

Szybkie tempo zmian i pojawianie się nowych technologii powoduje potrzebę ciągłego weryfikowania umiejętności zawodowych, dokształcania się w ramach zawodu. Pozwala to na przystosowanie się przedsiębiorstw i społeczeństw do tych zmian. Realizacji tej potrzeby ma służyć wdrażanie idei uczenia się przez całe życie. Ucząc się generujemy przyrost potrzebnej wiedzy, która staje się czynnikiem konkurencyjności, innowacyjności i wydajności gospodarki.

Idea uczenia się przez całe życie przyświeca wszystkim państwom Unii Europejskiej. Znajduje również swoje odzwierciedlenie w polityce państwa polskiego. W dokumentach określających cele i kierunki rozwoju gospodarki i nauki (Krajowy Program Badań, Strategia Rozwoju Kraju 2020, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, Polska 2030 Trzecia Fala Nowoczesności Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju) wyraźnie podkreśla się rolę edukacji na wszystkich etapach życia człowieka i potrzebę ciągłego doskonalenia szeroko rozumianych kompetencji: zawodowych, społecznych i obywatelskich.

Współcześnie kompetencje zawodowe rozumie się nie tylko jako profesjonalną wiedzę i umiejętności wymagane do pracy w danym zawodzie, czy na konkretnym stanowisku pracy, ale także jako zdolność jednostki do radzenia sobie w różnych sytuacjach zawodowych i życiowych. Otwarcie się rynków pracy oraz wzrost konkurencji i mobilności sprawia, że coraz więcej ludzi pracuje poza granicami swoich państw. Zasięg działania wielu firm ma charakter międzynarodowy. W tej sytuacji wzrasta znaczenie współpracy i konkurencji, a jednocześnie pojawia się potrzeba standaryzacji, możliwości porównywania kompetencji pracowników i szybkiej adaptacji do nowych wymagań.

Celem rozważań podjętych w tej publikacji jest zwrócenie uwagi na współczesne rozumienie i znaczenie pojęcia kompetencji zawodowych, w tym – kluczowych, dynamikę ich zmian, znaczenie dla efektywności pracy oraz omówienie na przykładzie grupy zawodowej, jaką są pracownicy z obszaru ergonomii i bhp.

Czym są kompetencje zawodowe?

Pojęcie „kompetencje” jest analizowane na gruncie różnych nauk, m.in. psychologii, pedagogiki, zarządzania i, w zależności od przyjętej perspektywy, ma różne znaczenia. Słowo „kompetencja” pochodzi z łacińskiego *competentia* i oznacza: odpowiedniość, zgodność. Można zatem powiedzieć, że osoba kompetentna, to ktoś umiejący wykonywać określone czynności [1].

Ze względu na formę aktywności społecznej kompetencje są interpretowane jako zdolności do wykonywania zadań w danym obszarze lub pełnienia funkcji zgodnie z przyjętymi standardami [2]. W rozumieniu zawodowym kompetencje to dyspozycje przejawiające się w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim, wymaganym poziomie. Wiedza jest tu rozumiana jako: wiedza o faktach (mam informacje na jakiś temat), o zasadach i prawach (wiem, dlaczego

tak jest), o podmiotach działania (znam uwarunkowania moich działań). Z tak rozumianej wiedzy wynika umiejętność wykonania konkretnej czynności w sposób uznawany za właściwy [3]. Termin „kompetencje” określa również dyspozycje, które człowiek osiąga w ciągu swojego życia poprzez wyuczenie. Wskazują one na poziom sprawności, warunkujący efektywne działanie w jakiejś dziedzinie [4].

W definicji kompetencji ważnym elementem są postawy. Przejawiają się w nich właściwości osoby, zwłaszcza jej systemy wartości, motywy postępowania, sprawności, obraz samego siebie oraz stosunek do swojej roli społecznej. Z tego względu kompetencje są pojęciem szerszym niż sprawności, stanowią bowiem kompozycję wiedzy, umiejętności, rozumienia i pragnienia [4].

