

METODA DIAGNOZY POTENCJAŁU ZAWODOWEGO ABSOLWENTÓW STUDIÓW WYŻSZYCH: KWESTIONARIUSZ KIK-PZ

Wprowadzenie

Na rynku pracy, obok kwalifikacji zawodowych i wykształcenia, na znaczeniu coraz bardziej zyskują kompetencje miękkie (ogólne). Dobrze wykształceni absolwenci, posiadający duży zasób wiedzy branżowej oraz charakteryzujący się odpowiednim poziomem kompetencji, rozumianych jako zbiór wiedzy, umiejętności, zdolności, postaw, cech osobowości, mają największe szanse na rynku pracy. Pracodawcy coraz częściej poszukują pracowników o ściśle określonych kompetencjach miękkich. Już na etapie rekrutacji i selekcji pracowników, obok konkretnych kwalifikacji, pracodawcy oceniają kompetencje społeczne, interpersonalne czy intrapsychiczne. Oczywiście, nie bez znaczenia u absolwentów są kompetencje związane z procesem poszukiwania zatrudnienia i poruszania się na rynku pracy, jak np. umiejętność sporządzania CV czy odpowiedniego zachowania się w czasie rozmowy kwalifikacyjnej.

Wzrost liczby studentów (według danych GUS współczynnik skolaryzacji brutto wzrósł z 12,9% w roku akademickim 1990/1991 do 53,8% w roku akademickim 2010/2011, a netto – odpowiednio z 9,8% do 40,8%) wiąże się z problemem nadpodaży osób z wykształceniem wyższym w porównaniu z zapotrzebowaniem rynku pracy,

* **Dr Wiesław Talik** – Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”

** **Dr Michał Wiechetek** – Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”

który jest niesprzyjający dla ludzi młodych. Ponadto bardzo małe doświadczenie zawodowe absolwentów lub jego brak znacząco pogarsza ich sytuację. Gospodarka nie potrzebuje tylu absolwentów studiów wyższych, a rynek jest przesycony specjalistami wciąż popularnych wśród maturzystów kierunków studiów. Z drugiej jednak strony, utrzymuje się tendencja, iż wraz ze wzrostem wykształcenia spada stopa bezrobocia oraz odsetek nieaktywnych zawodowo [1]. Dodatkowo programy studiów wyższych często pomijają kształcenie kompetencji miękkich oczekiwanych przez pracodawców. Rozwój umiejętności praktycznych czy łączenie teorii z praktyką na polskich uczelniach wyższych są śladowe.

1. Kompetencje osób poszukujących zatrudnienia

W literaturze istnieje wiele definicji kompetencji, głównie odnoszących się do pracownika. Powszechnie cytowane jest rozumienie kompetencji Boyatzisa [2]. Definiuje on kompetencje jako potencjał istniejący w człowieku prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy w ramach otoczenia organizacji, co z kolei daje pożądane wyniki.

Model behawioralny akcentuje zachowanie pracownika, które jest wynikiem posiadanych kompetencji (wiedzy, umiejętności i motywacji) [3, 4]. Oleksyn [5] wymienia następujące elementy kompetencji: wewnętrzna motywacja, uzdolnienia i predyspozycje, wiedza, doświadczenie i praktyczne umiejętności, zdrowie i kondycja, inne cechy psychofizyczne, postawy i zachowania, formalne uprawnienia do działania. Szeroką definicję kompetencji przytacza także Rostkowski [6]. Kompetencje to: wszystkie cechy pracowników, wiedza, umiejętności, zdolności, ambicje, wyznawane wartości, style działania, których posiadanie, rozwijanie i wykorzystywanie przez jednostki umożliwia realizację strategii firmy, w której są zatrudnieni. Natomiast Rakowska i Sitko-Lutek [7] rozumieją kompetencje jako ogół wiedzy, umiejętności i postaw. Podobnie Filipowicz [8] definiuje kompetencje jako dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające realizować zadania na odpowiednim poziomie.

Przy konstrukcji Kwestionariusza Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) kompetencje osoby poszukującej zatrudnienia zdefiniowano jako zbiór obserwowalnych charakterystyk: wiedzy, umiejętności (praktyczne, interpersonalne), postaw (wartości etyczne) oraz zdolności, cech osobowości, które umożliwiają skuteczne poszukiwanie zatrudnienia. Kompetencje stanowią dynamiczne połączenie tych atrybutów, są tym, co studenci potrafią, kończąc określony etap kształcenia. Tak rozumiane kompetencje (w większym lub mniejszym stopniu) można mierzyć,

oceniać rozwijać i doskonalić poprzez nabywanie doświadczenia, trening, coaching, szkolenie lub inną formę rozwoju.

