

Fabian Andruszkiewicz, Uniwersytet Opolski

Danuta Kulik-Grzybek, Uniwersytet Opolski

Kompetencje warunkujące funkcjonowanie na współczesnym rynku pracy

Słowa kluczowe: kompetencje zawodowe: twarde, miękkie, rynek pracy

Keywords: professional skills: hard, soft, job market

Wstęp

Wizja młodego człowieka dotycząca obieranej przez niego w przyszłości ścieżki zawodowej już na etapie *in statu nascendi* często weryfikowana jest przez aktualne wymogi rynku pracy. Idealnie byłoby móc przewidzieć, w sposób graniczący z pewnością, że obrany kierunek studiów, a tym samym uzyskane kwalifikacje, dadzą gwarancję zatrudnienia. Niewątpliwym sukcesem byłoby wykonywanie zawodu, który wpisuje się w ścieżkę edukacji, obraną przez ucznia, a która jest jednocześnie dla niego źródłem zawodowej satysfakcji, bowiem wiele osób ukończyło np. studia o diametralnie innym profilu niż aktualnie wykonywana przez nich praca. Wybrana ścieżka kariery zawodowej zmusiła ich do reorientacji zawodowej, co mogłoby świadczyć o ich fleksybilności (ang. *flexible* – elastyczny), a więc umiejętności dostosowania się do wymogów rynku pracy. Niestety, nie brak jest wśród absolwentów szkół zawodowych osób rozczarowanych odebraniem wykształceniem, twierdzących, że studia, które ukończyli, były źle wykorzystanym etapem ich życia, a otrzymany dyplom nie dał im przepustki do kariery zawodowej.

W pracy podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, jakich kompetencji pracodawcy aktualnie poszukują u absolwentów szkół i posiadanie jakich kwalifikacji jest warunkiem *sine qua non* funkcjonowania na rynku w kontekście współczesnych zmian cywilizacyjnych.

Kompetencje w świetle współczesnych badań

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele publikacji, których celem jest, *inter alia*, eksplikacja, jakiego typu kompetencje są aktualnie poszukiwane na rynku pracy.

Z danych Eurostatu wynika, iż zarówno w Polsce, jak i innych krajach członkowskich Unii Europejskiej widoczny jest problem trudnej sytuacji osób młodych na rynku pracy. Nastąpił w tej grupie wzrost liczby tzw. NEETs (ang. *youth neither in employment nor in education and training*), czyli osób w wieku 15-24 lat, które nie są aktywne zawodowo oraz edukacyjnie. W Polsce bezrobocie w tej grupie kształtuje się na poziomie 20,8% (2015). Widoczne są przy tym ogromne dysproporcje, jeśli chodzi o sytuację młodych osób w ww. grupie wiekowej w różnych krajach Unii Europejskiej. Egzemplifikując, kraje takie jak Niemcy (7,2%), Szwajcaria (8,6%) czy Norwegia (9,9%) mają najniższe wskaźniki bezrobocia wśród osób w tym przedziale wiekowym, natomiast Grecja (49,8%) czy Hiszpania (48,3%) – najwyższe¹.

Wiele czynników społecznych i uwarunkowań gospodarczych ma wpływ na zaistniałą sytuację, stąd też kluczowe jest także pytanie, jak sami młodzi ludzie postrzegają siebie w przyszłości na rynku pracy i jakie kompetencje uważają za najistotniejsze, aby w obliczu zmian cywilizacyjnych funkcjonować *expedite* na rynku pracy. Jest to także informacja zwrotna dla instytucji oświatowych, czy kształcone przez nie kompetencje mają odbiór na rynku pracy. Powyższe znajduje również odzwierciedlenie w wymiarze ekonomicznym. Jak wynika z danych zamieszczonych w raporcie *Polskie szkolnictwo wyższe a potrzeby rynku pracy*, opracowanym przez Fundację im. Leśława Pagi: „Całkowita strata poniesionych wydatków na kształcenie absolwentów oraz konserwatywnie liczonego kosztu alternatywnego studiowania, którzy następnie pozostają bezrobotni, emigrują za granicę lub pracują poniżej kwalifikacji stale rośnie i w 2013 r. wyniosła ponad 12 mld PLN (tj. ponad dwukrotnie więcej niż w 2004 r.)”². Dlatego też tak istotne jest, aby zdobywane w trakcie kształcenia kompetencje znalazły zastosowanie w zapotrzebowaniu rynku pracy i aby osoby wszechstronnie wykształcone nie pracowały poniżej swoich umiejętności lub nie dołączały do kolejnej fali emigracji zarobkowej.

