

Pandemia Covid-19 a kompetencje pracowników

Patrycja Połonowska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: polonowska.patrycja@gmail.com

Justyna Grześ-Bukłaho

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: j.grzes@pb.edu.pl

DOI: 10.24427/az-2022-0042

Streszczenie

Kompetencje dzisiaj są połączeniem wiedzy i umiejętności. Doskonalenie kompetencji, a także zdobywanie nowych pozwala zatrudnionemu dostosować się do wymagań panujących na rynku. Pracodawcy chcą w swoich organizacjach mieć osoby kompetentne, które poradzą sobie w trudnych warunkach takich jak pandemia Covid-19. Poszukują pracowników, którzy będą potrafili pracować z nowymi technologiami, a ponadto będą posiadać umiejętności adaptacyjne oraz cyfrowe. Celem artykułu jest systematyzacja wiedzy odnoszącej się do kompetencji na rynku pracy oraz poznanie opinii pracowników badanej jednostki na temat możliwości rozwoju kompetencji w czasie pandemii. W artykule przedstawiono wyniki przeprowadzonych badań, realizowanych za pomocą techniki PAPI (*Paper nad Pencil Interview*). Analizowana próba badawcza to 50 osób. Z badań wysunięto wniosek, że pandemia Covid-19 nie była przeszkodą do rozwoju pracowników. Korzystali oni z oferty zapewnionej przez pracodawcę: szkoleń tematycznych prowadzonych w formie indywidualnej i grupowej, konferencji, kursów językowych i szkoleń online.

Słowa kluczowe

pandemia Covid-19, rozwój pracowników, kompetencje

Wstęp

Kompetencje odgrywają istotną rolę we współczesnym świecie. Przedsiębiorstwa dążą do tego aby w swoich zespołach mieć pracowników kompetentnych, którzy zmierzają do rozwijania i zdobywania nowych umiejętności. To pracownicy są podstawą każdej organizacji, to oni mają wpływ na jej rozwój, realizację zamierzonych przez nią celów oraz zapewniają sprawne jej działanie. Organizacje powinny stwarzać warunki do tego, żeby pracownicy mieli możliwość rozwoju w każdej sytuacji. Rozwój kompetencji przynosi korzyści nie tylko dla pracownika ale również dla organizacji, co przyczynia się do jej większej efektywności, konkurencyjności i produktywności. Kompetencje odgrywają bardzo ważną rolę na rynku pracy. Obserwując jak nagle i nieprzewidywalne zmiany zachodzą w otoczeniu niebywale trudno jest działać organizacji bez pracowników, którzy nie są przygotowani na takie sytuacje. Pracodawcy mają na celu pozyskanie pracowników posiadających przede wszystkim umiejętności adaptacyjne, cyfrowe, czy też te związane z pracą z nowymi technologiami, które jak pokazała pandemia Covid-19 są niezwykle istotne. Pracownik zaś oczekuje od pracodawcy tego aby miejsce, w którym pracuje zapewniało mu szerokie możliwości rozwoju, dzięki którym będzie mógł podwyższać swoje kompetencje, zdobywać nowe, rozwijać swoją karierę zawodową oraz odczuwać satysfakcję z wykonywanej pracy. Pracownik, otrzymujący takie możliwości rozwoju nie będzie myślał o zmianie miejsca zatrudnienia.

Celem artykułu jest usystematyzowanie wiedzy odnoszącej się do kompetencji na rynku pracy, a także sprawdzenie jakie są opinie pracowników na temat posiadanych przez nich kompetencji oraz możliwości ich rozwoju w czasie pandemii Covid-19 w określonej organizacji. W badaniu zastosowano metodę ilościową. Badanie zostało wykonane przy użyciu narzędzia badawczego jakim jest kwestionariusz ankietowy. W badaniu wykorzystano technikę PAPI, która polegała na zbieraniu informacji poprzez bezpośredni kontakt osoby przeprowadzającej badanie z respondentami.

1. Przegląd literatury

Współcześnie obserwując zmienność otoczenia i zachodzące w nim niespodziewane sytuacje takie jak pandemia Covid-19 trudno wyobrazić sobie przedsiębiorstwo funkcjonujące bez kompetentnych pracowników [Andújar Trabazos i in., 2021]. Kompetencje pojawiły się w literaturze w latach 80 XX wieku. Kompetencje odnoszą się do tego jaką dana osoba posiada wiedzę oraz umiejętności [Wulansari