Analiza literatury na temat kompetencji oraz przeprowadzone badania pilotażowe wśród pracodawców pozwoliły zdefiniować profil kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia. Skonstruowana ankieta, wykorzystana w tych badaniach, dotyczyła w znacznej części oczekiwań pracodawców kierowanych wobec absolwentów szkół wyższych poszukujących zatrudnienia w kontekście ich kompetencji oraz istotnych umiejętności w procesie poszukiwania zatrudnienia.

Badani pracodawcy od potencjalnych pracowników oczekują następujących kompetencji (od najważniejszych): motywacja i chęć do pracy, odpowiedzialność, umiejętności komunikacyjne, zarządzanie czasem, zorganizowanie, współpraca, otwartość na uczenie się/samokształcenie/otwartość na zmiany, planowanie, etyczne postępowanie, kreatywność i innowacyjność, radzenie sobie ze stresem, inicjatywa, wytrwałość, adaptacyjność/adaptacja do zmian technologicznych. Jako najważniejsze kompetencje istotne w poszukiwaniu zatrudnienia pracodawcy ocenili: autoprezentację/właściwe zachowanie się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, wyszukiwanie informacji, znajomość rynku pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu pracy, samoświadomość, tworzenie sieci kontaktów. Wyniki te są spójne z raportami opisującymi oczekiwania pracodawców opracowywanymi przez Obserwatoria Rynku Pracy.

Natomiast do najczęściej wymienianych kompetencji osób poszukujących zatrudnienia w literaturze przedmiotu należą: wytrwałość/pozytywne nastawienie [9, 10, 11], planowanie oraz zarządzanie czasem [12, 10, 9], radzenie sobie ze stresem [10, 13], motywacja i zaangażowanie [10, 13], zdolność uczenia się [14, 15, 16], elastyczność kompetencyjna [17], innowacyjność [14], adaptacyjność/inicjatywa [16], otwartość na zmiany [15], komunikacja [14, 9, 15, 16], rozwiązywanie problemów [16], współpraca [17, 18, 16], odpowiedzialność [15, 16], autoprezentacja [19, 20, 9, 10], planowanie i zorganizowanie [14, 21, 13, 12], tworzenie sieci kontaktów [14, 9, 21], umiejętność nawiązywania kontaktów [17], samoświadomość [14, 9, 19, 21, 13], przygotowanie CV [19, 14, 21, 9, 13], przygotowanie listu motywacyjnego [19, 14, 21, 9, 13], udział w rozmowie kwalifikacyjnej [14, 21, 9, 13], negocjowanie warunków pracy [14, 21, 9, 13].

Biorąc pod uwagę analizę literatury przedmiotu oraz wyniki badań pilotażowych, opracowano profil kompetencyjny bezrobotnego absolwenta studiów wyższych poszukującego zatrudnienia, który był punktem wyjścia do opracowania nowego narzędzia. Profil ten składał się z dwóch części: kompetencje miękkie (ogólne): *Motywacja i chęć do pracy, Odpowiedzialność, Komunikacja, Zarządzanie czasem, Zorganizowanie, Planowanie, Otwartość, Współpraca, Kreatywność i innowacyjność,*

Radzenie sobie ze stresem, Inicjatywa, Wytrwałość i Adaptacyjność oraz kompetencje specyficzne dla poszukiwania zatrudnienia: *Autoprezentacja w rozmowie kwalifikacyjnej, Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, Znajomość rynku pracy, Samoświadomość, Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia oraz Inicjatywa i zaangażowanie w poszukiwaniu zatrudnienia.*