W latach 2010-2015 Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim zrealizowała największe w Europie Środkowo-Wschodniej badanie rynku pracy zwane Bilansem Kapitału Ludzkiego (BLK). Informacje opublikowane w pracy *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilansu Kapitału Ludzkiego 2010-2015* wyraż-

¹ Dane: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=tesem140&plugin=1> [dostęp: 19.01.2017].

² B. Kaszyk, S. Kluczyński, K. Kobyliński, A. Olechnowicz, A. Palak, K. Serena, *Polskie szkolnictwo wyższe a potrzeby rynku pracy*, Warszawa 2015.04.14, s. 11, http://paga.org.pl/upload/source/Think_Paga/RAPORTY/Raport_Polskie_szkolnictwo_wy%C5%BCsze_a_potrzeby_ryнку_pracy_14_04_2015.pdf [dostęp: 19.01.2017].

nie ukazują większą wybieralność przez uczniów i studentów technicznych kierunków³. Upatrują oni zatem swojej przyszłości na rynku pracy właśnie w zawodach, które dają konkretną umiejętność, tak zwany fach. Obecnie ze względu na fakt, iż wizja zatrudnienia u jednego pracodawcy przez długi czas odchodzi do lamusa, zauważalna jest na rynku duża rotacja stanowisk, która wymusza na potencjalnych pracownikach konieczność nabywania coraz to nowszych kompetencji. Stąd w dalszej części wyżej wspomnianej publikacji „mówi się” o zjawisku niedopasowania kompetencyjnego, „które również ma charakter międzynarodowy, co wynika między innymi z przyspieszonych przemian technologicznych, ale też z faktu, że nabywanie umiejętności odbywa się przez całe życie, w znacznej mierze w toku pracy i nie sposób zapewnić absolwentom szkół gotowego pakietu kompetencji potrzebnego w wykonywaniu pracy w toku całego życia zawodowego”⁴.

Monika Dawid-Sawicka w pracy *Czego pracodawcy oczekują od absolwentów* zwróciła uwagę na trudności, na jakie napotykać młode osoby na rynku pracy: „W zdecydowanej większości przypadków absolwenci mają (...) szansę na zatrudnienie wynikającą z rotacji na istniejącym już stanowisku pracy, tyle, że muszą przy tym konkurować z kandydatami dysponującymi doświadczeniem zawodowym, przez co jest im niezwykle trudno wejść na rynek pracy”⁵. Stąd bardzo istotne jest kształtowanie, rozwijanie i doskonalenie wśród uczniów i studentów, na każdym etapie kształcenia, nie tylko umiejętności twardych, których egemplum stanowić mogą znajomość języków obcych czy obsługa komputera, ale w szczególności kompetencji miękkich, takich jak: kreatywność, umiejętność pracy w zespole, komunikatywność czy odporność na stres. Jest to więc pewien zbiór umiejętności społecznych oraz cech danej osoby, które pozwalają jej odnaleźć się w różnych kontekstach. Są to niezwykle istotne kompetencje we współczesnym społeczeństwie informacyjnym, w którym dominują akcelerujące zmiany ekonomiczno-technologiczno-komunikacyjne. Rynek pracy potrzebuje zatem absolwentów posiadających kompetencje twarde, a więc cechy o charakterze mierzalnym, potwierdzone nabytymi certyfikatami, oraz absolwentów z miękkimi kompetencjami, zdolnych do pracy w stresujących warunkach, pod nieustającą presją czasu, potrafiących kreatywnie współpracować w grupie i rozwiązywać powstałe i „rodzące” się problemy. Kompetencje miękkie są zbiorem zdolności społecznych, interpersonalnych umiejętności, wyrażających się między innymi

³ J. Górniak (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*, Warszawa-Kraków 2015, s. 9, <https://bkl.parp.gov.pl/publikacje-142-artykul.html>, [dostęp: 11.12.2016].