i Rahmi, 2019, s. 683-684]. Kompetencje stanowią ważny czynnik w przedsiębiorstwie, pozwalają na osiągnięcie założonych celów [Hartati, 2020, s. 1031-1032]. Kompetencje przyczyniają się do poprawy wydajności i wyników w pracy [Adam i Kamase, 2019, s. 133]. Z kompetencjami wiążą się takie terminy jak: wiedza, zdolności, umiejętności, wartości oraz postawy [Serafin, 2016, s. 18]. Pojęcie „kompetencje” definiowane jest jako dyspozycje, które posiada dana osoba, umożliwiające jej uzyskiwanie ponadprzeciętnej efektywności [Armstrong i Taylor, 2016, s. 119]. Kompetencje stanowią wyznacznik wartości przedsiębiorstwa, im są bardziej rozwinięte, tym bardziej przyczyniają się do lepszej skuteczności i realizacji zamierzonych celów. Kompetencje są określane również jako uprawnienia, dające jednostkom możliwość podejmowania decyzji. To również cecha pracownika, która jest kluczowa w realizowaniu obowiązków na danym stanowisku pracy. To właściwość zapewniająca odpowiednie realizowanie działań i sprawne działanie organizacji [Harasim, 2012, s. 3]. Kompetencje będą się różnić w zależności od stanowisk jakie są w danej organizacji, dlatego też należy określić zestaw podstawowych kompetencji. Zdefiniowanie tych kompetencji jest niezbędne, aby pracownicy odpowiednio wykonywali pracę [Puteh i in., 2016, s. 45-47]. Według M. Sidor-Rządzkowskiej kompetencje są zestawem uwzględniającym zarówno umiejętności, wiedzę, postawy, które przyczyniają się do wypełniania zadań w odpowiedni sposób [Sidor-Rządzkowska, 2020, s. 23]. Inną definicję proponuje również E. Bombiak, według której kompetencje to jest to co pracownik potrafi wykonać odnosząc się do obszaru wiedzy na określony temat, a także do psychologicznego podejścia do zadania [Bombiak, 2014, s. 175]. Istnieje szereg różnych definicji, które zaprezentowano w tabeli 1.

Tab. 1. Termin kompetencji według różnych autorów

Autor	Definicja
G. Filipowicz	„Kompetencje to dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie.”
J. Hasim	„Kompetencje są skupiskiem powiązanej wiedzy, umiejętności i postaw, które odróżniają osoby osiągające najlepsze wyniki od osób osiągających przeciętne wyniki.”
M. Kossowska I. Sołtysińska	„Podstawą kompetencji jest wiedza rozważana na trzech poziomach: wiedza w potocznym rozumieniu (wiedza deklaratorywna - wiem co) umiejętności (wiedza proceduralna - wiem jak i potrafię) postawy – (chcę i jestem gotów wykorzystać swoją wiedzę)”.
B. Mikuła	„Kompetencje to ogół wiedzy, zdolności do działania i postaw tworzących całość w zależności od celu i warunków działania.”

T. Oleksyn	„Kompetencje pracowników to: cechy psychofizyczne, wewnętrzna motywacja, stan zdrowia, uzdolnienia, predyspozycje, postawy i zachowania, uprawnienia do działania, umiejętności, doświadczenie, wiedza, wykształcenie.”
A. Pocztowski	„Kompetencja jest to klaster trwałych właściwości/charakterystyk jednostki, stanowiący konfigurację wiedzy, umiejętności, zdolności, motywów i wartości, umożliwiające uzyskanie wysokich efektów i innych ponadprzeciętnych osiągnięć w określonym obszarze i kontekście aktywności zawodowej.”
S. Sarkar	„Kompetencje odnoszą się do wykazanej przez osobę wiedzy, umiejętności lub zdolności.”

Źródło: [Filipowicz, 2004, s. 19; Hashim, 2008, p. 259-271; M. Kossowska, I. Sottysińska, 2002, s. 14; Mikuła, 2006, s. 210; Oleksyn, 2010, s. 26; Pocztowski, 2018, s. 157; Sarkar, 2013, p. 253-263].

Definicje kompetencji wskazują, że na to pojęcie nie składa się tylko wiedza i umiejętności, ale również cechy pozwalające na osiągnięcie wysokich wyników w pracy [Dyhdalewicz i Grzes-Bukłaho, 2021, p. 95-114]. Definiowanie kompetencji w angielskiej literaturze odnosi się do dwóch terminów: *competency*, dotyczący kompetencji twardych i *competence*, związany z kompetencjami miękkimi [Rakowska, 2007, s. 49]. Ponadto, można wyróżnić następujące cechy kompetencji:

- niematerialność – nie da się ich ocenić poza działaniem,
- obserwowalność – zauważalne są w działaniu,
- zmienność – mogą być rozwijane bądź też wygasać,
- mierzalność – podlegają ocenie i porównywaniu,
- stopniowalność – podlegają różnicowaniu,
- synergiczność – uwzględniane razem, mogą osiągać wynik lepszy niż indywidualnie,
- sytuacyjność – mają kluczową wartość w danej sytuacji,
- transformowalność – możliwość ich zastosowania na wielu stanowiskach pracy i w różnych zawodach,
- podmiotowość – należą do danej osoby, grupy roboczej,
- współzależność – widoczne są między nimi wzajemne powiązania,
- niezbywalność – nie można się ich zrzec,
- rzadkość – są ciężkie do skopiowania, nie ma osób które posiadają dokładnie takie same kompetencje,
- cenneść – dają możliwość realizacji celów,
- nierozdzielczość – nie da się ich rozdzielić od danej osoby [Walkowiak, 2007, s. 23-24].