2. Procedura konstruowania metody KIK-PZ

2.1. Tworzenie twierdzeń

Dla każdej zdefiniowanej wcześniej kompetencji ułożono twierdzenia diagnozujące poszczególne kompetencje (łącznie 646 twierdzeń). Następnie przeanalizowano przygotowane twierdzenia pod względem merytorycznym. Każde z nich było oceniane przez dwóch ekspertów. Usunięto pozycje powtarzające się lub zupełnie niepasujące do wcześniej zaproponowanych definicji. W efekcie pozostawiono 224 twierdzenia opisujące poziom kompetencji miękkich, ogólnych i 105 opisujących poziom kompetencji specyficznych dla poszukiwania zatrudnienia. Przygotowaną listę sprawdzono pod względem stylistycznym. Wyodrębnione twierdzenia przekazano następnie do oceny pięciu sędziom (psychologowie, praktycy z doświadczeniem w konstruowaniu metod kwestionariuszowych), którzy ocenili każde z nich pod względem jego przydatności w diagnozie poszczególnych wymiarów. Na tej podstawie wybrano po 10 pozycji najwyższej ocenionych w każdej kompetencji (z wyjątkiem wymiaru *Komunikacja*, dla którego wybrano 11 twierdzeń). W badaniach walidacyjnych kompetencje ogólne były mierzone przez 131 twierdzeń ujmujących 13 wymiarów, a kompetencje specyficzne związane z procesem poszukiwania zatrudnienia były mierzone przez 60 twierdzeń współtworzących 6 wymiarów. Wybrano sześciostopniową skalę odpowiedzi od 1 (zdecydowanie nie zgadzam się) do 6 (zdecydowanie zgadzam się).

2.2. Procedura badań

Badania walidacyjne prowadzono w dwóch grupach: bezrobotni absolwenci studiów wyższych oraz absolwenci pracujący. W celu odpowiedniego dobrania badanych, przed rozpoczęciem zbierania wyników, przeanalizowano wielkość i strukturę bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych na Lubelszczyźnie. Posłużono się raportem przygotowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie pt. *Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2009/2010)*. Obie badane grupy zostały tak dobrane, aby odwzorować proporcję bezrobotnych w zakresie typu ukończonego kierunku studiów i płci.

Badania KIK-PZ zrealizowano w listopadzie 2012 roku w województwie lubelskim. Miały one charakter elektroniczny i papierowy. Całość procedury badawczej zrealizowano przy udziale 18 ankieterów, którzy docierali do specjalnie wybranych osób.

Przebadano 419 bezrobotnych (kobiety: 66,3%), średnio 5,67 miesiąca od ukończenia studiów oraz 55 pracujących (kobiety: 63,6%) średnio około 10,73 miesiąca po ukończeniu studiów. Struktura socjodemograficzna była zbliżona do zakładanej, opracowanej na podstawie danych urzędu pracy.

2.3. Analiza właściwości psychometrycznych twierdzeń oraz weryfikacja wymiarów kompetencji

Punktem wyjścia analiz było obliczenie statystyk opisowych dla twierdzeń. Następnie oszacowano związek między sposobem udzielania odpowiedzi na poszczególne twierdzenia a wynikiem skróconego Kwestionariusza Aprobata Społecznej [22], w celu oceny podatności pozycji na zafałszowywanie ze strony badanego. Analiza ta pozwala przypuszczać, że twierdzenia wykorzystane w eksperymentalnej wersji KIK-PZ w małym stopniu ulegają zafałszowywaniom.

W celu sprawdzenia struktury KIK-PZ wykonano analizę czynnikową (oddzielnie dla kompetencji ogólnych i specyficznych związanych z poszukiwaniem zatrudnienia) na pozycjach wybranych w poprzednich etapach. Analiza czynnikowa umożliwia odnalezienie ukrytej struktury i prawidłowości w związkach między zmiennymi [23]. Wykorzystano metodę wyodrębniania czynników – głównych składowych oraz rotację Oblimin z normalizacją Kaisera. Miara Kaisera-Meyera-Olkina adekwatności doboru zmiennych oraz test sferyczności Bartletta dla kompetencji ogólnych ($KMO = 0,967$; test Bartleta (1225) = $18375,23$, $p < 0,001$) i specyficznych ($KMO = 0,951$; test Bartleta (190) = $6804,59$ $p < 0,001$) okazały się wysoce zadowalające. Wartości ładunków czynnikowych mieściły się w przedziale od 0,43 do 0,89 dla kompetencji ogólnych i od 0,47 do 0,94 dla kompetencji istotnych w procesie poszukiwaniu zatrudnienia.

Uzyskano 10-czynnikową strukturę, która wyjaśnia 72,16% wariancji w zakresie kompetencji ogólnych oraz 4-czynnikową strukturę kompetencji specyficznych w poszukiwaniu zatrudnienia (71,13% wyjaśnianej wariancji). W każdym z wyodrębnionych wymiarów metody znajduje się po pięć stwierdzeń, które pozwalają mierzyć poziom kompetencji społecznych.

3. Opis metody KIK-PZ

Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) zawiera 70 twierdzeń, do których badany ustosunkowuje się na 6-stopniowej skali typu Likerta od 1 – zdecydowanie nie zgadzam się, do 6 – zdecydowanie zgadzam się. Metoda składa się z 14 skal, podzielonych na dwie grupy: kompetencji miękkich (ogólnych), pożądanych przez pracodawców oraz kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych.

