanowania emocjami, inne ich redukcji. Według jednej ze zmiennych wzoru Talcotta Parsonsa „zaangażowanie afektywne – afektywna neutralność (*affectivity-affective neutrality*)” (Turner 2008: 37) różne role zawodowe implikują odmienne emocje i oczekiwania ze strony innych. Emocjonalność jednostek w pracy powinna być adekwatna do pełnionej roli zawodowej i sytuacji, zatem innych kompetencji emocjonalnych oczekujemy od lekarza, innych od komornika. Kompetencje emocjonalne mogą powodować ambiwalencję emocjonalną, gdy jednostka nie akceptuje emocji związanych z pełnioną rolą, czy wręcz się do nich dystansuje (np. uprzejmy handlowiec w kontakcie z aroganckim klientem). Rola kompetencji emocjonalnych jest widoczna w interakcjach jednostki z innymi, którzy odnoszą się z aprobatą lub dezaprobatą do jej stanów emocjonalnych. Emocje są również produktem na sprzedaż, gdy jednostka włącza do autoprezentacji swój emocjonalny wizerunek.

### 3. Kompetencje a rynek pracy

Kompetencje na rynku pracy stanowią cenny kapitał zarówno dla pracodawców, jak i pracobiorców. Są kartą przetargową w dostępie do prestiżowych zasobów i stanowisk pracy. Ważne jest ich uznanie ze strony „*znaczących innych i uogólnionych innych*”. Kompetencje mają podstawowe znaczenie na konkurencyjnym i zróżnicowanym rynku pracy. Od nich zależy w jakim segmencie rynku pracy jednostki zostaną ulokowane i jakie role zawodowe zostaną im zaoferowane. *Dualny rynek dzieli się na dwa segmenty: rynek pierwotny (primary market) i rynek wtórny (secondary market). Pierwotny segment rynku pracy obejmuje prace zapewniające wysoką pozycję społeczną, dobre warunki pracy, wysokie płace, szanse rozwoju, gwarancję zatrudnienia, sprawiedliwe i uczciwe zasady w pracy. Wtórny rynek zatrudnienia to prace cechujące się niskimi płacami, niskimi kwalifikacjami, złymi warunkami pracy, niewielkimi szansami rozwoju, często też arbitralnym nadzorem* (Doeringer, Piore 1971: 165). Jednostki wykorzystują różne zasoby i talenty w rywalizacji o dostęp do najlepszych miejsc pracy. Aspirowanie do określonego miejsca pracy wiąże się z analizą wymaganych i posiadanych kompetencji. Mała podaż miejsc pracy w stosunku do pobytu na nie dyskryminuje niektóre kategorie i grupy. Należą do nich m.in. kobiety, których kompetencje są dezawuowane. Pracodawcy poszukując i zatrudniając nowego pracownika kierują się

stereotypami płciowymi. Preferują mężczyzn, kobiety postrzegają jako mniej efektywne niż mężczyźni. Rodzajem „samospelniającego się proroctwa”, stosując określenie Roberta Mertona, jest zakorzeniony w społeczeństwie stereotyp, że kobiety są gorszymi pracownikami niż mężczyźni, a więc lepiej zatrudniać mężczyzn. Dane ujawniają, że kobiety częściej pozostają bezrobotne, czego dowodem jest wyższa wśród nich stopa bezrobocia, która jest traktowana jako dowód, że kobiety są gorszymi pracownikami i błędne koło stereotypu się zamyka. Jeżeli do wolnego stanowiska aspiruje kobieta i mężczyzna o takich samych kompetencjach, doświadczeniu zawodowym i predyspozycjach osobowych, to pracodawca kierując się stereotypem na temat pracy kobiet, z reguły wybiera mężczyznę. Sytuacja taka skutkuje często podejmowaniem przez kobiety prac mniej prestiżowych i gorzej opłacanych, nieadekwatnych do posiadanych kompetencji, co rodzi zjawisko deprecjacji ich kompetencji, ponieważ wykonują pracę poniżej swoich umiejętności i ambicji.