W innym znaczeniu istota kompetencji wyraża się w zakresie pełnomocnictw uprawnień i obowiązków, realizowania określonych zadań, w obszarze wiedzy, umiejętności, odpowiedzialności, w aspekcie kwalifikacji, zapewniających osiągnięcia zamierzonych rezultatów [5].

Z pojęciem kompetencji zawodowych występuje pojęcie „kwalifikacje zawodowe”, które definiuje się jako układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych. Kwalifikacje zawodowe zwykle mają wymiar formalny, można je zatem oceniać i porównywać. Łączą się z ukończeniem określonego poziomu kształcenia i otrzymaniem świadectwa jego ukończenia. Dzięki temu, można stwierdzić, że ktoś posiada kwalifikacje w danej dziedzinie lub nie.

Najogólniej mówiąc, kompetencje zawodowe to efekty uczenia się, rozumiane jako układ wiedzy, umiejętności i postawy pracownika. Pozwalają mu realizować zadania zawodowe na wymaganym poziomie, funkcjonować w zmieniających się warunkach, być innowacyjnym. Kwalifikacje to formalne potwierdzenie rozwoju odpowiednich umiejętności i zasobu wiedzy. Kwalifikacje i kompetencje współwystępują, a także wzajemnie się warunkują. Do zdobycia kwalifikacji potrzebne są określone kompetencje, np. do uczenia się, zdobycie zaś określonych kwalifikacji umożliwi rozwój i pogłębianie kompetencji.

Z pojęciem kompetencji zawodowych łączą się również takie pojęcia, jak „zawód”, „zadania zawodowe”, „umiejętności”. Zawód to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Przez pojęcie „zadania zawodowe” rozumie się etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu. Układ czynności zawodowych powiązanych celem działania kończy się określonym wytworem, usługą lub decyzją. Umiejętności to zdolność wykonywania czynności, których celem jest zrealizowanie zadania zawodowego [6].

Kompetencje zawodowe to czynnik silnie determinujący jakość zasobów pracy. W XX w. do najcenniejszych zasobów przedsiębiorstw zaliczano maszyny i procesy technologiczne oraz sposoby ich wykorzystania. Dzisiaj, zarów-

no w obszarze produkcji i biznesu, jak i usług, zasobami są pracownicy, a zwłaszcza ich wiedza i wydajność. Tłumaczy to fakt zapotrzebowania na pracowników, którzy efektywnie funkcjonują w szerszym obszarze zawodowym, a nie tylko na danym stanowisku pracy. Ich kompetencje odnajdujemy nie tylko w obszarze zawodowym, ale także społecznym – obejmują elementy kulturowe i moralno-obyczajowe. Nie są bezpośrednio związane z wykonywanym zawodem, ale często wskazują na określony styl życia i pozycję człowieka w społeczeństwie. Według współczesnego podejścia strukturę kompetencji zawodowych tworzą: wiedza i umiejętności ogólne oraz fachowe, cechy psychofizyczne, kwalifikacje ogólne i kluczowe, postawy i zainteresowania oraz doświadczenia życiowe i zawodowe [7].

W Polsce najnowszym źródłem informacji na temat kompetencji zawodowych jest Krajowy Standard Kompetencji Zawodowych, czyli zbiór informacji zawodoznawczych, przeznaczony dla pracodawców, pracowników, urzędów pracy i innych podmiotów rynku pracy. Ma służyć poprawie jakości funkcjonowania rynku pracy oraz lepszemu dostosowaniu kształcenia na jego potrzeby. Standard opisuje zestaw wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych ważnych w odniesieniu do wykonywania pracy w danym zawodzie i można go odnaleźć na stronie internetowej www.kwalifikacje.praca.gov.pl [8].

Rozwój kompetencji zawodowych

W literaturze funkcjonuje wiele klasyfikacji kompetencji, służących do uporządkowania ich w spójne grupy. Zasada spójności zakłada, że rozwój kompetencji z danej grupy wpływa na rozwój innych kompetencji w ramach tej samej grupy lub z grup pokrewnych. Jeżeli np. w grupie kompetencji „praca z ludźmi” rozwijane są umiejętności zarządzania relacjami międzyludzkimi, to jednocześnie są one pomocne w rozwijaniu innych kompetencji w ramach tej grupy, takich jak praca zespołowa, czy wywieranie wpływu. W grupie kompetencji „osiąganie celów” rozwijanie umiejętności planowania wspiera rozwój np. zarządzania wykonywaniem zadania, czy wyznaczaniem celów i zadań [9].