Kompetencje miękkie (ogólne):

1. **Adaptacyjność** – łatwość przystosowania się do nowych warunków i wymogów oraz zachodzących zmian.
2. **Komunikacja** – sprawne porozumiewanie się z innymi. Jasne i zwięzłe komunikowanie się, umiejętność dostosowywania formy i treści komunikatów do potrzeb odbiorcy.
3. **Kreatywność i inicjatywa** – zdolność twórczego, kreatywnego podejścia do podejmowanych działań oraz inicjatywa w różnych obszarach funkcjonowania.
4. **Odpowiedzialność** – umiejętność przewidywania i ponoszenia konsekwencji podejmowanych decyzji i działań.
5. **Otwartość** – chęć i entuzjazm oraz gotowość do inwestowania czasu i wysiłku w poszerzanie wiedzy i umiejętności.
6. **Planowanie** – umiejętność ustalania celów i sporządzania planów swoich działań, wyznaczania codziennych zadań do realizacji.
7. **Radzenie sobie ze stresem** – zdolność radzenia sobie z trudnościami związanymi z życiem zawodowym i prywatnym oraz zachowywania równowagi emocjonalnej.
8. **Współpraca** – umiejętność współdziałania z innymi w osiągnięciu celów i pracy w zespole. Gotowość do zaakceptowania własnej roli w zespole.
9. **Wytrwałość** – zdolność dążenia do celu mimo przeszkód oraz podtrzymywania wysiłku i koncentracji na działaniu pomimo trudności czy zniechęcenia.
10. **Zarządzanie czasem** – umiejętność efektywnego wykorzystywania czasu i osiągnięcia celów w założonym terminie. Systematyczność i dobre zorganizowanie.

Kompetencje specyficzne związane z poszukiwaniem pracy:

1. **Aktywność na rynku pracy** – umiejętność aktywnego poszukiwania zatrudnienia, wyszukiwania i zbierania informacji na temat rynku pracy.
2. **Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej** – umiejętność prezentowania własnych atutów i osiągnięć podczas rozmowy kwalifikacyjnej lub w sytuacji kontaktu z pracodawcą oraz odpowiedniego kreowania własnego wizerunku.
3. **Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia** – umiejętność sporządzania planu poszukiwania pracy i wytrwałego realizowania, a także zdolność ciągłego dostosowywania go do zmieniających się okoliczności.

4. Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych – umiejętność opracowania CV i listu motywacyjnego zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Narzędzie jest przeznaczone dla osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia, które w przeciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły pracy. Może być jednak również wykorzystywane do diagnozy nowo zatrudnionych pracowników. W takim wypadku stanowi cenne źródło informacji na temat obszarów kompetencyjnych (szczególnie kompetencje ogólne), które należy rozwinąć, aby zwiększyć prawdopodobieństwo odniesienia sukcesu w pracy zawodowej. Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) dostępny jest bezpłatnie na stronie: <http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl>.

Obliczanie wyników oraz generowanie informacji zwrotnej dla badanego dokonuje się automatycznie. Niewątpliwą zaletą kwestionariusza jest możliwość diagnozy kompetencji istotnych na rynku pracy u absolwentów studiów wyższych oraz ich porównanie z normami opracowanymi na podstawie badań bezrobotnych absolwentów studiów wyższych (por. rysunek 1).

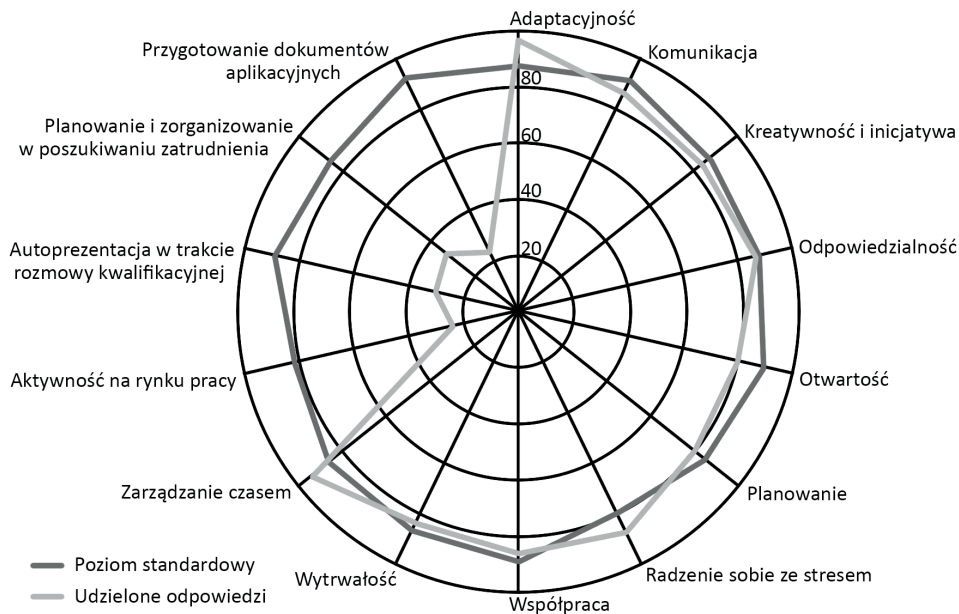
Rysunek 1. Przykładowa tabela wyników KIK-PZ

