



Kompetencje na rynku pracy

Materiał składa się z sekcji:

"Wstęp",

"Kompetencje zawodowe",

"Kompetencje twarde, a kompetencje miękkie",

"Kompetencje w różnych zawodach",

"Barometr zawodów",

"Kategorie społeczno-zawodowe",

"Młodzi na rynku pracy",

"Kompetencje kluczowe,

"Osoby starsze na rynku pracy",

"Przyszłość pracy...",

"Słowniczek"

"Bibliografia"

Materiał zawiera:

- animacja - 0
- audiobook - 1
- ćwiczenie interaktywne - 6

- ćwiczenie z pytaniem otwartym - 2
- polecenie - 3
- film - 0
- gra edukacyjna - 0
- ilustracja (fotografie, obrazy, rysunki) - 7
- ilustracja interaktywna- 1
- mapa - 0
- mapa multimedialna - 0
- oś czasu - 0
- prezentacja multimedialna - 1
- schemat - 0
- tabela - 0
- tekst źródłowy - 1
- wykres - 2

Bibliografia:

- Źródło: *5 kompetencji miękkich poszukiwanych na rynku pracy w 2022 roku*, dostępny w internecie: <https://itwiz.pl/5-kompetencji-miekkich-poszukiwanych-na-ryнку-pracy-w-2022-roku/>.



KOMPETENCJE

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Nauczysz się

- Definiować, czym są kompetencje zawodowe, kompetencje twarde i kompetencje miękkie.
- Rozróżniać kompetencje twarde i miękkie.
- Dobierać kompetencje do wybranych zawodów.
- Szacować zapotrzebowanie na osoby wykonujące dany zawód w przyszłości.
- Uzasadniać znaczenie kompetencji miękkich.
- Analizować dane statystyczne dotyczące poziomu bezrobocia.
- Formułować wnioski na temat sytuacji osób młodych i osób starszych na rynku pracy.

Wprowadzenie

O tym, co w największym stopniu decyduje o naszej przyszłości zawodowej są nasze umiejętności i [predyspozycje](#). Wynikają one z zainteresowań człowieka konkretnymi przedmiotami czy dziedzinami wiedzy, które najczęściej budzą się i rozwijają w okresie nauki w szkole. W tym bowiem czasie człowiek poznaje siebie i to, co chce robić, a następnie przygotowuje się do zawodu wykonywanego przez siebie w dorosłym życiu.

Kompetencje zawodowe

Zanim ktokolwiek rozpocznie gdziekolwiek pracę musi udowodnić, że posiada **kwalfikacje** (wykształcenie i umiejętności), wiedzę (ogólną i specjalistyczną), a także odpowiednie predyspozycje, niezbędne do wykonywania danej pracy.

Mówimy wówczas o **kompetencjach zawodowych**, a przez pojęcie to rozumiemy zbiór tego, co pracownik wie, umie i potrafi zrobić. Posiadane kompetencje umożliwiają mu zrealizowanie powierzonego zadania w sposób efektywny i zgodny ze sformułowanymi wobec niego oczekiwaniami ze strony pracodawcy.

Kompetencje twarde, a kompetencje miękkie

Kompetencje twarde, inaczej mierzalne, są też nazywane zawodowymi. Jest to zdobyta w trakcie procesu edukacji specjalistyczna wiedza i umiejętności, zarówno w wymiarze ogólnym, jak i specjalistycznym (niezbędnym do wykonywania danego zawodu). Są one też potwierdzone stosownymi dokumentami (np. dyplomy ukończenia studiów, świadectwa, zaświadczenia ukończenia kursów). Mogą to również być umiejętności dodatkowe, wzmacniające posiadane przez pracownika kwalifikacje (np. znajomość języków obcych, posiadane prawo jazdy, umiejętność obsługi różnych programów komputerowych).



Kompetencje twarde są podstawą w aplikowaniu o pracę, co oznacza, że bez nich wiele zawodów jest zamkniętych dla pracownika nieodpowiednio wykwalifikowanego.

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Kompetencje miękkie to cechy i umiejętności osobiste (zdolności), które zaznaczają się w szczególności w relacjach z innymi ludźmi. Pozyskujemy je w trakcie procesu nauki oraz doświadczenia życiowego. Kompetencje te są trudne do zmierzenia. Przez długi czas nie były postrzegane przez pracodawców jako niezbędne, jednak obecnie stają się coraz

ważniejsze. Potencjalny pracownik, który posiada je rozwinięte w wysokim stopniu ma dziś większe szanse na uzyskanie pracy.

Kompetencje miękkie dzielą się na personalne (osobiste) i społeczne (interpersonalne). Pierwsze zapewniają sprawne zarządzanie własną osobą, zaś drugie są bardziej złożonymi umiejętnościami, które mają wpływ na zdolności jednostki do współdziałania z innymi ludźmi.