Kompetencje zawodowe mają różny stopień nasilenia. Pracownik z minimalną wiedzą i umiejętnościami do wykonywania pracy na danym stanowisku posiada tzw. kompetencje krytyczne lub progowe. Kompetencje wysokie świadczą z kolei o dużej efektywności w pracy i należy oczekiwać ich od pracowników doświadczonych. Niekompetencja przejawia się zaś zbiorem zachowań niepożądanych, obniżających lub uniemożliwiających skuteczne wykonywanie zadań zawodowych [9].

Planując rozwój kompetencji zawodowych trzeba rozpatrywać je w kontekście przechodzenia od najniższych do coraz wyższych poziomów. Przykładem stadialności rozwoju kompetencji jest model zaproponowany przez Maxwella [10]. W tym ujęciu kompetencje zawodowe funkcjonują na czterech poziomach, a ich rozwój odbywa się od nieświadomionej do nieświad-

mej kompetencji. W pierwszym etapie rozwoju jednostka nie zdaje sobie sprawy z faktu istnienia kompetencji wymaganych do wykonania danego zadania, stąd jej przydatność i efektywność pracownika jest niewielka. W drugim stadium rozwoju, zwanym świadomą niekompetencją, jednostka już wie, że nie umie wykonać czegoś w określony sposób. Trzeci etap, to świadoma kompetencja: pracownik koncentruje uwagę na wykonywanym zadaniu i procedurach postępowania, co zmniejsza liczbę błędów, ciągle jednak wymaga skupienia i wysiłku. Ostatni etap rozwoju to nieświadoma kompetencja, czyli stan, w którym pracownik działa zgodnie z wymaganymi standardami, choć o tym nie myśli. Praca jest wykonywana automatycznie i nie wymaga stałej kontroli.

Grzegorz Filipowicz w opracowaniu „Zarządzanie kompetencjami zawodowymi” przedstawia podobny model, dodając piąty etap, czyli opanowanie kompetencji w stopniu doskonałym. Wyraża się to zdolnością do twórczego wykorzystywania wiedzy, umiejętności, rozwijania postaw i kreowania nowych rozwiązań [11]. Tak rozumiany rozwój kompetencji stanowi istotę dochodzenia do profesjonalizmu w wykonywanym zawodzie.

Z analizy przedstawionych modeli wynika, że kompetencje to struktury dynamiczne, zmieniające się wraz z doświadczeniem życiowym i zawodowym człowieka. W przeciwieństwie do kwalifikacji nie można stwierdzić, że ktoś raz na zawsze posiada daną kompetencję, czy że nie ma możliwości jej rozwinięcia. O posiadanych przez jednostkę kompetencjach najczęściej można mówić na podstawie wyznaczników behawioralnych, czyli zbioru obserwowanych zachowań i działań.

Potrzeba rozwoju kompetencji pracowników zwykle łączy się wyraźnie z uwarunkowaniami ekonomicznymi przedsiębiorstw, podyktowanymi koniecznością zwiększenia efektywności i produktywności, poprawy jakości świadczonych usług. Wynika także z potrzeb pracowników, chcących podnieść swoją wartość i konkurencyjność na rynku pracy. Zatem rozwój kompetencji zawodowych może być rozpatrywany zarówno w perspektywie indywidualnej, jak i firmowej.

Planując rozwój kompetencji zawodowych z punktu widzenia jednostki, należy mieć na uwadze fakt, że bardzo ważną rolę odgrywają uwarunkowania podmiotowe, zwłaszcza silna wola i motywacja do zmiany. O wiele lepiej przebiega rozwój u osób widzących potrzebę pogłębienia wiedzy i umiejętności, niż u pracowników zachowujących dystans wobec nowych rozwiązań.