⁴ Ibidem, s. 9.

⁵ M. Dawid-Sawicka, *Czego pracodawcy oczekują od absolwentów*, „Dyrektor Szkoły. Miesięcznik kierowniczej kadry oświatowej” 2013, nr 12 (240), s. 78.

w produktywnym zarządzaniu czasem, pracą własną i zespołu, odpowiednim delegowaniu obowiązków i realizacji wyznaczonych celów. Dawid-Sawicka zwraca uwagę na fakt, iż „braki kompetencyjne są utrudnieniem, którego znaczenie z roku na rok nabiera na sile. Pracodawcom w największym stopniu doskwiera brak kompetencji zawodowych związanych z wykonywaniem zadań przynależnych danemu stanowisku pracy. Niezmiennie skarżą się też na braki w obszarze kompetencji samoorganizacyjnych, twierdząc, że pracownikom brakuje takich umiejętności jak samodzielność, inicjatywa, terminowość czy odporność na stres”⁶.

Pracodawcy często inwestują w pracowników, zwłaszcza w nabywanie przez nich kompetencji twardych, takich jak np. znajomość języków czy komputera. Natomiast do rozwoju kompetencji miękkich, których kształtowanie jest często długotrwałym i kosztochłonnym procesem, nie zawsze zwińczonym sukcesem, często podchodzą z dystansem. Wiele firm decyduje się na zatrudnianie absolwentów bez doświadczenia i kompetencji tylko dlatego, że chcą niejako „ukształtować” młodego człowieka „o plastycznym usposobieniu” w kierunku, w którym działa dany pracodawca.

Dyrektor Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego Janusz Moos w rozmowie z Włodzimierzem Kaletą na łamach miesięcznika „Dyrektor Szkoły” stwierdza: „Mądrzy pracodawcy stawiają dziś kompetencje społeczne na pierwszym miejscu. (...) W przyszłości powinniśmy operować terminem «kwalifikacja», a nie «zawód». Kwalifikacja zawodowa to potwierdzone w wyniku oceny i walidacji uzyskane efekty uczenia się mierzone poziomem wiedzy (faktograficznej, deklaratywnej – *co?*, proceduralnej – *jak?*, kontekstowej – *dla czego?*), umiejętności jako zdolności do wykonywania zadań, problemów (umiejętności kognitywne i praktyczne) oraz kompetencji społecznych. Już powyższe stwierdzenie ukazuje kwalifikację jako najważniejszą kategorię systemu edukacji zawodowej”⁷.

Znajduje to potwierdzenie w badaniach prowadzonych przez Krzysztofa Symelę wśród 33 przedsiębiorstw prowadzących działalność w regionie radomskim: „Główne problemy, z jakimi spotykają się radomskie przedsiębiorstwa w procesie rekrutacji, związane są przede wszystkim z kwalifikacjami osób ubiegających się o zatrudnienie. Potwierdzają ten fakt respondenci, gdyż prawie 70% ankietowanych (przedstawiciele 23 firm) wskazało opcję «brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych wymaganych na konkretnym stanowisku pracy»”⁸. Ten sam autor,

⁶ Ibidem, s. 78.

⁷ W. Kaleta, *Kształcenie modułowe – renesans kwalifikacji*, „Dyrektor Szkoły. Miesięcznik kierowniczej kadry oświatowej” 2014, nr 2, s. 77.