Kompetencja	Poziom	Opis
Adaptacyjność	7 sten	Wysoki poziom kompetencji
Komunikacja	3 sten	Niski poziom kompetencji
Kreatywność i inicjatywa	3 sten	Niski poziom kompetencji
Odpowiedzialność	6 sten	Przeciętny poziom kompetencji
Otwartość	1 sten	Niski poziom kompetencji
Planowanie	1 sten	Niski poziom kompetencji
Radzenie sobie ze stresem	4 sten	Niski poziom kompetencji
Współpraca	7 sten	Wysoki poziom kompetencji
Wytrwałość	4 sten	Niski poziom kompetencji
Zarządzanie czasem	7 sten	Wysoki poziom kompetencji
Aktywność na rynku pracy	5 sten	Przeciętny poziom kompetencji
Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	1 sten	Niski poziom kompetencji
Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia	1 sten	Niski poziom kompetencji
Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	2 sten	Niski poziom kompetencji

Źródło: informacja zwrotna KIK-PZ.

Dodatkowo na podstawie porównania wyniku osoby badanej z wynikami dobrze ocenianych przez pracodawcę osób pracujących możliwe jest określenie luk kompetencyjnych (por. rysunek 2). W przypadku dużej luki osoba badana otrzymuje wskazówki do rozwoju kompetencji, których poziom jest niewystarczający, aby odnieść sukces na rynku pracy.

Rysunek 2. Przykładowy wykres z wynikami KIK-PZ (analiz luk kompetencyjnych)



Źródło: informacja zwrotna KIK-PZ.

4. Właściwości psychometryczne KIK-PZ

W tabelach 1 i 2 są przedstawione statystyki opisowe wraz z testami normalności rozkładu dla wymiarów KIK-PZ liczone łącznie dla grupy bezrobotnych i pracujących. We wszystkich wyodrębnionych wymiarach kompetencji zarówno ogólnych, jak i specyficznych rozkłady wyników odbiegają od normalnego – wynik testu Kołmogorowa-Smirnowa ($K-S$) oraz jego poziom istotności ($p < 0,05$). Analiza współczynników skośności wskazuje, iż wszystkie wymiary mają rozkłady skośne ujemnie – występuje nadreprezentatywność wyników powyżej średniej, co jest typowe dla metod samoopisowych, szczególnie tych przeznaczonych do pomiaru efektywności funkcjonowania.

Tabela 1. Statystyki opisowe dla skal ujmujących kompetencje ogólne

	Min.	Maks.	M	SD	Skośność	K-S	p
Wyrwałość	9	30	23,15	3,93	-0,171	0,059	0,001
Planowanie	10	30	22,49	4,36	-0,277	0,085	0,001
Radzenie sobie ze stresem	8	30	21,54	4,20	-0,214	0,076	0,001
Odpowiedzialność	11	30	24,37	3,51	-0,447	0,09	0,001
Komunikacja	9	30	23,57	4,14	-0,458	0,097	0,001
Adaptacyjność	10	30	22,89	4,47	-0,391	0,095	0,001
Kreatywność i inicjatywa	8	30	22,54	4,16	-0,197	0,065	0,001
Zarządzanie czasem	8	30	23,49	4,02	-0,523	0,094	0,001
Otwartość	11	30	24,90	3,48	-0,56	0,110	0,001
Współpraca	8	30	24,10	3,59	-0,508	0,107	0,001

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Statystyki opisowe dla skal ujmujących kompetencje specyficzne związanych z poszukiwaniem zatrudnienia

	Min.	Maks.	M	SD	Skośność	K-S	p
Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	5	30	22,99	4,39	-0,599	0,094	0,001
Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia	10	30	21,94	4,37	-0,132	0,074	0,001
Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	10	30	24,93	3,83	-0,781	0,094	0,001
Aktywność na rynku pracy	7	30	21,77	4,63	-0,310	0,069	0,001

Źródło: opracowanie własne.