Kompetencje miękkie

osobiste	społeczne
<ul style="list-style-type: none">• empatia• umiejętność rozwiązywania problemów• umiejętność podejmowania decyzji• kreatywność• nieszablonowe myślenie• umiejętność zarządzania czasem• radzenie sobie ze stresem• umiejętność autoprezentacji	<ul style="list-style-type: none">• zdolności komunikacyjne (werbalne i niewerbalne)• umiejętność słuchania• asertywność• kultura osobista• zdolności do perswazji i motywowania• umiejętność kierowania zespołem (brania odpowiedzialności za wykonywane zadania, delegowanie zadań na innych)• zdolność do wystąpień publicznych

Ćwiczenie 1

Zaznacz informacje dotyczące kompetencji miękkich.

osobiste

potwierdzone certyfikatem lub dyplomem

trudne do zmierzenia

specjalistyczna wiedza i umiejętności

dotyczą relacji z ludźmi

ĆWICZENIE: Wielokrotny wybór

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Ćwiczenie 2

Przyporządkuj podane przykłady kompetencji odpowiednio do kompetencji miękkich lub twardych.

KOMPETENCJE TWARDE

prawo jazdy

znajomość języków obcych

umiejętność rozwiązywania
konfliktów

asertywność

zdolności przywódcze

ukończony kurs doskonalący

kultura osobista

wykształcenie

empatia

KOMPETENCJE MIĘKKIE

ĆWICZENIE: Grupowanie elementów

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Kompetencje w różnych zawodach

Kompetencje, w zależności od wykonywanego zawodu, są różne. Różna jest też waga kompetencji twardych i miękkich. W niektórych zawodach podstawą są kompetencje twarde – kwalifikacje, które umożliwiają wykonywanie danego zawodu. W innych decydują kompetencje miękkie. Jednak bez względu na planowany zawód, warto kształcić w sobie oba rodzaje kompetencji. Najlepszy pracownik jest bowiem wypadkową ich obu.

Niewątpliwie współcześnie istnieje katalog kompetencji, które są wymagane, jeśli nie przez wszystkich, to przez zdecydowaną większość pracodawców. Do takich kompetencji możemy zaliczyć m.in.:

- znajomość języków obcych,
- umiejętności informatyczne (obsługa komputera, programów typu Word, Excel),
- umiejętność komunikowania się z innymi ludźmi,
- radzenie sobie ze stresem, zdolność do pracy pod presją czasu,
- umiejętność rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji, odpowiedzialność,
- wysoka kultura osobista.

W zależności od wykonywanych zawodów mogą być też potrzebne konkretne, szczególnie ważne, kompetencje twarde i miękkie.

KOMPETENCJE TWARDE I MIĘKKIE W WYBRANYCH ZAWODACH	
Prawnik	
kompetencje twarde	<ul style="list-style-type: none">• znajomość przepisów prawnych• umiejętność stosowania prawa (interpretacji, uzasadniania, analizy)• wiedza na temat funkcjonowania porządku prawnego
kompetencje miękkie	<ul style="list-style-type: none">• zdolność przełożenia języka prawniczego na potoczny• dostrzeganie sporu nie tylko na poziomie prawnym, ale i na poziomie psychologicznym i społecznym
Inżynier	
kompetencje twarde	<ul style="list-style-type: none">• specjalistyczna wiedza techniczna• umiejętności organizacyjne• znajomość przepisów prawnych regulujących zakres pracy inżyniera

kompetencje miękkie	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętność budowania dobrych relacji w zespole • umiejętność prowadzenia rozmowy i wyjaśniania swojego stanowiska • umiejętność negocjacji • dzielenie się wiedzą • kompetencje kierownicze (zdolność do budowania zespołu, zarządzania nim, delegowania zadań)
---------------------	--

Medyk	
kompetencje twarde	<ul style="list-style-type: none"> • specjalistyczna wiedza medyczna • umiejętności dydaktyczne • umiejętności organizacyjno-zarządcze • znajomość prawnych zasad funkcjonowania służby zdrowia
kompetencje miękkie	<ul style="list-style-type: none"> • empatia • zdolność do komunikacji z pacjentem, radzenie sobie z „trudnymi” pacjentami • odporność na stres • wielozadaniowość • otwartość na zmiany • dokładność • dyskrecja

Nauczyciel	
kompetencje twarde	<ul style="list-style-type: none"> • specjalistyczna wiedza pedagogiczna • umiejętności dydaktyczne • umiejętności organizacyjne • kompetencje autoedukacyjne (samodoskonalenie) • kompetencje diagnostyczne • kompetencje kontrolne i ewaluacyjne znajomość prawnych zasad funkcjonowania systemu edukacji
kompetencje miękkie	<ul style="list-style-type: none"> • komunikatywność • odporność na stres • systematyczność, dokładność, rzetelność • aktywne słuchanie • umiejętność rozwiązywania konfliktów

Ćwiczenie 3

Rozstrzygnij, czy możliwe jest efektywne wykonywanie zawodu bez posiadania rozwiniętych kompetencji miękkich. Uzasadnij odpowiedź podając dwa argumenty.

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

“ 5 kompetencji miękkich poszukiwanych na rynku pracy w 2022 roku

Większość ludzi zakłada, że aby znaleźć dobrze płatną pracę, należy być wykształconym i ciężko pracować. Obecnie osoby odpowiedzialne za rekrutację nie zwracają uwagi, tylko i wyłącznie na umiejętności twarde, ale również na miękkie, które pomagają określić poziom sukcesu, jaki pracownik osiągnie w firmie. Z badań przeprowadzonych przez National Soft Skills Association wynika, że 85% sukcesów w pracy jest odnoszonych dzięki posiadaniu dobrze rozwiniętych kompetencji miękkich. (...)

1. Innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów

Niekonwencjonalne podejście do radzenia sobie z problemami będzie – według managerów zajmujących się rekrutacją – jedną z najważniejszych umiejętności miękkich w 2022 roku. Pracodawcy chętniej zatrudniają przecież osoby, które nie boją się podejmowania wyzwań. (...)

2. Rozwiązywanie konfliktów

W pracy zespołowej (...) mogą pojawić się konflikty. (...) Nie można oczekiwać bezbłędnej współpracy nawet wśród najlepszych pracowników. Ważne jest to, jak będą oni radzić sobie z rozwiązaniem zaistniałego problemu. Mogą tracić czas na kłótnię i udowadnianie własnych racji, albo szukać rozwiązania. Konflikt w pracy zespołowej zmniejsza produktywność i jeśli nie zostanie odpowiednio rozwiązany, może doprowadzić do dużej rotacji w firmie. Pracownicy, którzy starają się rozwiązywać konflikty, pokazują swoje umiejętności

miękkie i role przywódcze, które mogą pomóc im awansować na wyższe stanowiska i zarządzać danym zespołem.

3. Inteligencja emocjonalna

EQ, czyli inteligencja emocjonalna to umiejętność postrzegania i radzenia sobie z własnymi emocjami, ale także stanami emocjonalnymi innych osób. (...) Inteligencja emocjonalna jest niezbędna do utrzymywania stabilnych emocji podczas pracy z innymi. Jest to ważne, o tyle, że nasze emocje mogą wprost wpływać na innych, a innych emocje na nas. (...)

4. Pozytywna etyka pracy (...)

Wprowadzając pozytywne nastawienie do trudnych sytuacji, możemy obserwować, jak rozprzestrzenia się ono w całym miejscu pracy. Pozytywna etyka pracy to postawa, która pokazuje oddanie swojej pracy nawet w trudnych sytuacjach. Pracownik z takim nastawieniem wnosi wartość nie tylko w obszarze swoich kompetencji, ale też szerzej, dla funkcjonowania całej organizacji. Jednocześnie, podchodząc pozytywnie do trudnych sytuacji, udowadnia współpracownikom i przełożonym, że potrafi pracować z innymi ludźmi, jest odpowiedzialny, produktywny i niezawodny. (...)

5. Umiejętność adaptacji

Osiąganie sukcesów wymaga umiejętności bieżącego dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia. (...) Pracownicy, którzy sprawnie dostosowują się do zmian, są silnie zmotywowani i trudno ich zniechęcić w razie niepowodzenia lub wystąpienia nowej, niespodziewanej sytuacji. (...)

Źródło: 5 kompetencji miękkich poszukiwanych na rynku pracy w 2022 roku, dostępny w internecie: <https://itwiz.pl/5-kompetencji-miekkich-poszukiwanych-na-ryнку-pracy-w-2022-roku/>.