#### 4. Kompetencje a struktura społeczna

Kompetencje implikują pełnienie określonej roli, określają status jednostki i jej pozycję w strukturze społecznej. Spośród wielu elementów struktury społecznej i kulturowej dwa – zdaniem Roberta Mertona (2002: 198–199) – mają znaczenie podstawowe: pierwszy to kulturowo zdefiniowane zamierzenia i zainteresowania stanowiące sankcjonowane cele dla członków społeczeństwa; drugi element struktury kulturowej to kulturowo regulowane i kontrolowane sposoby zdążania do owych celów. W koncepcji Mertona struktura społeczna i kulturowa wzajemnie się warunkują i uzupełniają. Działania i cele aktorów społecznych są ich indywidualnymi dążeniami, ale są sankcjonowane jego statusem i normami społecznymi, oraz kulturą z jej systemem obyczajowym i tradycją. *Struktura jako powtarzalnie zorganizowany zbiór reguł i zasobów jest czymś ponadczasowym i nieprzestrzennym; jest trwała w swych przejawach i koordynacjach jako ślady pamięci; oznacza się nieobecnością podmiotu. (...) Zgodnie z pojęciem dwoistości struktury, właściwości strukturalne systemów społecznych są zarazem i nośnikiem, i wynikiem praktyk, które powtarzalnie się organizują* (Giddens 2003: 64–65).

Analiza kompetencji w kontekście struktury społecznej implikuje stwierdzenie, że mają one istotne znaczenie dla umiejscawiania jednostek w tej strukturze. Stanowią one według Maxa Webera „rodzaj szansy”, „honoru” na rynku pracy i są miarą statusu dla lokowania jednostek na hierarchicznej drabinie społecznej. Unikatowe kompetencje i wybitne talenty to cenny kapitał, który różnicuje jednostki. Jednocześnie stosunek jednostek do kompetencji, ich „świadomość/nieświadomość” posiadanych kompetencji determinuje ruchliwość społeczną. „Świadomość posiadanych kompetencji” ukierunkowuje działania

jednostki na poszukiwanie stanowisk pracy, które pozwolą jej przesuwać się w górę, awansować w ramach hierarchicznej struktury społecznej. „Nieświadomość kompetencji”, to jej niewiedza, że posiada określone umiejętności. Jednostka może mieć ukryte talenty, ujawnienie których będzie nawet dla niej zaskoczeniem. Potwierdzeniem konstatacji jest znane przysłowie: Cudze chwalimy, swego nie znamy, sami nie wiemy, co posiadamy.

Struktura społeczna w ujęciu Henryka Domańskiego (2007: 12), czołowego polskiego strukturalisty, to *układ stosunków między ludźmi, kategoriami społecznymi, organizacjami, instytucjami i wszelkimi innymi elementami, jakie występują w mikroskali – na poziomie jednostek – i na poziomie globalnym*. Stanowi immanentną składową społeczeństwa i wprowadza ład we wszystkich wymiarach. Hierarchizuje i różnicuje aktorów społecznych zależnie od ich kompetencji i umiejętności. Każda jednostka posiada wyznaczone miejsce w strukturze i pełni wiązkę ról, które implikują jej status.

Struktura społeczna stanowi *stabilny układ dzięki procesom regulującym przydział jednostek (...) do określonych pozycji i ról* (Parsons 1951: 114–120). Usytuowanie jednostek w strukturze społecznej analizuje także teoria merytokracji, zgodnie z którą status jednostki, jej pozycję społeczną determinuje zasada: *zasługa = talent + wysiłek (Merit = Talent + Effort)*. ...*U podstaw najwyższych kompetencji, podkreśla Włodzimierz Wesołowski (1999: 203), leżą: wyposażenie biologiczne oraz kształcenie i trening*. Zatem wybitnie utalentowane i najbardziej pracowite jednostki, tzn. o najwyższych kompetencjach, powinny lokować się na wierzchołku struktury społecznej. Umiejscawianie aktorów społecznych na określonych pozycjach w strukturze społecznej implikuje porządek społeczny, który jednocześnie legitymizuje i sankcjonuje ich działania w dążeniu do wyznaczonego celu albo do zmiany *status quo*.

## 5. Zakończenie

Kształtowanie kompetencji i kształcenie ustawiczne to priorytety współczesnej edukacji. Wczesnymi etapami kształtowania, nabywania kompetencji są „socjalizacja pierwotna”, głównie w rodzinie, i „socjalizacja wtórna” w różnych placówkach edukacyjnych oraz pełnienie różnorodnych ról społecznych. Nabywanie kompetencji to długotrwały proces kształcenia na różnych poziomach, przynoszący wymierne korzyści. Aktorzy społeczni, aby kształtować, podnosić kompetencje muszą być ich świadomi, widzieć w tym działaniu szanse i korzyści. Kompetencje konwencjonalne, które się dezaktualizują muszą być zastępowane przez kompetencje współczesne, nadto ważna jest także umiejętność ich zastosowania w praktyce. Istotne jest kształtowanie kompetencji adekwatnych do współczesnego rynku pracy i struktury społecznej. Inwestycja w rozwój

kompetencji to rodzaj „wartości dodanej”. Innym ważnym aspektem analiz jest, szczególnie w Polsce regionalne zróżnicowanie poziomu kompetencji i wyraźne dysproporcje w tym zakresie. W regionach zamożnych podaż kompetencji jest na wysokim poziomie, a w regionach uboższych występuje ich deficyt. We współczesnych rozwiniętych społeczeństwach i gospodarkach opartych na wiedzy inwestycje w kompetencje są niezwykle ważne, bowiem: *kompetentny pracownik to skuteczny pracownik, a kompetentny obywatel to światły obywatel.*