4.1. Rzetelność

Dla ostatecznej wersji metody zostały obliczone wskaźniki rzetelności poszczególnych skal (por. tabela 3). Wykorzystano w tym celu współczynnik zgodności wewnętrznej alfa Cronbacha. Im bardziej zbliża się jego wartość do 1, tym bardziej jednorodny pod względem twierdzeń wymiar ujmujący kompetencję. Uzyskane współczynniki są wysokie i zawierają się w przedziale od 0,83 do 0,93 dla kompetencji ogólnych i od 0,84 do 0,93 dla kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem zatrudnienia. Wszystkie skale cechuje wysoka rzetelność.

Tabela 3. Współczynniki rzetelności alfa Cronbacha dla skal KIK-PZ – kompetencji ogólnych i specyficznych związanych z poszukiwaniem zatrudnienia

Kompetencje ogólne	Alfa Cronbacha	Kompetencje specyficzne związane z poszukiwaniem zatrudnienia	Alfa Cronbacha
Wytrwałość	0,90	Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	0,93
Planowanie	0,92	Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia	0,89
Radzenie sobie ze stresem	0,89	Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	0,89
Odpowiedzialność	0,87	Aktywność na rynku pracy	0,84
Komunikacja	0,91		
Adaptacyjność	0,93		
Kreatywność i inicjatywa	0,90		
Zarządzanie czasem	0,83		
Otwartość	0,84		
Współpraca	0,89		

Źródło: opracowanie własne.

4.2. Trafność

Kolejnym etapem weryfikacji metody było określenie trafności KIK-PZ, czyli sprawdzenie, czy narzędzie rzeczywiście mierzy to, do czego zostało skonstruowane [24]. W tym celu sprawdzono różnice w zakresie mierzonych kompetencji między osobami bezrobotnymi i pracującymi, a także obliczono korelacje między wymiarami konstruowanej metody a innymi zmiennymi świadczącymi o funkcjonowaniu w sferze osobowościowej, społecznej lub zawodowej.

Bezrobotni uzyskali statystycznie istotnie niższe wyniki w zakresie prawie wszystkich kompetencji ogólnych. Wyjątkiem są tu jedynie *Radzenie sobie ze stresem* i *Odpowiedzialność*, gdzie nie odnotowano różnic istotnych statystycznie. Z kolei w przypadku kompetencji specyficznych bezrobotni we wszystkich wymiarach wypadli istotnie statystycznie gorzej niż pracujący absolwenci (por. tabela 4).

Zgodnie z założeniem wyniki KIK-PZ zarówno dla kompetencji ogólnych, jak i specyficznych związanych z poszukiwaniem zatrudnienia są powiązane pozytywnie z wszystkimi zmiennymi psychologicznymi, czyli: poczuciem skuteczności, optymizmem, samooceną, satysfakcją z życia i nadzieją na sukces u osób bezrobotnych. Od tego wzorca jest jeden wyjątek – brak powiązania satysfakcji z życia z wymiarem kompetencji ujmującym umiejętność przygotowania dokumentów aplikacyjnych. Kompetencje ogólne i specyficzne w poszukiwaniu zatrudnienia są także powiązane dodatnio z efektywnością funkcjonowania w różnych sytuacjach życiowych.

Tabela 4. Porównanie wyników osób bezrobotnych i pracujących w zakresie kompetencji mierzonych przez KIK-PZ

	Osoby bezrobotne		Osoby pracujące		<i>t</i>	<i>p</i>	wielkość efektu (d-Cohena)
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Wytrwałość	23,00	3,89	24,31	4,06	-2,34	0,05	0,33
Planowanie	22,29	4,33	24,04	4,34	-2,82	0,005	0,40
Radzenie sobie ze stresem	21,45	4,21	22,20	4,10	-1,24	ni	0,18
Odpowiedzialność	24,28	3,57	25,07	3,00	-1,57	ni	0,24
Komunikacja	23,28	4,14	25,84	3,46	-4,39	0,001	0,67
Adaptacyjność	22,73	4,45	24,09	4,46	-2,13	0,05	0,31
Kreatywność i inicjatywa	22,29	4,16	24,47	3,66	-3,71	0,001	0,56
Zarządzanie czasem	23,31	4,04	24,89	3,59	-2,77	0,01	0,41
Otwartość	24,70	3,52	26,44	2,71	-3,52	0,001	0,55
Współpraca	23,90	3,62	25,65	2,98	-3,45	0,001	0,53
Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	22,72	4,39	25,05	3,83	-3,76	0,001	0,57
Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia	21,70	4,32	23,80	4,37	-3,39	0,001	0,48
Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	24,70	3,88	26,65	2,96	-3,60	0,001	0,57
Aktywność na rynku pracy	21,61	4,65	23,04	4,35	-2,16	0,05	0,32

Źródło: opracowanie własne.