W literaturze można znaleźć szereg różnych klasyfikacji kompetencji. Jedną z nich jest klasyfikacja według F. Delamare Le Deist i J. Wintertona, którzy przed-

stawili kompetencje poznawcze związane z umiejętnością rozumienia, interesowaniem się światem, nieszablonowym myśleniem, funkcjonalne dotyczące samodzielności w wykonywaniu obowiązków i realizowaniu zadań na określonym stanowisku pracy, społeczne obejmujące umiejętność współpracy, postawienia się w sytuacji innej osoby oraz metakompetencje które wiążą się z umiejętnością radzenia sobie w sytuacjach stresujących i trudnych [Delamare Le Deist i Winterton, 2005, s. 27].

Inną klasyfikację proponuje G. Filipowicz, dokonujący podziału kompetencji na bazowe obejmujące kompetencje poznawcze, osobiste i społeczne oraz wykonawcze, w których skład wchodzi kompetencje biznesowe, firmowe i menedżerskie. Kompetencje bazowe są fundamentem dla innych kompetencji zaś wykonawcze związane są z realizacją określonych zadań na stanowisku pracy [Filipowicz, 2004, s. 38].

Piśmiennictwo wskazuje także na klasyfikacje kompetencji z podziałem na firmowe, fachowe i społeczne. Kompetencje firmowe są wspólne dla wszystkich pracowników w organizacji. Kompetencje fachowe zaś obejmują już rodzaj wykonywanej pracy. Biorąc pod uwagę zawód prawnika będą potrzebne tam kompetencje inne niż w przypadku księgowej czy też lekarza. Wśród wyodrębnionej klasyfikacji są również kompetencje społeczne, związane są z pracą z ludźmi, budowaniem relacji czy też empatią [Sidor-Rządkowska, 2020, s. 29].

2. Metodyka badań

Przedmiotem badań w danym artykule były opinie pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego w Białymstoku. Dokonano takiego wyboru organizacji, ze względu na jej specyfikę i wymagania kompetencyjne, które odpowiednio rozwijane mogą przyczynić się do tworzenia potencjału jednostki publicznej oraz prowadzić do wyższej jakości obsługi klienta. Ponadto Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku posiada wiele departamentów i stanowisk, co pozwala na poznanie opinii pracowników z różnych perspektyw. Celem poznawczym przeprowadzonych badań było zwiększenie wiedzy odnoszącej się do możliwości rozwoju kompetencji pracowników badanej jednostki w czasie pandemii Covid-19. Celem praktycznym realizowanych badań było zdefiniowanie rekomendacji przyczyniających się do usprawnienia procesu związanego z rozwojem kompetencji pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego w Białymstoku.

W badaniu wykorzystano metodę ilościową, zastosowano narzędzie badawcze jakim jest kwestionariusz ankiety. Ankieta jest techniką umożliwiającą zbieranie odpowiedzi na zadane pytania, które są ułożone w sposób uporządkowany i spójny [Apanowicz, 2002, s. 86]. Badanie przeprowadzono techniką PAPI, polegającą na dystrybuowaniu ankiet w formie papierowej bezpośrednio wśród respondentów.

Problem badawczy definiowany jest jako zestaw pytań, na które odpowiedzi należy szukać realizując badanie [Kuciński, 2010, s. 84].

Rozpoczynając badanie określono następujące problemy badawcze:

- Które z kompetencji będą kluczowe w przyszłości?
- Czy pandemia Covid-19 była przeszkodą w nabywaniu nowych umiejętności i kompetencji?
- Które z form rozwoju kompetencji pracowników są najczęściej stosowane przez pracodawców?
- Które z czynników najbardziej motywują pracowników, aby rozwijać swoje kompetencje?

Udział w badaniu wzięło 50 pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego w Białymstoku znajdującego się przy ulicy Poleskiej 89. Badanie zostało przeprowadzone w maju 2022 roku. Ankietowani zostali powiadomieni o tym, iż badanie jest w pełni anonimowe. Charakterystykę próby badawczej zaprezentowano w tabeli 2.

Tab. 1. Charakterystyka próby badawczej

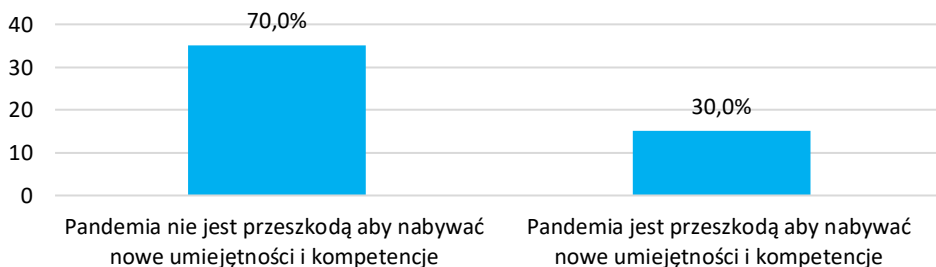
Zmienna	Charakterystyka
Płeć	Kobiety – 86% Mężczyźni – 14%
Wiek	26-35 – 28% 36-45 – 48% 46-55 – 22% 56 i więcej – 2%
Wykształcenie	Wyższe – 100%
Staż pracy	0-5 lat – 6% Powyżej 5 do 10 lat – 10% Powyżej 10 do 15 lat – 36% Powyżej 15 do 20 lat – 24% Wiecej niż 20 lat – 24%
Stanowisko	Główny specjalista – 40% Podinspektor – 10% Inspektor – 10% Starszy Inspektor – 26% Kierownik referatu – 6% Zastępca dyrektora – 6% Dyrektor departamentu – 2%
Miejsce zamieszkania	Wieś – 22% Miasto do 50 tys. mieszkańców – 2% Miasto do 250 tys. mieszkańców – 2% Miasto powyżej 250 tys. mieszkańców – 74%

Źródło: opracowanie własne.