⁸ K. Symela, *Potrzeby i oczekiwania radomskich pracodawców w zakresie kształcenia zawodowego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2016, nr 1 (92), s. 40.

badając „zapotrzebowanie w radomskich przedsiębiorstwach na nowe umiejętności i kompetencje w perspektywie 2016-2020”, zauważył, że sporządzone zestawienie 29 umiejętności/kompetencji „koncentruje się w głównej mierze na «twardych» umiejętnościach zawodowych, ale radomscy pracodawcy dostrzegają również potrzebę rozwoju kompetencji «miękkich», takich jak: kreatywność, odpowiedzialność, samodzielność, zdolność zarządzania zespołem produkcyjnym, uzdolnienia techniczne i organizacyjne. Kształtowanie tego typu umiejętności i kompetencji powinny uwzględniać nowe i/lub zmodernizowane oferty programowe szkolnictwa zawodowego (na wszystkich poziomach kształcenia) skierowanej do młodzieży oraz osób dorosłych”⁹.

Kształcenie kompetencji miękkich szansą na lepsze jutro

Coraz większa liczba pracodawców z różnych branż, przedstawicieli zarówno zawodów bardziej nastawionych na kompetencje twarde, takie jak umiejętność obsługi maszyny czy wykonania rysunku technicznego, jak i pracodawcy np. branży usługowej, dostrzega zapotrzebowanie na rozwój kompetencji związanych z komunikacją, współpracą w zespole, autoprezentacją, kreatywnością, a więc tzw. kompetencji miękkich. Podkreślić przy tym należy, że żyjemy w tzw. społeczeństwie informacyjnym i jak słusznie formułuje Elżbieta Robak: „Współczesny rynek organizuje działalność gospodarczą wokół informacji”¹⁰. Oznacza to, że niezbędne jest, aby szkoły i uczelnie w programach nauczania kładły jak największy nacisk na zdobywanie przez uczniów i studentów kompetencji związanych nie tylko z obsługą technologii informacyjno-komunikacyjnych, ale także, a może przede wszystkim, z umiejętnością „przesiewania” informacji, czyli wychwytywania danych, które są relewantne w odniesieniu do danego zagadnienia, a następnie umiejętności analizy tychże danych.

W pracy Adama Budnikowskiego, Doroty Dabrowski, Urszuli Gąsior oraz Stanisława Macioła pt. *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania* stwierdzono, iż: „W sytuacji umiarkowania studiów wyższych i rosnącego bezrobocia wśród absolwentów uczelni, jak również wobec zmian zachodzących w otoczeniu ekonomicznym oraz funkcjonowaniu przedsiębiorstw – wynikających między innymi z rosnącej konkurencji, wzrostu oczekiwań klientów, globalizacji – szczególnie zasadne stają się pytania o jakość kształcenia oraz stopień dostosowania programów i metod kształ-

⁹ Ibidem, s. 46-48.

¹⁰ E. Robak, *Edukacja medialna wobec wyzwań współczesnego rynku pracy*, [w:] M. Sokołowski (red.), *Edukacja medialna: nowa generacja pytań i obszarów badawczych*, Oficyna Wydawnicza „Kastalia”, Olsztyn 2004, s. 90.

czenia do potrzeb i oczekiwań jednego z głównych interesariuszy uczelni, tj. pracodawców”¹¹.

Autorzy wskazali, iż najistotniejszym kryterium, którym kierują się pracodawcy w trakcie procesu rekrutacyjnego podczas zatrudniania absolwenta uczelni, są kompetencje osobiste oraz interpersonalne kandydata¹². Przedstawili również wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracodawców oraz badań jakościowych w postaci wywiadów pogłębionych z przedstawicielami pracodawców, które umożliwiły opracowanie tzw. „Rankingu stopnia ważności kompetencji absolwentów uczelni według badanych pracodawców”¹³. W pierwszej dziesiątce znalazły się następujące rodzaje kompetencji: 1) Efektywna komunikacja, 2) Znajomość języków obcych, 3) Otwartość na uczenie się i stały rozwój, 4) Zaangażowanie, 5) Umiejętność pracy w zespole, 6) Umiejętność określania i uzasadniania priorytetów, 7) Etyczne postępowanie jako podstawa w działaniu, 8) Odpowiedzialność, 9) Umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem, 10) Elastyczność i zdolność do adaptacji¹⁴. Przytoczone zestawienie niezaprzeczalnie uwydatnia dominację kompetencji miękkich, których posiadanie, w opinii badanych pracodawców, jest immanentnym atrybutem absolwenta warunkującym funkcjonowanie na współczesnym rynku pracy. Istotność jednej z wyżej wymienionych kompetencji podkreślają także Daniel Kukła i Wioletta Duda w artykule *Kompetencje przyszłości jako wyznacznik sukcesu zawodowego*. Wskazują oni na kluczową cechę, jaką powinien się charakteryzować współczesny absolwent, jak również każdy członek społeczeństwa. Jest to adaptacyjność. Autorzy artykułu podkreślają, że jest to „nie tylko umiejętność pracy z różnymi urządzeniami, coraz nowszymi technologiami, ludźmi, zespołami, ale przede wszystkim uczenie się czegoś nowego z każdej zmiany, odnajdywanie się w różnych środowiskach i wkomponowywanie się w nie, bez utraty własnych ambicji, stylu pracy, potrzeb”¹⁵.