Generalnie można stwierdzić, że KIK-PZ dobrze mierzy zarówno poziom kompetencji ogólnych, jak i specyficznych, niezbędnych w trakcie poszukiwania pracy. Potwierdzają to pozytywne korelacje między szczegółowymi wymiarami narzędzia a wybranymi zmiennymi psychologicznymi, aktywnością na rynku pracy, funkcjonowaniem społecznym oraz subiektywną oceną przez pracujących tego, jak ocenia ich pracodawca. Kwestionariusz można uznać za trafny.

4.3. Normalizacja

W oparciu o zebrany materiał empiryczny przygotowano normy dla poszczególnych wymiarów kompetencji ogólnych i specyficznych mierzonych przez KIK-PZ. Zgodnie z przeznaczeniem metody opracowano je jedynie dla grupy osób bezrobotnych. Przygotowując normy, zdecydowano się na wykorzystanie procedury przekształcania wyników na skalę przedziałową, stenową [24]. Cechą charakterystyczną tej skali jest rozpiętość od 1 do 10, średnia 5,5 oraz odchylenie standardowe równe 2 [25]. Oprócz obliczenia wyników znormalizowanych dla każdej osoby jest możliwa ocena luk kompetencyjnych. Procedura ich wyliczania bazuje na porównaniu

indywidualnego wyniku osoby bezrobotnej ze standardem wyliczonym w oparciu o badania pracujących absolwentów studiów wyższych. Wartość standardu wyliczono jako wynik mediany u osób pracujących osiągających sukces zawodowy

Podsumowanie

Przeprowadzona procedura konstrukcyjna i weryfikacyjna metody pozwala jednoznacznie stwierdzić, że KIK-PZ jest trafnym i rzetelnym narzędziem diagnostycznym. Zawiera on zestaw najbardziej pożądaných przez pracodawców kompetencji. CV kompetencji – wyniki badania tym kwestionariuszem wychodzą naprzeciw oczekiwaniom współczesnego rynku pracy i osób zajmujących się rekrutacją i selekcją pracowników. Może być on także wykorzystywany do dobrego przygotowania absolwentów studiów wyższych do wejścia na rynek pracy, jak również w planowaniu ścieżek rozwoju nowo zatrudnionych pracowników – absolwentów studiów wyższych.

Diagnoza kompetencji, jakich oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy oraz kompetencji gwarantujących sukces w poruszaniu się na rynku pracy i szukaniu zatrudnienia, daje młodemu człowiekowi możliwość pogłębienia samoświadomości, odpowiedniego przygotowania się do pracy zawodowej, zaplanowania rozwoju swoich kompetencji i dalszej ścieżki edukacyjnej, czy też odpowiedniego zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, przygotowania dokumentów aplikacyjnych.

Kwestionariusz może być z powodzeniem stosowany w różnych obszarach szeroko rozumianego doradztwa zawodowego, coachingu zawodowego oraz wszelkich działań wspierających nowych pracowników na rynku pracy.

Bibliografia

- [1] Jelonek M., *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, PARP, Warszawa 2011.
- [2] Boyatzis R.E., *The competent manager: A model for effective performance*, Wiley, New York 1982.
- [3] Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2007.
- [4] Jurek P., *Analiza wybranych metod oceny kompetencji zawodowych*, [w:] Witkowski S., Listwan T. (red.), *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją*, Difin, Warszawa 2008, s. 98–108.
- [5] Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