W modelu rozwoju kompetencji zawodowych z perspektywy firmy ważne jest, aby cele i zadania przedsiębiorstwa były jak najbardziej zbieżne i uzupełniały się z celami i wartościami pracownika. Pomocne mogą być tutaj założenia teorii motywacji Davida McClellanda, akcentującej fakt, że potrzeby człowieka mogą mieć charakter nabyty. Oznacza to, że kształtując odpowiednio czynniki sytuacyjne można wzmacniać poszczególne z nich [12]. Środowisko pracy może zatem stymulować zachowania swoich pracowników,

zwłaszcza w ważnych i strategicznych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstwa. Myśląc o kompetencjach zawodowych można przyjąć, że głównym elementem strategii firmy jest tworzenie warunków do ich rozwoju. Sprzyja to dostosowaniu wiedzy i umiejętności pracowników do specyficznych uwarunkowań organizacyjnych oraz optymalnemu wykorzystaniu ich potencjału. Plany rozwojowe tworzone są dla pracowników, którzy mają niski poziom danych kompetencji oraz dla pracowników z dużym potencjałem rozwojowym. Plany te nie powinny dotyczyć wszystkich w jednakowym stopniu, lecz być dostosowane do indywidualnych potrzeb.

Do najczęściej spotykanych form rozwoju zawodowego, w których istotną rolę odgrywa środowisko pracy, zaliczamy wymianę doświadczeń między pracownikami, (tzw. dobre praktyki) oraz różne formy edukacji (szkolenia, treningi, warsztaty). Rozwój kompetencji zawodowych przyczynia się nie tylko do profesjonalizacji działań pracowników, ale staje się jednocześnie formą ochrony ich samych przed takimi zagrożeniami, jak przeciążenie stresem, wypalenie zawodowe, pracoholizm, rutyna czy monotonia.

Kompetencje współcześnie poszukiwane

W związku z otwarciem się europejskich rynków pracy oraz swobodnym przepływem pracowników, dóbr i usług Unia Europejska staje przed nowymi wyzwaniami. Jednym z nich jest zbliżenie poziomów wykształcenia i standardów kompetencji pracowników z różnych krajów członkowskich. Ważną rolę odgrywają tu nie tylko kompetencje wynikające ze specjalistycznej wiedzy i umiejętności istotnych dla wykonywania pracy w danym zawodzie, ale także te, które wzmacniają funkcjonowanie pracowników w różnych obszarach życia.

Specyficznym rodzajem kompetencji we współczesnym świecie są te, które nazywamy kluczowymi. Definiuje się je jako dyspozycje ważne z punktu widzenia rozwoju i samorealizacji jednostki, bycia aktywnym obywatelem, społecznej integracji i zatrudnienia. Kompetencje kluczowe mają znaczenie dla obywateli społeczeństw opartych na wiedzy. Zapewniają spójność społeczną, elastyczność i zdolność adaptacji, zwiększają satysfakcje i motywację. W tym kontekście Parlament Europejski i Rada przyjęły w 2006 r. zalecenie w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie [13]. Wyodrębniono w nim: porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w języku obcym, kompetencje matematyczne i podstawowe naukowo-techniczne, informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywność i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresję kulturalną.

Nie tworzą one hierarchicznej struktury, lecz zbiór wzajemnie przenikających się i uzupełniających umiejętności. Każda z nich jest ważna i warunkuje istnienie innych, np. kompetencje z zakresu uczenia się sprzyjają nabywaniu i rozwijaniu kompetencji informatycznych lub poro-

zumiewania się w językach obcych. Posiadanie kompetencji z wymienionych zakresów warunkuje efektywne funkcjonowanie w różnych sytuacjach społecznych i środowiskach zawodowych. Ponieważ w kompetencje kluczowe powinni być wyposażeni wszyscy obywatele, zaleca się, aby tę strategię realizować z wykorzystaniem idei uczenia się przez całe życie.

Potwierdzeniem założeń co do roli kompetencji kluczowych są wyniki różnych projektów i badań, których celem było diagnozowanie zapotrzebowania na kompetencje na współczesnym rynku pracy. Ich wyniki pokazują, że dla pracodawców na równi z kompetencjami związanymi z wykonywaniem specjalistycznych zadań zawodowych, ważne są kompetencje natury ogólniejszej, umożliwiające radzenie sobie w różnych sytuacjach zawodowych.