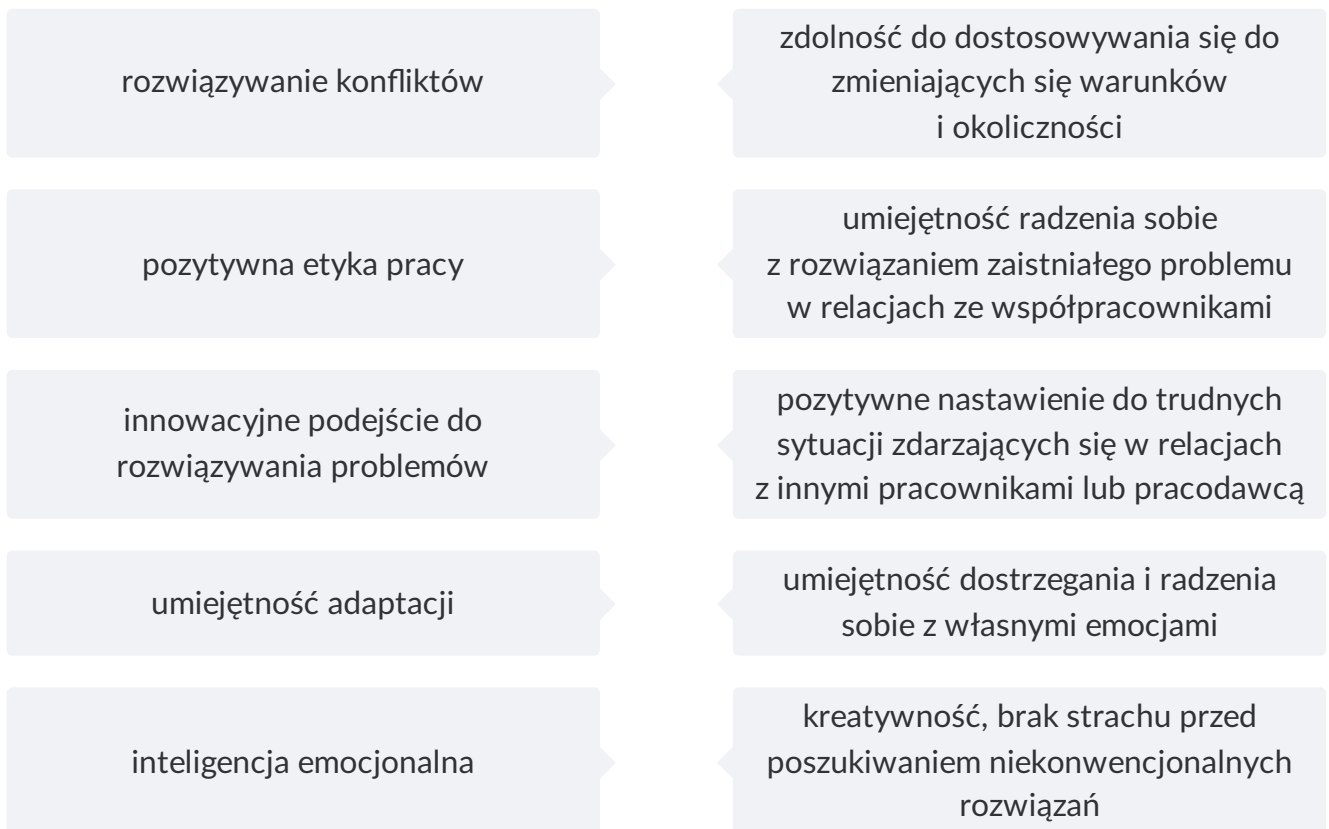
Ćwiczenie 4

Oceń, która z wymienionych kompetencji miękkich w tekście 5 kompetencji miękkich poszukiwanych na rynku pracy w 2022 roku, będzie najważniejsza w przyszłości. Odpowiedź uzasadnij dwoma argumentami.

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Ćwiczenie 5

Na podstawie tekstu "5 kompetencji miękkich poszukiwanych na rynku pracy w 2022 roku" przyporządkuj podanym kompetencjom miękkim właściwy opis.



Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Audiobook przedstawiający temat zajęć z doradztwa zawodowego

Źródło: Learnetic SA, licencja: CC BY 4.0.

Polecenie 1

Zastanów się, jakie szanse i zagrożenia wynikają z faktu, że obecny rynek pracy nazywa się "rynkiem pracownika".

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Polecenie 2

Ustal, jakie są prognozowane zmiany dotyczące rynku pracy. Zastanów się, jakie mogą one spowodować konsekwencje dla tego rynku.

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Polecenie 3

Sformułuj w kilku punktach skróconą wersję poradnika dla osoby poszukującej pracy, aby jej działania przyniosły zamierzony rezultat.

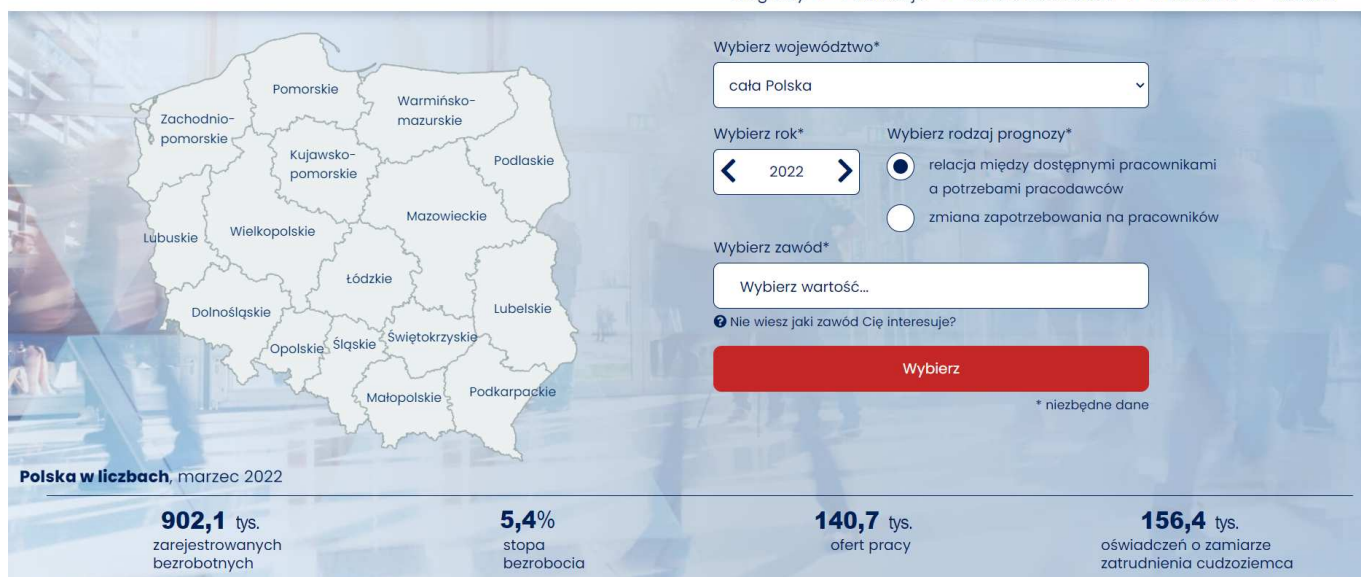
Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Barometr zawodów

Zastanawiając się nad wyborem zawodu warto rozważyć w pierwszej kolejności, czy będzie miał on przyszłość. Czy pracowników nie zastąpią maszyny, albo czy pod wpływem pewnych czynników zapotrzebowanie na dany zawód po prostu nie zniknie. Takim czynnikiem jest przede wszystkim postęp techniczny, który sprawia, że w przypadku niektórych prac czynnik ludzki może zostać zastąpiony czynnikiem sztucznym (np. robotami).