Z powyższej charakterystyki próby badawczej można wywnioskować, iż w badaniu udział wzięło więcej kobiet niż mężczyzn, które stanowiły 86% (43 odpowiedzi). Biorąc pod uwagę wiek najwięcej respondentów zaznaczyło przedział wiekowy 36-45 lat i tę grupę stanowiło 48% (24 odpowiedzi). Wszyscy ankietowani zadeklarowali, że posiadają wykształcenie wyższe. W pytaniu dotyczącym stażu pracy najwięcej osób biorących udział w badaniu odpowiedziało, że ich staż wynosi powyżej 10 do 15 lat i stanowi to 36% (18 odpowiedzi). Najwięcej ankietowanych pracuje na stanowisku głównego specjalisty co stanowi 40% (20 odpowiedzi). Najwięcej respondentów zaznaczyło, jako miejsce zamieszkania miasto powyżej 250 tys. mieszkańców co stanowi 74% (37 odpowiedzi).

3. Wyniki badań

Pierwsze pytanie w kwestionariuszu było związane z tym, czy pandemia Covid-19 stanowi przeszkodę aby zdobywać nowe umiejętności i kompetencje. Wyniki przedstawiono na rysunku 1.

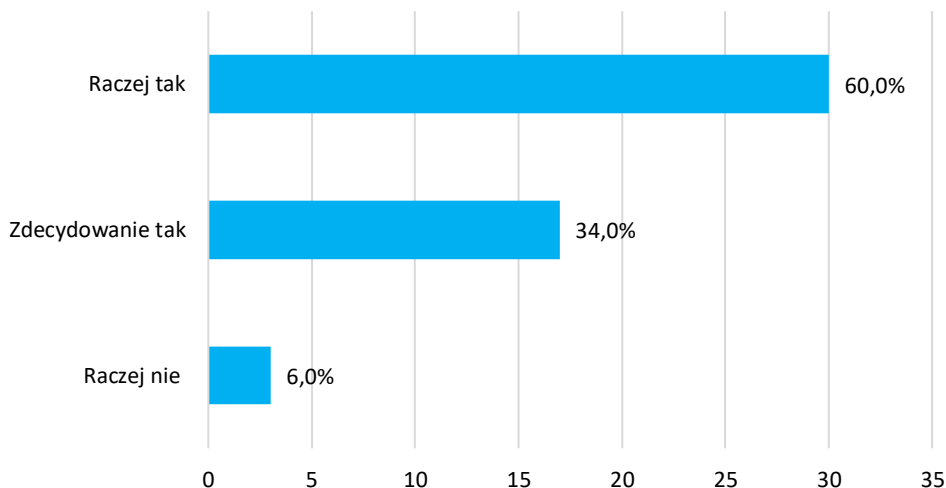


Rys. 1. Oddziaływanie pandemii Covid-19 na zdobywanie nowych umiejętności i kompetencji

Źródło: opracowanie własne.

Na zaprezentowanym rysunku zauważyć można iż 70% ankietowanych (35 odpowiedzi) wskazuje, że pandemia Covid-19 nie była przeszkodą aby zdobywać nowe umiejętności i kompetencje. Część respondentów 30% (15 odpowiedzi) wskazuje odpowiedź, że pandemia jest przeszkodą aby zdobywać nowe umiejętności i kompetencje.

W kolejnym pytaniu respondenci zostali poproszeni o wskazanie odpowiedzi na pytanie, związane z tym czy pracodawca daje możliwość rozwoju pracownikom np. poprzez szkolenia online. Odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 2.



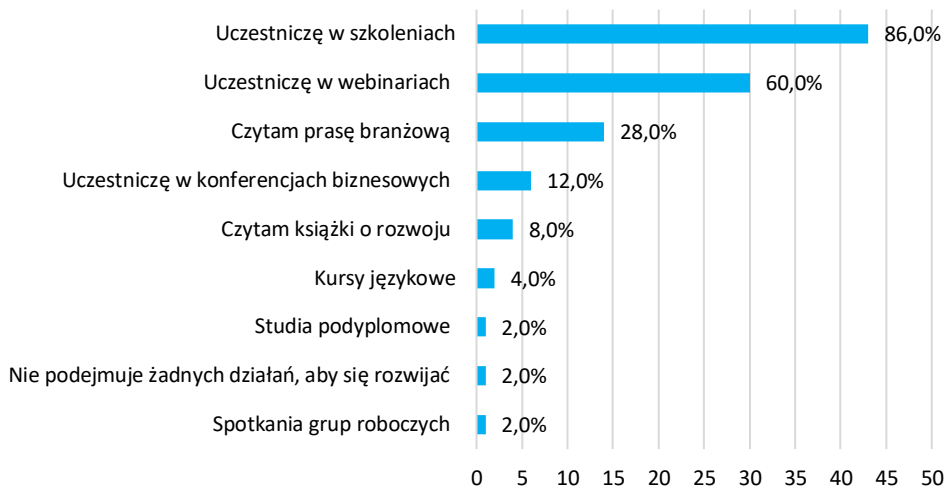
Rys. 2. Umożliwienie rozwoju pracownikom w czasie pandemii Covid-19

Źródło: opracowanie własne.