W wyniku badań przeprowadzonych w 2012 r. przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlową w Polsce i firmę Ernst & Young stworzono listę kompetencji pracowników ocenianych przez pracodawców jako najbardziej pożądane [14]. Jako najważniejsze kryterium przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta pracodawcy wymieniają kompetencje osobiste i interpersonalne, następnie intelektualne i akademickie. Podkreślali znaczenie takich cech, jak logiczne myślenie, otwartość na uczenie się, umiejętność współpracy z ludźmi z różnych krajów, przedstawicielami różnych kultur i religii, pracy w zespole, etyczne postępowanie w działaniu, efektywna komunikacja, elastyczność i zdolność do adaptacji, odpowiedzialność, zaangażowanie, znajomość języków obcych i narzędzi informatycznych. Do kompetencyjnych mankamentów absolwentów pracodawcy zaliczali nieumiejętność dobrej organizacji pracy i zarządzania czasem, brak zdolności określania i uzasadniania priorytetów. Pracodawcy sygnalizują potrzebę wyposażania absolwentów w interdyscyplinarną wiedzę. Zdecydowana większość badanych firm (84%) ocenia przygotowanie absolwentów szkół wyższych do pracy raczej pozytywnie.

Z badań, przeprowadzonych w celu zdiagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy wynika, że najbardziej pożądane przez pracodawców kompetencje dotyczyły osobowości i postaw absolwentów różnych poziomów kształcenia [15].

Od absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oczekiwano umiejętności obsługi maszyn i urządzeń na stanowiskach pracy. Wśród wymaganych cech osobowych dominowały pracowitość, uczciwość i dyspozycyjność. U absolwentów szkół średnich szczególnie pożądane były takie cechy, jak dobra organizacja pracy, umiejętność obsługi sprzętu IT i wykorzystywania w pracy specjalistycznych oprogramowań oraz znajomość języków obcych. Od osób z wykształceniem wyższym pracodawcy oczekiwali głównie kompetencji analitycznych i technicznych, zaś wśród cech osobowych: otwartości, kreatywności i asertywności.

Na konferencji „Unowocześnienie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce” (maj 2012, Warszawa) dyskutowano nad unowo-

Tabela. Model kompetencji zawodowych specjalistów funkcjonujących w obszarze ergonomii i bhp
 Table. A model of occupational competence of specialists in ergonomics and occupational safety and health