Oczywiście nie da się jednak przewidzieć przyszłości na kilkanaście lat do przodu. Zmiany mogą bowiem pójść w kierunkach, których dziś nikt nie jest w stanie określić. Można założyć z pewną dozą prawdopodobieństwa jakie będzie zapotrzebowanie na dany zawód przez kilka kolejnych lat.

Pomocny w tym może okazać się [Barometr Zawodów](#). Jest to strona, na której przedstawione są prognozy dotyczące zapotrzebowania na różne zawody.



Strona internetowa Barometr zawodów ukazuje zapotrzebowanie na różne zawody na poziomie każdego powiatu i każdego województwa w Polsce.

Źródło: Learnetic S.A., dostępny w internecie: <https://barometrzasawodow.pl/>, licencja: CC BY 4.0.

Barometr dzieli zawody na trzy grupy:

- deficytowe, a więc takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy),
- zrównoważone, czyli takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców,
- nadwyżkowe, w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

Kategorie społeczno-zawodowe

O szansach na zdobycie zawodu z jednej strony decydują uzyskane wykształcenie, a wraz z nim zdobyta wiedza i umiejętności, zaś z drugiej strony osobiste predyspozycje, na które składają się zdolności osobiste, cechy charakteru, tzw. umiejętności życiowe (np. zaradność, „smykałka” do interesów). Wypadkowa tych czynników kwalifikuje każdą osobę do właściwej [kategorii społeczno-zawodowej](#).

Ze względu na wykonywany zawód wyróżniamy następujące grupy:

- kadra zarządzająca,
- pracownicy umysłowi,
- właściciele firm (prywatni przedsiębiorcy),
- robotnicy wykwalifikowani,

- robotnicy niewykwalifikowani,
- rolnicy.

Cechą tworzącą różne kategorie społeczno-zawodowe jest także wiek. Ma on nierzadko decydujący wpływ na to, jakie szanse ma dana osoba na zdobycie pracy.

Młodzi na rynku pracy

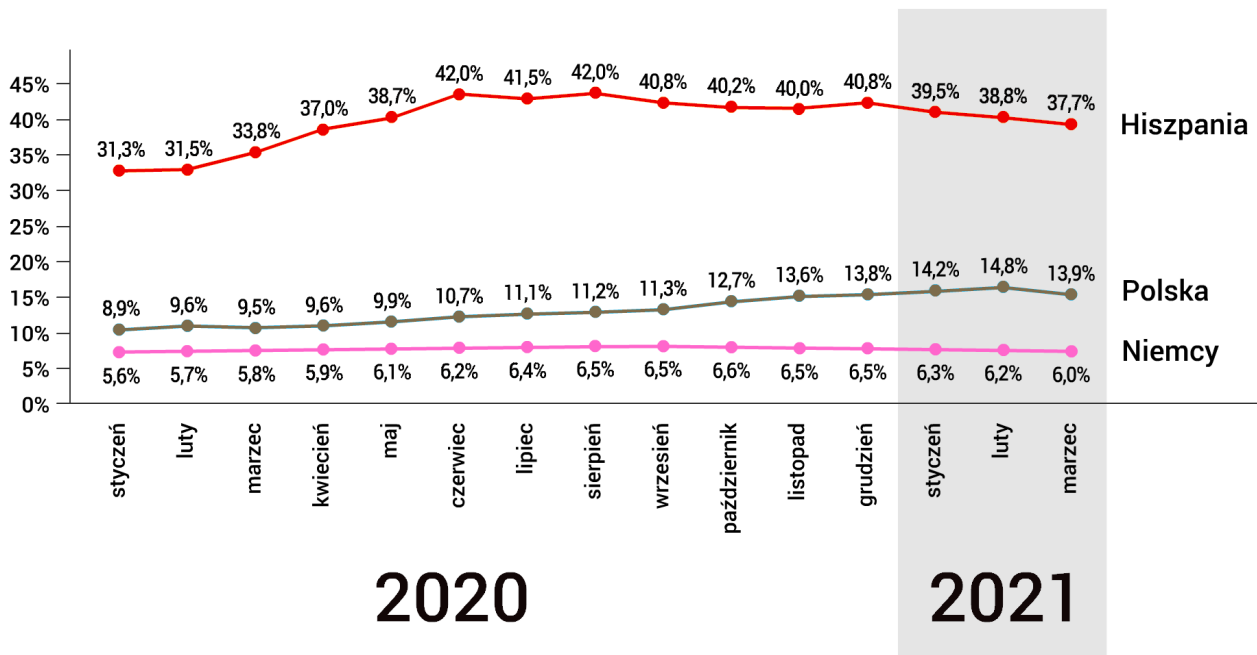
Rok 2020 r. był bardzo trudny dla całego świata. Wybuch pandemii wirusa COVID-19 spowodował ogromne zawirowania na całym świecie, w tym w Polsce. W wielu krajach wprowadzano lockdown, który oznaczał zamknięcie licznych firm i znaczne ograniczenie działalności innych. Tam, gdzie było to możliwe, wprowadzano pracę zdalną. Edukacja w Polsce także przeszła na tryb nauki zdalnej. Szybko okazało się, że taka forma nauczania jest znacznie mniej efektywna niż nauczanie tradycyjne. Młodzi ludzie zdobywający wykształcenie w ciągu dwóch lat trwania pandemii okazują się być gorzej przygotowani do podjęcia pracy niż ich koledzy, którzy uczyli się wcześniej.