Na prezentowanym rysunku zauważyć można iż zdecydowana większość bo, aż 94% (47 odpowiedzi), uważa że pracodawca umożliwi rozwój pracownikom w czasie pandemii Covid-19.

Następne pytanie w kwestionariuszu było pytaniem otwartym, w którym respondenci zostali poproszeni o wskazanie form rozwoju jakie są oferowane przez pracodawcę. Respondenci najczęściej wskazywali że są to: szkolenia tematyczne prowadzone w formie indywidualnej i grupowej, kursy językowe, webinaria, konferencje oraz studia podyplomowe.

Kolejne pytanie dotyczyło tego jakie działania rozwojowe podejmują pracownicy w czasie pandemii Covid-19. Wyniki zaprezentowano na rysunku 3.



Rys. 3. Podejmowane działania rozwojowe przez pracowników w czasie pandemii Covid-19

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej respondentów zaznaczyło w tym pytaniu odpowiedź dotyczącą tego, że najczęściej uczestniczyła w szkoleniach 86% (43 odpowiedzi), webinarach 60% (30 odpowiedzi) oraz czytała prasę branżową 28% (14 odpowiedzi).

Kolejne pytanie dotyczyło tego, które z kompetencji rozwijają pracownicy podczas trwania pandemii Covid-19. Odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 4.

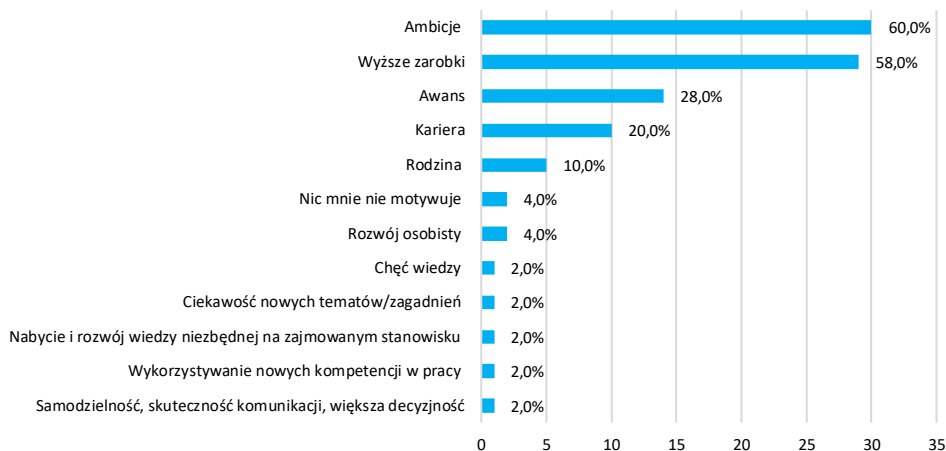


Rys. 4. Kompetencje rozwijane przez pracowników w czasie pandemii Covid-19

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej pracownicy wskazywali odpowiedź, związaną z tym że rozwijają kompetencje twarde, które są związane z danym zawodem takie jak np. umiejętność obsługi programów i to wskazało 60% (30 odpowiedzi) ankietowanych. Pracownicy rozwijają również kompetencje miękkie takie jak np. komunikatywność czy też odporność na stres i tę odpowiedź zaznaczyło 32% (16 odpowiedzi) respondentów.

W następnym pytaniu respondenci zostali poproszeni o wskazanie czynników, które najczęściej motywują ich do rozwoju kompetencji. Wyniki zaprezentowano na rysunku 5.

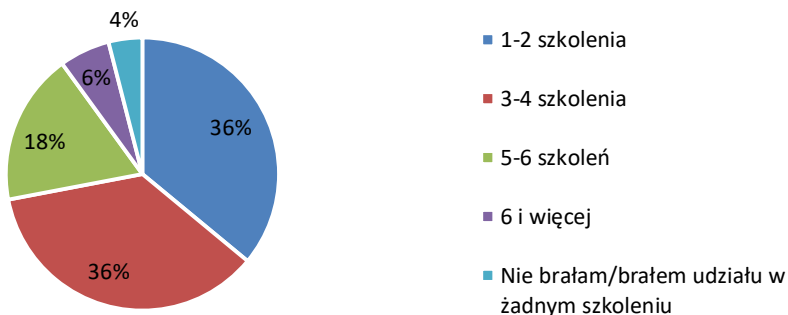


Rys. 5. Motywacja do rozwoju kompetencji pracowników

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci najczęściej odpowiadali że motywacją do rozwoju kompetencji są ambicje i tę odpowiedź wskazało 60% (30 odpowiedzi), następnie wyższe zarobki 58% (29 odpowiedzi) oraz możliwość awansu 28% (14 odpowiedzi).