KOMPETENCJE					
SPOŁECZNE		PROFESJONALNE		FIRMOWE/PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ	
Komunikatywność		Naukowo-techniczne		Identyfikacja z firmą/problematyką	
Prezentuje przyjazny styl bycia. Dostosowuje formę komunikacji, sposób przekazu informacji do potrzeb i wymagań odbiorców.	Umie nawiązywać kontakty.	Ma ogólną i specjalistyczną wiedzę z zakresu: ergonomii i kultury bezpieczeństwa, zarządzania bhp, oceny ryzyka zawodowego, rozpoznawania i ograniczania wpływu zagrożeń występujących w środowisku pracy.	Zna zakres działań zawodowych. Zna dokumenty i stosowane procedury. Umie stosować wiedzę w praktyce.	Zna misję i strategię działania firmy. Rozwija własną wiedzę na temat organizacji, pracowników, usług i produktów.	Zna cele i priorytety działań firmy w zakresie poprawy warunków pracy i kształtowania kultury bezpieczeństwa.
Umiejętność współpracy		Inicjatywność		Myślenie strategiczne	
Umie budować i podtrzymywać relacje w zespole.	Motywuje do działań, kieruje pracą grupy, udziela wsparcia, docenia osiągnięcia innych.	Określa priorytety działań. Planuje, jak osiągnąć zamierzone cele.	Uczestniczy w tworzeniu planów organizacji. Przekształca pomysły w praktyczne rozwiązania.	Umie przewidywać skutki działań lub zaniechania ich w zakresie bhp dla przedsiębiorstwa i pracowników.	Analizuje i ocenia postępy w zakresie poprawy warunków pracy. Rozwija kulturę bezpieczeństwa pracy.
Nastawienie na zmiany		Umiejętności informatyczne		Zorientowanie na biznesowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa	
Widzi potrzebę zmiany opinii i poglądów ludzi. Podejmuje działania na rzecz popularyzacji kultury bezpieczeństwa.	Wprowadza zmiany i rozwiązania organizacyjne.	Zna i stosuje nowoczesne technologie, metody i narzędzia do oceny stanu bhp, zarządzania wiedzą, tworzenia baz danych, archiwizowania i przekazywania informacji.		Planuje i podejmuje działania na rzecz dostosowania warunków pracy do wymagań bhp. Poszukuje najlepszych rozwiązań. Przekształca pomysły w działania.	Dbą o dobry wizerunek firmy
Umiejętność negocjacji		Umiejętność uczenia się		Zorientowanie na przedsiębiorstwo lub podmioty współpracujące	
Dąży do osiągnięcia porozumienia korzystnego dla zainteresowanych stron.	Używa dobrze umotywowanych argumentów.	Tworzy i realizuje plan własnego rozwoju. Analizuje swoje postępy. Oferuje wsparcie współpracownikom wdrażającym w działaniu zdobytą wiedzę z zakresu ergonomii i bhp.		Nawiązuje relacje z osobami/podmiotami, które są od niego zależne lub mają wpływ na jego pracę. Utrzymuje kontakty ze swoimi partnerami zawodowymi. Określa rangę tych kontaktów.	Działa na rzecz pracowników danego zakładu, odbiorców usług edukacyjnych i popularyzatorskich. Dzieli się doświadczeniami i wiedzą. Planuje i wdraża wspólne inicjatywy.
				Znajomość języków obcych	
				Współpracuje z zagranicznymi kooperantami.	Korzysta z literatury i zagranicznych doświadczeń.

ceśnieniem procesu kształcenia i kierunkami zmian [16]. Autorzy raportów z badań zwracali uwagę, że w opinii pracodawców absolwenci poszukujący pracy źle wypadają podczas rozmów kwalifikacyjnych, nie posiadają umiejętności autoprezentacji i zbyt słabo akcentują własne zdanie. Najbardziej istotne braki w zakresie realizacji zadań zawodowych dotyczą umiejętności nawiązywania kontaktów z przełożonymi i współpracownikami, umiejętności pracy w zespole, organizacji pracy, otwartości na nowe technologie.

Z tych przykładów wynika, że zmiany zachodzące na rynku pracy kształtują nowe oczekiwania pracodawców i wpływają na kształt pożądanych kompetencji pracowników.

Rola kompetencji zawodowych na przykładzie specjalistów funkcjonujących w obszarze ergonomii i bhp

W Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 podkreśla się potrzebę aktywności państwa w obszarze bhp w kontekście zmian demograficznych i wydłużonego czasu aktywności zawodowej. Działania te mają przyczynić się do lepszego dostosowania miejsc pracy do możliwości

i oczekiwań pracowników oraz do zmniejszenia się liczby chorób zawodowych i poziomu ryzyka wypadków w pracy.

Dobry stan zdrowia jest podstawowym wyznacznikiem aktywności zawodowej człowieka, a poprawa stanu zdrowia społeczeństwa kluczową determinantą wzrostu gospodarczego państwa: zwiększa produktywność, podaż zasobów pracy i osiągnięcia edukacyjne. Cel ten planuje się osiągnąć między innymi poprzez masową popularyzację kultury bezpieczeństwa i zdrowego stylu życia, realizację programów profilaktycznych, poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy [17].

Do realizacji polityki państwa w tym zakresie potrzebne są nowoczesne kadry wyposażone w specjalistyczną wiedzę i kompetencje z zakresu ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z prognozami Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego do 2020 r. w Polsce będzie rosło zapotrzebowanie na pracowników wysokokwalifikowanych, przy jednoczesnym spadku popytu na pracę pracowników średnio- i niskokwalifikowanych [18]. Do grupy pracowników wysokokwalifikowanych niewątpliwie można zaliczyć specjalistów funkcjonujących w obszarze bhp. Aby móc wykonywać taką pracę, pracownicy muszą mieć ukończone studia

wyższe o kierunku lub specjalności bhp lub studia podyplomowe w tym zakresie.