Wnioski

Próbując znaleźć odpowiedź na postawione na początku pracy pytanie: jakie kompetencje warunkują funkcjonowanie na rynku pracy, należy skoncentrować się także na cechach samego rynku, które immanentnie wpływają na kształtowanie

¹¹ A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gąsior, S. Macioł, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „E-mentor” 2012, nr 4 (46), s. 4.

¹² Ibidem, s. 7.

¹³ Ibidem, s. 5.

¹⁴ Ibidem, s. 9.

¹⁵ D. Kukła, W. Duda, *Kompetencje przyszłości jako wyznacznik sukcesu zawodowego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2012, nr 4, s. 52.

się młodych ludzi. Aktualnie, żyjemy w czasach pośpiechu, globalizacji, permanentnie zmieniającej się rzeczywistości nie tylko gospodarczej, ale i technologicznej. Aby nie ulec wykluczeniu i nie przestać być dobrze funkcjonującym „trybikiem” tej samonapędzającej się maszyny relacji społeczno-ekonomicznych, konieczna jest często reorientacja zawodowa oraz ciągle dokształcanie. Absolwenci opuszczający mury szkoły zawodowej, średniej czy wyższej muszą być świadomi, że to nie koniec ich ścieżki edukacyjnej, a sama graduacja danego kierunku może okazać się dopiero początkiem lub drogowskazem ich późniejszej autostrady zdobywania nowych kompetencji. Muszą to być absolwenci potrafiący „zawalczyć” o siebie, pokazać swoje najlepsze strony, niezrażający się niepowodzeniami. Powinny to być także osoby, które są świadome tego, że edukacja, którą odebrali, jest na początkowym etapie ich kariery zawodowej jedynie bazą do dalszego rozwoju, a nie „produktem finalnym”, na którym należy zakończyć możliwość dalszego rozwoju. Wniosek ten przedstawił także Jerzy Ambroży w artykule *Edukacja a rynek pracy – problemy teraźniejszości, wyzwania przyszłości*: „Edukacja, zarówno formalna, jak i pozaformalna i nieformalna, powinna dać młodym ludziom taki zasób kompetencji, który stanowi niejako „kamień węgielny” dalszego budowania kompetencji, bez którego trudno rozpocząć samodzielną działalność, ale który, jeśli się ją rozpocznie, można z satysfakcją pomnażać”¹⁶.

Podsumowanie

W obecnej rzeczywistości pojawiło się spektrum nowych wyzwań w kontekście transformacji społeczno-ekonomiczno-technologicznych, które wymusza od systemu edukacji permanentne dostosowywanie programów nauczania, tak aby wykształcić u absolwentów motywację do nieustannego zdobywania nowych kompetencji zawodowych. Współczesne społeczeństwo potrzebuje bowiem absolwentów wszechstronnych, fleksybilnych, kreatywnych, którzy zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie (ang. *lifelong learning*) są otwarci na nową wiedzę i konieczność zdobywania kolejnych umiejętności – także po przekroczeniu progów szkoły zawodowej czy uczelni wyższej. W tym miejscu trzeba też podkreślić, że aby odpowiedzieć na pytanie: Jakich kompetencji poszukuje współczesne społeczeństwo u uczniów i studentów, warto odwrócić pytanie i przyjrzeć się temu, co społeczeństwo może zaoferować współczesnym absolwentom, aby wydobyć ich najlepsze cechy i doprowadzić w ten sposób do szybszego rozwoju społeczno-

¹⁶ J. Ambroży, *Edukacja a rynek pracy – problemy teraźniejszości, wyzwania przyszłości*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2012, nr 4, s. 98.