### Bibliografia

- Armstrong M. (2001), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Bourdieu P., Wacquant L. (2001), *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Brannon L. (2002), *Psychologia rodzaju*, Gdańsk: GWP.
- Doeringer P.B., Piore M.J.(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: DC Heath and Company.
- Domański H. (2007), *Struktura społeczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Durkheim E. (1999), *O podziale pracy społecznej*, Warszawa: PWN.
- Giddens A. (2003), *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Goffman E. (1981), *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Warszawa: PIW.
- Habermas J. (2004), *Działanie komunikacyjne i detranscendentalizacja rozumu*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza.
- Hochschild A.R.(2009), *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*, Warszawa: PWN.
- Hoffman T. (1999), *The meanings of competency*, “Journal of European Industrial Training”, vol. 23.
- Illouz E. (2010), *Uczucia w dobie kapitalizmu*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kolasieńska E. (2009) *Wolność negatywna i pozytywna, czy ucieczka od wolności?*, [w:] *Wolność i odpowiedzialność. Wymiar ekonomiczny, społeczny i polityczny*, red. J. Osiński, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Kołodkiewicz I. (1999), *Nadzór korporacyjny – perspektywa międzynarodowa*, Warszawa: Poltex.
- Levy-Leboyer C. (1997), *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*, Warszawa: Poltext.
- McClelland D.C. (1973), *Testing for competence rather than for „intelligence”*, “American Psychologist”, nr 28(1).
- Mead G. H. (1975), *Umysł, osobowość, społeczeństwo*, Warszawa: PWN.
- Merton R. K. (2002), *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Warszawa: PWN.
- Parsons T. (1951), *The Social System*, New York: Free Press.

- Pocztowski, A. (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Metody – strategie – procesy*, Warszawa: PWE.
- Putnam R D. (1994), *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Kraków: Znak.
- Rae L. (1999), *Planowanie i projektowanie szkoleń*, Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Spencer L.M., Spencer S.M. (1993), *Competence at Work. Models for Superior Performance*, New York: Wiley Sons.
- Sztompka P. (2007), *Zaufanie fundament społeczeństwa*, Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Turner J.H. (2008), *Struktura teorii socjologicznej*, Warszawa: PWN.
- Turner J.H., Stets J.E. (2009), *Socjologia emocji*, Warszawa: PWN.
- Weber M. (2002), *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, Warszawa: PWN.
- Wesołowski W. (1999), *Merytokracja*, „Encyklopedia Socjologii”, tom 2, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Woodruffe Ch. (1991), *Competent by any Rother Name*, “Personnel Management”, vol. 23.
- Znaniecki F. (1988), *Wstęp do socjologii*, Warszawa: PWN.
- Znaniecki F. (2001), *Ludzie terazniejsi a cywilizacja przyszłości*, Warszawa: PWN.

### Competences and Labour Market and Social Structure

**Summary.** The process of transformation in Poland after 1989 initiated a series of changes occurring in the labor market and social structure and caused some of competence have become useless. Another turning point, which implied the redefinition of competence was the Polish accession to the European Union. Polish citizens have focused their activity on the migration abroad and offered their competence to employers in the EU member states. The concept of competence, despite the ambiguity, an interdisciplinary approach, the multidimensionality and diversity of assets formed part of the scientific and practical discourse. In this paper is defined and classified the concept of competence in a narrow and broad sense. It covers the following types of competences: individual, professional, social, managerial, cognitive, cultural. Also presented a statement of competence in terms of labor and social structure. The main thesis of the article was the statement: competence is a valuable asset of social actors in the labor market and social structure. Competence is a key resource of individuals, institutions, regions, countries, which contributes to their competitiveness and development. The conclusion confirms the idea that competence is a valuable asset and states that investment in competence is an investment return in the future and the wealth that is multiplying rather than exhausted.

**Key words:** competences, labour market, social structure, work.

**Elżbieta Kolasińska** – dr socjologii, adiunkt w Zakładzie Socjologii Gospodarki i Zachowań Rynkowych Uniwersytetu Gdańskiego.