W pytaniu dotyczącym udziału pracowników w szkoleniach podwyższających kompetencje w latach 2020-2022 uzyskano następujące wyniki, które zaprezentowano na rysunku 6.



Rys. 6. Udział pracowników w szkoleniach podwyższających kompetencje w latach 2020-2022

Źródło: opracowanie własne.

Na powyższym rysunku zauważyć można, że 36% (18 odpowiedzi) respondentów brało udział w 1-2 szkoleniach i taka sama liczba ankietowanych brała udział w 3-4 szkoleniach podwyższających kompetencje.

Kolejne pytanie dotyczyło tego dlaczego rozwijanie kompetencji jest istotne. Wyniki zaprezentowano na rysunku 7.

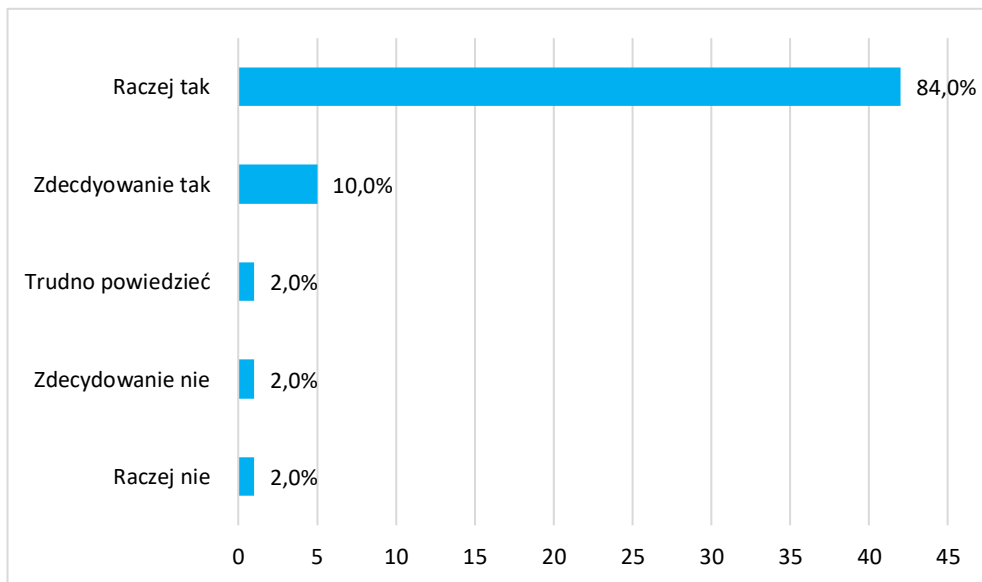


Rys. 7. Istotne aspekty przy rozwijaniu kompetencji pracowników

Źródło: opracowanie własne.

Na zaprezentowanym rysunku zauważyć można że ankietowani najczęściej wskazują, że aspektem przyciągającym do rozwijania kompetencji jest możliwość zaspokojenia własnych ambicji i tę odpowiedź wskazało 36% (18 odpowiedzi) oraz odpowiedź związaną z tym, że kompetencje dają poczucie wzrostu własnej wartości, którą zaznaczyło 34% ankietowanych (17 odpowiedzi).

Kolejne pytanie nawiązywało do zadowolenia pracowników z posiadanych przez siebie kompetencji. Uzyskane odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 8.

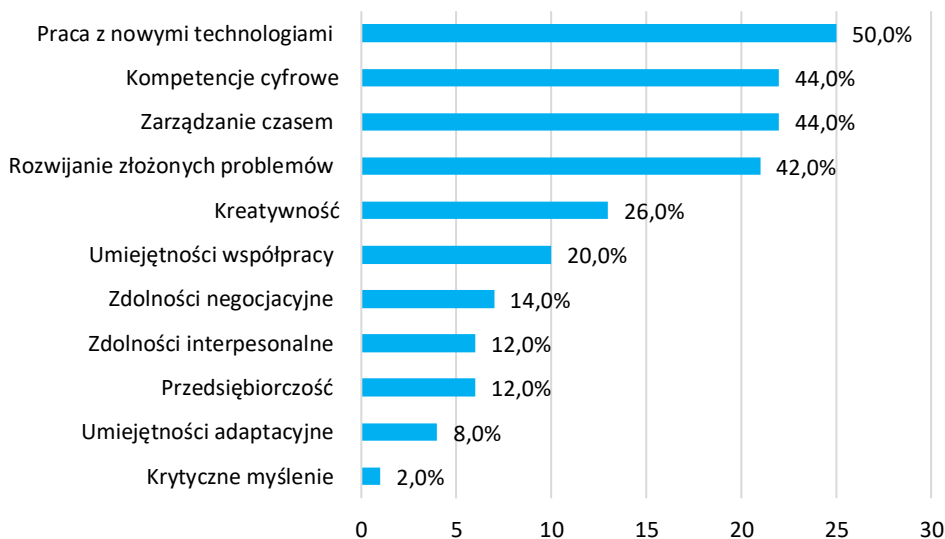


Rys. 8. Zadowolenie z posiadanych kompetencji

Źródło: opracowanie własne.