-gospodarczego. Społeczeństwo oraz przede wszystkim rząd powinni dążyć do stworzenia jak najlepszych warunków zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej dla młodych ludzi, którzy otwierając własne firmy, sami będą tworzyć miejsca pracy, a z kolei nowe wakaty będą źródłem powstawania dodatkowych umiejętności, kształtowania nowego kanonu kompetencji oraz zapotrzebowania na kolejnych absolwentów na rynku pracy. W ten sposób łańcuch społeczno-gospodarczej aktywności napędzać będzie rozwój edukacji, a ta z kolei będzie kształtować wszechstronniejszych absolwentów, co holistycznie przyczyni się do rozwoju całego kraju, propagowania innowacyjności i nieustannego rozwoju człowieka, stając się szansą na lepsze jutro.

Bibliografia

- Ambroży J., *Edukacja a rynek pracy – problemy teraźniejszości, wyzwania przyszłości*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2012, nr 4.
- Budnikowski A., Dabrowski D., Gąsior U., Macioł S., *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „E-mentor” 2012, nr 4 (46).
- Dawid-Sawicka M., *Czego pracodawcy oczekują od absolwentów*, „Dyrektor Szkoły. Miesięcznik kierowniczej kadry oświatowej” 2013, nr 12 (240).
- Kaleta W., *Kształcenie modułowe – renesans kwalifikacji*, „Dyrektor Szkoły. Miesięcznik kierowniczej kadry oświatowej” 2014, nr 2.
- Kukla D. i Duda W., *Kompetencje przyszłości jako wyznacznik sukcesu zawodowego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2012, nr 4.
- Robak E., *Edukacja medialna wobec wyzwań współczesnego rynku pracy*, [w:] M. Sokołowski (red.), *Edukacja medialna: nowa generacja pytań i obszarów badawczych*, Oficyna Wydawnicza „Kastalia”, Olsztyn 2004.
- Symela K., *Potrzeby i oczekiwania radomskich pracodawców w zakresie kształcenia zawodowego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2016, nr 1 (92).

Netografia

- Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem140&plugin=1> [dostęp: 19.01.2017].
- Górnjak J. (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*, Warszawa-Kraków 2015, <https://bkl.parp.gov.pl/publikacje-142-artykul.html>, [dostęp: 11.12.2016].
- Kaszyk B., Kluczyński S., Kobylański K., Olechnowicz A., Palak A., Serena K., *Polskie szkolnictwo wyższe a potrzeby rynku pracy*, Warszawa 2015.04.14, http://paga.org.pl/upload/source/Think_Paga/RAPORTY/Raport_Polskie_szkolnictwo_wy%C5%B4Csze_a_potrzeby_ryнку_pracy_14_04_2015.pdf [dostęp: 19.01.2017].

Streszczenie

W artykule poruszono problematykę związaną z kształceniem kompetencji zawodowych w świetle aktualnych wymagań rynku pracy, a także zarys najistotniejszych kompetencji twardych i miękkich poszukiwanych wśród osób chcących podjąć pracę zawodową. Uwzględniono również oczekiwania pracodawców w stosunku do absolwentów szkół, w szczególności szkół zawodowych. Przedstawiono też najważniejsze postulaty, mające na celu zwrócenie uwagi na konieczność ciągłego nabywania nowych i doskonalenia już posiadanych kompetencji zawodowych.

Professional skills determining the functioning in the contemporary labour market

Summary

The article raises the issues related to the education of professional skills in the light of the current labour market requirements. It also outlines the most crucial hard and soft skills required from candidates applying for a job. Moreover, it takes into account the expectations of employers about graduates, especially from vocational schools. It also presents the most important demands in order to draw attention to the need for continuous acquisition of new skills and developing the already possessed ones.