Pandemia COVID-19 sprawiła, że osoby młode stały się grupą najbardziej dotkniętą przez zmiany zachodzące na rynku pracy pod wpływem koronawirusa.

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

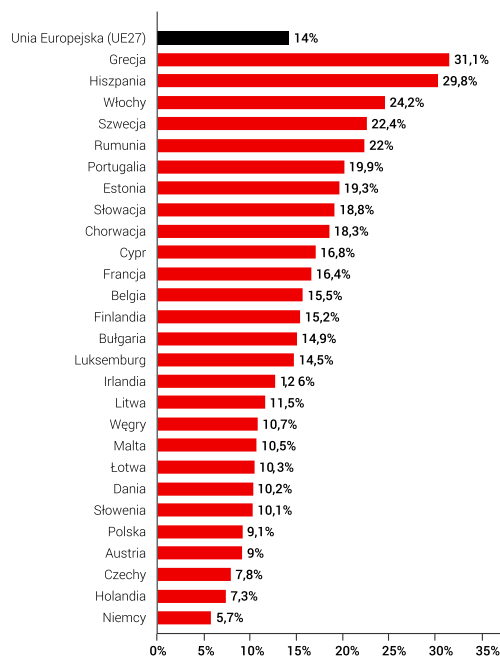
Osoby dopiero wchodzące na ten rynek mają mniejsze szanse w konkurencji z pracownikami doświadczonymi. W sytuacji, gdy pracodawca został zmuszony zredukować zatrudnienie, właśnie młodzi ludzie jako pierwsi tracili pracę. Jeśli natomiast pracodawca chciał zatrudnić nowego pracownika, wybierał osobę posiadającą doświadczenie, a nie osobę bezpośrednio po studiach, w przypadku której konieczne było przyuczenie do pracy lub wyłożenie dodatkowych pieniędzy w celu podniesienia jej kwalifikacji. W rezultacie wśród młodych ludzi poziom bezrobocia jest jednym z najwyższych we wszystkich kategoriach wiekowych.



Polska na tle krajów UE z najniższym i najwyższym poziomem bezrobocia wśród osób młodych (15-24 lata)

Źródło: Leametic S.A., dostępny w internecie:

<https://wuplublin.praca.gov.pl/documents/165685/974137/Sytuacja%20m%20C5%82odnych%20na%20rynku%20pracy%20WL%202021/883e99df-4be9-4921-8d06-e130d3227002?t=1625572657733>, licencja: CC BY 4.0.



Poziom bezrobocia wśród osób młodych w krajach Unii Europejskiej w lutym 2022 r.

Źródło: Leametic S.A., dostępny w internecie: <https://www.statista.com/statistics/613670/youth-unemployment-rates-in-europe/>, licencja: CC BY 4.0.

Ćwiczenie 6

Na podstawie opisów wykresów dotyczących poziomu bezrobocia wśród młodych w latach 2020-2022 zaznacz zdanie prawdziwe.

- Poziom bezrobocia w Polsce obecnie jest dwukrotnie większy od poziomu z początku 2020 r.
- Poziom bezrobocia w latach 2020-2022 w Polsce był zawsze wyższy od poziomu bezrobocia w tej samej grupie wiekowej w Niemczech.
- Poziom bezrobocia wśród osób młodych w Polsce we wspomnianym okresie stale spadał.
- W okresie między 2020 a 2022 państwem unijnym o najwyższym poziomie bezrobocia wśród młodych była Hiszpania.

ĆWICZENIE: Jednokrotny wybór

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Kompetencje kluczowe

W ramach strategii “Uczenia się przez całe życie”, której zamierzeniem jest budowa konkurencyjnej i opartej na wiedzy gospodarki w oparciu o zasoby ludzkie, Parlament Europejski sformułował w 2006 r. dokument, w którym wyodrębniono osiem kompetencji kluczowych. Przez kolejne lata dokument ten był modyfikowany, a w 2018 r. wydano jego najnowszą wersję.

Powinny one charakteryzować każdego obywatela UE, aby mógł on aktywnie uczestniczyć we wspólnotowym rynku pracy. Kompetencje te mają charakter uniwersalny i nie odnoszą się do żadnej konkretnej branży. Wyróżnia się następujące kompetencje kluczowe:

- kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji,
- kompetencje w zakresie wielojęzyczności,
- kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii,
- kompetencje cyfrowe,
- kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się, umiejętność uczenia się,
- kompetencje obywatelskie,
- kompetencje w zakresie przedsiębiorczości,
- kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej.