Na powyższym rysunku, zauważyć można że 94% (47 odpowiedzi) respondentów jest zadowolonych z posiadanych przez siebie kompetencji. Zaledwie 4% (2 odpowiedzi) ankietowanych nie jest zadowolonych z posiadanych przez siebie kompetencji.

W następnym pytaniu respondenci zostali poproszeni o wskazanie kompetencji, które ich zdaniem będą kluczowe w przyszłości. Uzyskane wyniki przedstawiono na rysunku 9.



Rys. 9. Kompetencje przyszłości, które będą kluczowe w wykonywaniu pracy w organizacji

Źródło: opracowanie własne.

Kompetencje przyszłości, które będą kluczowe w wykonywaniu pracy w organizacji to według respondentów: praca z nowymi technologiami i tę odpowiedź wskazało 50% (25 odpowiedzi), zarządzanie czasem i taką odpowiedź wskazało 44% (22 odpowiedzi) oraz kompetencje cyfrowe, które zaznaczyło 44% (22 odpowiedzi).

4. Dyskusja wyników

Wyniki z przeprowadzonych badań pokazują, że pandemia Covid-19 nie była przeszkodą do tego aby się rozwijać i kształtować swoje kompetencje. Okazała się szansą na to, żeby sprawdzić posiadane kompetencje pracowników, jak poradzą sobie z nową i trudną sytuacją. Jak przedstawiają wyniki badań pracownicy badanej jednostki mieli możliwości rozwoju i z nich korzystali. Zdecydowana większość podjęła się udziału w szkoleniach, kursach, konferencjach i webinarach. Pracodawca udostępniał szerokie działania rozwojowe, w których udział mogli brać pracownicy. To może świadczyć o tym, iż pracodawca dba o rozwój swojego zespołu, pomimo tego, że sytuacja jest niełatwa i nieprzewidywalna. Pracownicy przy wyborze kompetencji przyszłości, zazwyczaj wybierali kompetencje związane z pracą

z technologiami czy też kompetencje cyfrowe. Wybór ten może wynikać z faktu, że pojawiają się nowe rozwiązania technologiczne.

Porównując badanie przeprowadzone przez Hays Poland w sierpniu 2020 roku, w którym udział wzięło 1100 respondentów wysunięto z niego główne wnioski dotyczące tego, że 48% specjalistów i menedżerów podjęło się zdobycia nowych kompetencji i umiejętności. Badani najczęściej wskazywali, że rozwijali kompetencje twarde, które są związane z danym zawodem i tę odpowiedź wskazało 34%, wiedzę branżową 30%, uniwersalne kompetencje miękkie 21%, kompetencje menedżerskie 19% oraz kompetencje twarde specyficzne dla zawodu innego niż wykonywany i tą odpowiedź zaznaczyło 18%. Osoby niepodjęające działań rozwojowych najczęściej wymieniały, że przyczyną tego był brak funduszy na odpłatne działania rozwojowe, zmęczenie oraz mała ilość czasu. Ponadto, w wyniku przeprowadzonego badania uzyskano również informację, że 33% firm nie oferowało swoim pracownikom możliwości rozwojowych. Wynik świadczyć może o tym, iż firmy nisko priorytetowo traktowały aspekt jakim jest rozwój pracowników [Kolenda, <https://www.hays.pl/blog/insights/rozwoj-w-domowym-zacisku>, 09.07.2022].

Zarówno badanie przeprowadzone w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podlaskiego w Białymstoku i te przeprowadzone przez Hays Poland przedstawiają, że pracownicy chcą się rozwijać niezależnie od sytuacji jaka panuje. W obu badaniach uzyskano informację, że pracownicy najchętniej rozwijają kompetencje, które dotyczą danego zawodu. Dążą do doskonalenia swoich kompetencji i umiejętności, a takie sytuacje jak pandemia Covid-19 są jeszcze większym motorem do podejmowania działań. Pracownicy chcą być pewni tego, że na bazie posiadanych kompetencji, doświadczenia, wiedzy, umiejętności, zdolności będą w stanie spełniać oczekiwania pracodawców obecnie i w przyszłości.