Z danych opublikowanych przez GUS wynika, że w Polsce w 2013 r. liczba wypadków przy pracy zmalała (88 267) w stosunku do 2012 r. (91 000). Jednak na przestrzeni ostatnich 10 lat możemy zauważyć zarówno spadek (w latach 2004, 2005, 2009), jak i wzrost liczby wypadków w pracy (w latach 2006, 2007, 2008, 2010-2012), [19]. Fluktuacja ta wskazuje na problemy związane z bezpieczeństwem i warunkami pracy oraz potrzebę działań w tym zakresie.

Obecnie bezpieczeństwo i higiena pracy to obszar interdyscyplinarnej wiedzy o człowieku, psychofizjologicznych i społecznych uwarunkowaniach jego funkcjonowania w środowisku pracy i życia. Pracownicy z tego obszaru występują w różnych rolach: edukatorów, nauczycieli, pracodawców, pracowników: służby bhp, stacji sanitarno-epidemiologicznych, laboratoriów badawczych. Ze względu na różnorodność ról zawodowych i wielość środowisk, w jakich można ich spotkać na potrzeby podjętych rozważań określono ich mianem „specjalistów z obszaru bhp”. Należy odróżnić tę nazwę od nazwy stanowiska w służbie bhp, określonego w rozporządzeniu Rady Ministrów z 2 listopada 2004 r.

zmieniającego rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU nr 264).

Dla efektywności zawodowej specjalistów z obszaru bhp ważne stają się szeroko rozumiane kompetencje kluczowe, bo to one pozwalają na twórcze działania w zakresie poprawy warunków pracy i efektywne radzenie sobie z szerokim spektrum zagadnień. Do najważniejszych z nich zalicza się rozpoznawanie i ocenianie zagrożeń występujących w środowisku pracy, badanie wypadków przy pracy, doradzanie w projektowaniu ergonomicznych warunków pracy, zarządzanie bezpieczeństwem pracy, ocenę stanu bhp w przedsiębiorstwie, popularyzację bhp i kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy, edukację w tym zakresie. Kompetencje specjalistów bhp niejednokrotnie decydują o warunkach pracy, zdrowiu i komforcie życia pracowników oraz kosztach funkcjonowania przedsiębiorstwa.

W tym kontekście specjalistów z obszaru bhp można i należy traktować jako „menedżerów zmian”, posiadających specyficzne kompetencje zawodowe, których analizę przedstawiono w tabeli. Do jej wykonania posłużono się modelem kompetencji menedżera [11] oraz modelową strukturą kompetencji [9], które na potrzeby publikacji zostały odpowiednio zmodyfikowane. Modele nie wyczerpują wszystkich możliwości, rzucają jednak światło na znaczenie kompetencji w tym zakresie i sposób ich wykorzystywania.

Wydaje się, że ze względu na charakter zadań zawodowych, szczególną rolę w efektywnym funkcjonowaniu specjalisty w obszarze bhp odgrywają kompetencje społeczne. Komunikatywność, współpraca w zespole, nastawienie na zmiany, negocjacje – służą tworzeniu, podtrzymywaniu i kształtowaniu relacji, sieci kontaktów ważnych dla realizacji zadań bhp i kształtowania kultury pracy. Taki specjalista wykazuje motywację do działania i komunikowania się ze współpracownikami, rozwiązywania problemów i poświęcania się im. Umie wpływać na działania i postawy pracowników oraz odbiorców jego usług.

W tej pracy liczy się umiejętność rozmawiania z ludźmi, patrzenia na zagadnienia bezpieczeństwa i kultury pracy z punktu widzenia innych osób, rozumienia ich interesów i argumentacji, skłaniania do dzielenia się uwagami na tematy bhp, tworzenia dobrych relacji z pracodawcami, pracownikami, wykorzystywania ich pomysłów i sugestii w kreowaniu rozwiązań na rzecz poprawy warunków pracy.