- [6] Rostkowski T., *Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa 2004.
- [7] Rakowska A., Sitko-Lutek A., *Doskonalenie kompetencji menedżerskich*, PWN, Warszawa 2001.
- [8] Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004.
- [9] Rozmiarzek J., *Praca. Jak szukać, zmieniać, utrzymywać, Vademecum pracownika*, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 2008.
- [10] Wojciszke E., Roszman K., *Poradnik poszukiwania pracy*, 2Pi Group, Gdańsk 2011.
- [11] Noworol Cz., *Przedsiębiorczość świadomą alternatywą kariery*, [w:] *Doradztwo karier – praca zbiorowa*, OHP – Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2005.
- [12] Suchar M., *Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy*, [w:] *Doradztwo karier – praca zbiorowa*, OHP – Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2005.
- [13] Grądział E. (red.), *Jak skutecznie szukać pracy – poradnik*, Polska Giełda Pracy, Lublin 2009.
- [14] Taylor J., Hardy D., *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Oficyna Ekonomiczna Wolters Kluwer, Kraków 2008.
- [15] Reio T., Sutton F., *Employer assessment of work-related competencies and workplace adaptation*, "Human Resource Development Quarterly" 2006, No. 17 (3).
- [16] Langworthy A., Turner T., *Learning for the workplace and beyond: the challenge of university-community engagement*, Poster ASET HERDSA Conference, Christchurch, New Zealand 2003.
- [17] Smółka P., *Kompetencje społeczne*, Oficyna Wolters Kluwer bussines, Kraków 2008.
- [18] Tsang H., Pearson V., *A work-related social skills training for people with schizophrenia in Hong Kong*, "Schizophrenia Bulletin" 2001, No. 27 (1).
- [19] Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*, nr 20, Warszawa 2002.
- [20] Burzyńska I., *Jak się rozwijać, by rozwinąć skrzydła? Czyli jak zastosować techniki PR na rynku pracy*, Difin, Warszawa 2010.
- [21] Dudkiewicz M., Sztobryn J., *Sztuka poszukiwania pracy*, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Kupieckiej, Łódź 2003.
- [22] Drwał R.Ł., Wilczyńska J., *Opracowanie kwestionariusza aprobaty społecznej (KAS)*, [w:] R.Ł. Drwał, *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
- [23] Stanisław A., *Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem STATISTICA PL na przykładach z medycyny. Tom 3. Analizy wielowymiarowe*, Statsoft, Kraków 2007.

- [24] Mańkowska M., *Wprowadzenie do psychometrii*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2010.
- [25] Hornowska E., *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2001.

METODA DIAGNOZY POTENCJAŁU ZAWODOWEGO ABSOLWENTÓW STUDIÓW WYŻSZYCH: KWESTIONARIUSZ KIK-PZ

Streszczenie

Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) pozwala na diagnozę 10 kompetencji miękkich, pożądaných przez pracodawców, oraz 4 kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy przez absolwentów studiów wyższych. Konstrukcję kwestionariusza zrealizowano w podejściu psychometrycznym, stosowanym w psychologii. Metoda dostępna jest bezpłatnie w wersji on-line. Narzędzie automatycznie generuje informację zwrotną dla badanego na temat poziomu kompetencji oraz obszarów deficytowych (luk kompetencyjnych) wraz ze wskazaniem potrzeb szkoleniowych i ścieżek rozwoju kompetencji ocenionych na poziomie niskim. Analizy psychometryczne przeprowadzone w oparciu o badania reprezentatywnej próby bezrobotnych absolwentów oraz osób, które po ukończeniu studiów wyższych znalazły zatrudnienie, potwierdzają wysoką rzetelność i trafność narzędzia. Kwestionariusz może być przydatny dla absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy, a także dla pracodawców w procesie rekrutacji i selekcji pracowników oraz planowaniu ścieżki ich rozwoju zawodowego.

**SŁOWA KLUCZOWE: KOMPETENCJE, POSZUKIWANIE ZATRUDNIENIA,
POTENCJAŁ ZAWODOWY**

THE METHOD TO ASSESSING UNIVERSITY GRADUATES' JOB POTENTIAL: KIK-PZ QUESTIONNAIRE

Abstract

Essential Competencies Questionnaire in Search of Employment (KIK-PZ) allows to diagnose 10 soft competencies, desired by the employer, and 4-specific competencies related to job search for graduates. The construction of the questionnaire was carried out in the psychometric approach, used in psychology. The method is available on-line free of charge.

The tool automatically generates the test feedback on the level of competence and deficit areas (competency gaps) together with an indication of training needs and paths of the development of the competences which were assessed at a low level.

Psychometric analysis carried out on the basis of examination of a representative sample of unemployed graduates and people who after graduating from a university found a job, confirms a high reliability and accuracy of the tool. The questionnaire can be useful for university graduates entering the labor market, as well as for employers in the process of staff recruitment and selection and planning their career path.

KEY WORDS: COMPETENCE, JOB SEARCH, JOB POTENTIAL