Rozwój tych kompetencji jest wpisany w cele działalności polskiego systemu edukacji. Od samego początku aż do jej zakończenia, młody człowiek uczy się wiedzy, umiejętności i postaw, które powinien stosować adekwatnie do sytuacji życiowej, w jakiej się znajduje. Opanowanie tych kompetencji ma umożliwić włączenie się w życie społeczne, zachęcić go do aktywności na polu obywatelskim i umożliwić znalezienie pracy.

Osoby starsze na rynku pracy

Przyjmuje się, że seniorem jest osoba powyżej 60. roku życia. W Polsce seniorami są najczęściej osoby nieaktywne zawodowo i pobierający emeryturę. Aktywność zawodowa w wieku 50–59 lat jest wysoka, jednak po przekroczeniu granicy 60. roku życia zdecydowana większość seniorów rezygnuje z pracy zawodowej. W 2020 r. wśród osób 60–64 lata aktywnych zawodowo było 39% osób, a powyżej 65 lat – zaledwie 6%.



Praca zawodowa może być dla seniorów doskonałym sposobem na zachowanie kondycji zdrowotnej - zarówno psychicznej jak i fizycznej. Staje się bodźcem do działania, nierzadko nadaje życiu sens, zmusza do codziennej aktywności, dzięki niej seniorzy czują się potrzebni.

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Dzieje się tak z kilku powodów. Z jednej strony polityka społeczna sprzyja dezaktywizacji tej warstwy społecznej (obniżenie wieku emerytalnego, wypłacanie dodatkowych emerytur). Zaś sami pracodawcy niechętnie korzystają z doświadczenia osób starszych, wychodząc z założenia, że są to osoby:

- wykluczone cyfrowo (nie korzystają z technologii informatycznej),
- wykluczone transportowo (mają trudności z przemieszczaniem się),
- niechętnie zdobywające nowe umiejętności,
- mniej produktywne, częściej korzystające ze zwolnień chorobowych i mniej elastyczne.

Zapomina się natomiast o umiejętnościach seniorów. A są to osoby z ogromnym, wieloletnim doświadczeniem, mają ustabilizowaną sytuację rodzinną (ich dzieci są dorosłe i nie są przytłoczeni zbyt dużą liczbą obowiązków domowych), mają więcej czasu na pracę, są bardziej dyspozycyjni, mają możliwość lepszego dopasowania się do wymogów pracodawcy oraz są gotowi pracować za niższą płacę niż młodszy pracownicy.

Zachodzące zmiany demograficzne mogą jednak pozytywnie wpłynąć na sytuację zawodową osób starszych. Szacunki Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że do 2050 r. liczba ludności w Polsce znacznie się zmniejszy. Dzieje się tak, gdyż spada liczba urodzeń. Taki sam trend dotyczy dzietności kobiet. W rezultacie spadającej liczby urodzeń i **dzietności** oraz rosnącej długości życia, społeczeństwo polskie będzie z roku na rok składać się z coraz większej liczby osób starszych. I, prędzej czy później, osoby te będą musiały podjąć się pracy zawodowej.

Ćwiczenie 7

Uzupełnij tekst, wybierając właściwe odpowiedzi spośród podanych.

W Polsce seniorami są najczęściej osoby nieaktywne zawodowo i pobierające emeryturę aktywne zawodowo i pobierające emeryturę . W 2020 r. w przedziale wiekowym powyżej 65 lat aktywnych zawodowo było 6% 39% osób. Odsetek ten jest spowodowany polityką społeczną, która sprzyja aktywizacji dezaktywizacji zawodowej tej warstwy społecznej. Zaś sami pracodawcy chętnie niechętnie korzystają z doświadczenia osób starszych, uważając, że są to osoby mniej produktywne bardzo zaangażowane .

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Przyszłość pracy...

Niewątpliwie rozwój technologii sprawi, że wiele współcześnie spotykanych zawodów może w przyszłości zniknąć z rynku pracy. Interesujące może się też stać to, w jakim stopniu o przyjęciu do pracy będą decydowały kompetencje twarde, które będzie można zastąpić, np. poprzez pracę maszyn, a jak ważne staną się kompetencje miękkie.

Prognozy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wskazują, że w kolejnych latach pracodawcy będą poszukiwać wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Najbardziej pożądanymi będą pracownicy na rynku informatycznym i telekomunikacyjnym, a także osoby, których praca związana jest z biotechnologią, energetyką oraz nanotechnologią.

Z kolei tracić na znaczeniu będą te zawody, w których wymagana jest jedynie praca fizyczna. Taką najłatwiej bowiem zastąpić pracą maszyn. Rozwój technologii sprawi, że coraz mniej

poszukiwani będą pracownicy w rolnictwie, górnictwie czy wydobywaniu surowców.

W prognozach pojawiają się nazwy nowych zawodów, które w przyszłości mogą być niezwykle pożądane. Wśród nich znajdują się takie stanowiska jak towarzysz osób starszych, analityk cyber-miasta, menedżer ds. rozwoju sztucznej inteligencji czy telechirurg. Na razie są to jednak tylko próby przewidzenia przyszłości.

Warto więc już teraz zainwestować w rozwój swoich umiejętności.

Ćwiczenie 8

Rozstrzygnij, czy podane zdania są prawdziwe, czy fałszywe. Zaznacz "P" jeśli zdanie jest prawdziwe lub "F" jeśli jest fałszywe.