Podsumowanie

Kompetencje są obszarem, który powinien być nieustannie rozwijany przez pracowników. Zdobywanie nowych kompetencji, ich doskonalenie pozwala pracownikom wyróżnić się na tle innych oraz być bardziej skutecznym w wykonywaniu zadań na danym stanowisku pracy. Po przeprowadzeniu badań uzyskano informację, że tymi najbardziej pożądanymi kompetencjami w przyszłości będą kompetencje cyfrowe, praca z nowymi technologiami, zarządzanie czasem oraz rozwijanie złożonych problemów. Głównymi motywatorami dla których pracownicy chcą rozwijać swoje kompetencje są: wyższe zarobki, możliwość awansu, ambicje oraz kariera. Z przeprowadzonych badań również wyciągnięto wniosek dotyczący tego, że pracodawcy najczęściej oferują formy rozwoju swoim pracownikom w postaci szkoleń

tematycznych prowadzonych w formie indywidualnej i grupowej, konferencji, kursów językowych i szkoleń online. Pandemia Covid-19 niewątpliwie wpłynęła na wiele aspektów negatywnie, ale tutaj warto zauważyć również pozytywną jej stronę. Dzięki sytuacji pandemicznej możliwe było sprawdzenie kompetencji pracowników na jakim są poziomie, na ile są dostosowane do danej sytuacji oraz rozpoznanie kompetencji, które należy doskonalić i nabywać. To trudny czas nie tylko dla pracowników, ale również dla pracodawców, którzy musieli się zmierzyć z zupełnie nową rzeczywistością. Pandemia pozwoliła również na sprawdzenie tego czy pracodawca umożliwi rozwój swoim pracownikom oraz w jakiej formie to zapewni. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na to, że pracodawca zadbał o rozwój swoich pracowników w trudnych warunkach. Kompetencje są obszarem, który wciąż będzie badany, ze względu na to jak zmienne jest otoczenie i wymagania pracodawców dotyczące kompetencji pracowników.

ORCID iD

Justyna Grześ-Bukłaho: <https://orcid.org/0000-0002-5083-1879>

Literatura

1. Adam F., Kamase J. (2019), *The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance*, International Journal of Scientific & Technology Research 8(3).
2. Andújar Trabazos P., Del Mar Gómez Villegas M., Szydło J. Gulc. A. (2021), *Covid-19 and the impact on the economy and society in Spain*, Akademia Zarządzania vol. 5, nr 2, pp. 1-15.
3. Apanowicz J. (2002), *Metodologia ogólna*, Wydawnictwo Bernardinum, Gdynia.
4. Armstrong M., Taylor S. (2016), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer, Warszawa.
5. Bombiak E. (2014), *Kompetencje pracownicze – istota, pomiar i sprawozdawczość*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie 103.
6. Delamare Le Deist F., Winterton J. (2005), *What is competence?*, Human Resource Development International 1.
7. Dyhdalewicz A., Grześ-Bukłaho J. (2021), *Competences of innovation brokers – experiences of the GoSmart BSR project*, Engineering Management in Production and Services 13(4).

8. Filipowicz G. (2004), *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
9. Harasim W. (2012), *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji inteligentnej*, Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa.
10. Hartati T. (2020), *Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee*, Budapest International Research and Critics Institute- Journal 3(1).
11. Kolenda A., *Rozwój w domowym zaciszu*, <https://www.hays.pl/blog/insights/rozwój-w-domowym-zaciszu> [09.07.2022].
12. Kossowska M., Sołtysińska I. (2002), *Szkolenia pracowników, a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
13. Kuciński K. (2010), *Metodologia nauk ekonomicznych: dylematy i wyzwania*, Difin, Warszawa.
14. Mięka B. (2006), *Organizacje oparte na wiedzy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
15. Oleksyn T. (2010), *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
16. Pocztowski A. (2018), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Koncepcje, praktyki, wyzwania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
17. Puteh F., Kaliannan M., Alam N. (2016), *Employee core competencies and organisational excellence: an interpretative analysis*, Australian Journal of Business and Economic Studies 2(1).
18. Rakowska A. (2007), *Kompetencje menedżerskie kadry kierowniczej we współczesnych organizacjach*, Wydawnictwo Uniwersytetu M. Curie-Skłodowskiej, Lublin.
19. Sarkar S. (2013), *Competency based Training Need Assessment – Approach in Indian companies*, Organizacja 46.
20. Serafin K. (2016), *Kompetencje pracownicze determinantą kreacji wartości kapitału intelektualnego organizacji*, Studia Ekonomiczne 283.
21. Sidor-Rządowska M. (2020), *Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrażanie, integrowanie z innymi systemami ZZL*, Wolters Kluwer, Warszawa.
22. Walkowiak R. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje. Nowe trendy. Efektywność*, Dom Organizatora, Toruń.
23. Wulansari P., Rahmi A. (2019), *The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance*, Advances in Economics, Business and Management Research 65.

The impact of the Covid-19 pandemic on the development of employee competencies

Abstract

Competencies today are a determinant of the knowledge, skills and abilities of an employee. Improving competencies, as well as acquiring new ones, allows the employee to adapt to the requirements of the market. Employers want competent employees in their organizations who can handle difficult conditions such as the Covid-19 pandemic. They are looking for employees who can work with new technologies and have adaptive and digital skills. The purpose of this article is to systematize knowledge relating to competencies in the labor market and to get to know the opinions of the employees of the studied unit on the possibility of developing competencies during the pandemic. The article also presents the results of the survey, which was conducted using the PAPI (Paper nad Pencil Interview) technique. The analyzed research sample was 50 people. The study concluded that the Covid-19 pandemic was not an obstacle to development.

Key words

Covid-19 pandemic, employees development, competencies