Pytanie	Prawda	Fałsz
W wyniku rozwoju technologii wiele współcześnie istniejących zawodów zniknie z rynku pracy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
W przyszłości największe szanse na znalezienie pracy będą miały osoby posiadające wysokie kwalifikacje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Najbardziej poszukiwanymi pracownikami będą osoby zajmujące się obsługą maszyn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wśród dziedzin gospodarki, które będą przeżywały w przyszłości intensywny rozwój znajdują się biotechnologia, energetyka i nanotechnologia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Większość zawodów wykonywanych w przyszłości będzie wymagała umiejętności posługiwania się technologią informatyczną.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ĆWICZENIE: Wskaż prawidłową odpowiedź

Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.

Słowniczek

kwalifikacje

zdobyte przez człowieka efekty procesu uczenia się w postaci wiedzy i umiejętności, których osiągnięcie zostało potwierdzone stosownym świadectwem przez upoważnioną do tego instytucję

predyspozycje

wrodzona skłonność lub zdolność do czegoś, np. wykonywania określonego zawodu czy piastowania określonej funkcji

kompetencje zawodowe

indywidualne zdolności dające predyspozycje do wykonywania określonego zawodu; w zakres tych kompetencji wchodzi przede wszystkim umiejętność wykorzystywania zdobytych kwalifikacji, ale także umiejętności społeczne, zdolność do podejmowania ryzyka, przystosowywania się czy pomysłowość

Barometr Zawodów

strona internetowa zawierająca dane dotyczące prognozowanego zapotrzebowania pracodawców na pracowników w ujęciu rocznym; badanie zapotrzebowania jest realizowane na terenie całej Polski od 2015 roku

kategorie społeczno-zawodowe

część społeczeństwa wydzielona ze względu na istotne społecznie cechy np. wiek, stan cywilny, zawód, dochody

dziatność

inaczej współczynnik dziatności, który określa przeciętną liczbę dzieci, które mogłyby urodzić kobieta w ciągu całego okresu rozrodczego (do 15 do 49 roku życia), przy założeniu, że rodziłyby z intensywnością obserwowaną wśród innych kobiet w badanym okresie czasu

Bibliografia

[https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?](https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?province%5B%5D=%23polska&year%5B%5D=2022&forecast_type=relation&profession%5B%5D=282&relation=1)

[province%5B%5D=%23polska&year%5B%5D=2022&forecast_type=relation&profession%5B%5D=282&relation=1](https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?province%5B%5D=%23polska&year%5B%5D=2022&forecast_type=relation&profession%5B%5D=282&relation=1)

<https://cam.waw.pl/pokolenia/artukul/pracownik-w-wieku-emerytalnym-dobry-ale-niechciany-pokolenia-16/>

<https://dokariery.pl/-/kompetencje-miekkie-sprawdz-jakie-sa-pozadane-na-ryнку-pracy>

<https://interviewme.pl/blog/zawody-przyszlosci-najbardziej-poszukiwane>

<https://itwiz.pl/5-kompetencji-miekkich-poszukiwanych-na-ryнку-pracy-w-2022-roku/>

<https://news.mpl.pl/kompetencje-miekkie-w-pracy-inzyniera/>

<https://pie.net.pl/polscy-pracodawcy-niechetnie-zatrudniają-osoby-po-50-tce-wynika-z-eksperymentalnego-badania-pie/>

<https://podyplomie.pl/medycyna/26396,kompetencje-miekkie-a-profesjonalizm-lekarski>

<https://portalprzemyslowy.pl/wyroznione/czy-inzynier-powinien-rozwijac-kompetencje-miekkie/>

<https://praca.medycyna.pl/artykuly/umiejtnosci-miekkie-w-cv-medyka-o-czym-wartopapisac>

<https://serwisy.gazetaprawna.pl/emerytury-i-renty/artykuly/8191182,seniorzyniedocenienni-potencjal-dla-ryнку-pracy-wymaga-przezwycezenia-barier.html>

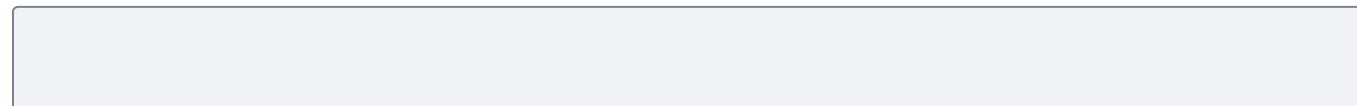
<https://www.bankier.pl/wiadomosc/Rynek-pracy-w-2022-r-pod-znakiem-m-in-deficytu-pracownikow-8247155.html>

<https://www.bankier.pl/wiadomosc/Dyskryminacja-ze-względu-na-wiek-na-ryнку-pracy-nadal-widoczna-8266275.html>

<https://zawodowysos.pl/kompetencje-na-ryнку-pracy/>

Konieczna-Kucharska M., (2015), Miękkie i twarde kompetencje nauczycieli, [w:] Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie Nr 19, s. 229-241

Płuska K. (2019), Twoje kompetencje miękkie. Soft skill (eBook)



Źródło: Learnetic S.A., licencja: CC BY 4.0.