Profesjonalna wiedza specjalisty bhp wraz z umiejętnością uczenia się i nastawieniem na zmiany w mentalności ludzi wzmacnia jego samodzielność w myśleniu i determinację w działaniu, wzmacnia siłę argumentacji. Wiąże się z lepszym rozumieniem zagadnień bhp, umiejętnością przyswajania i poszukiwania informacji i wiedzy na ten temat, znajdowania praktycznych rozwiązań problemów dotyczących warunków pracy w jego przedsiębiorstwie. Takie właściwości, jak: otwartość umysłu, analizowanie potrzeb pracodawcy, pracowników, dostrzeganie złożoności sytuacji, widzenie ogólnego kontekstu

problematyki bhp w przedsiębiorstwie czy danym środowisku służą kreowaniu kompleksowych rozwiązań i odpowiadaniu na oczekiwania różnych podmiotów w zakresie ochrony zdrowia i kształtowania kultury bezpieczeństwa.

Kompetencje firmowe specjalisty bhp przejawiają się w zaangażowaniu w misję i działalność firmy, świadczą o znajomości jej celów i priorytetów w obszarze bezpieczeństwa i poprawy warunków pracy. Kompetentny specjalista widzi wyraźnie problemy bhp związane z wprowadzaniem nowych technologii i procesami produkcyjnymi, zagrożenia dla pracowników i otoczenia społecznego, współpracuje z partnerami zewnętrznymi. Analizuje pozytywne i negatywne strony stanu bhp w zakładzie pracy, ich przyczyny i kierunki zmian w przyszłości oraz ich wpływ na kondycję pracowników i przedsiębiorstwa. Potrafi zatem dokonać podstawowej, z punktu widzenia efektywności pracy, analizy SWOT odpowiednio diagnozując szanse, określając możliwości, identyfikując zagrożenia i ograniczenia. To obszary, w których uwidacznia się inicjatywa i przedsiębiorczość.

Analizowane kompetencje specjalistów z obszaru bhp mogą być rozumiane w dwóch znaczeniach. Po pierwsze, wiążą się ze zdolnością do wykonywania pewnych czynności zawodowych, czyli można stwierdzić, że ktoś posiada kompetencje do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego na danym stanowisku pracy, uczestniczenia w pracach zespołu badającego wypadek przy pracy, czy edukowania w zakresie bhp. Drugie znaczenie kompetencji jest szersze i dotyczy zestawu cech, postaw i predyspozycji potrzebnych do wykonywania pracy. W tym przypadku kompetencje opisują zestaw zachowań, którymi pracownik musi wykazywać się, aby efektywnie realizować swoje zadania zawodowe. Przesądza to bowiem o jego pełnym przystosowaniu zawodowym do środowiska pracy, a w konsekwencji o wysokiej wydajności i efektywności pracy.

Podsumowanie

Podsumowując rozważania na temat kompetencji zawodowych trzeba podkreślić, że jest to szeroko rozumiane zagadnienie. Wskazuje na holistyczne ujęcie pracy zawodowej, znaczenia jej treści, rodzaju, zakresu i ewolucji zawodowej. Obejmuje wykształcenie kierunkowe, czyli wiedzę specjalistyczną, umiejętności jej wykorzystania, doświadczenia zawodowe i życiowe, postawy, style działania, cechy osobowe. Kompetencje to struktury dynamiczne, podlegające rozwojowi w czasie całej aktywności zawodowej i życiowej człowieka. Tym samym zwiększają repertuar jego możliwości i atrakcyjność na rynku pracy. W szerszym wymiarze społecznym, kompetencje pracowników to czynnik silnie determinujący konkurencyjność przedsiębiorstw i gospodarek państwowych. Obecnie firmy osiągające największe sukcesy na rynku skupiają się nie tyle na tym, co ma być osiągnięte, ile na tym, w jaki sposób osiągnąć swoje cele.

Nowe podejście do produkcji i zarządzania jakością zwiększa zainteresowanie kompetencjami, zwłaszcza kompetencjami kluczowymi o charakterze pozazawodowym. Poszukuje się pracowników cechujących się zdolnością do działania w różnych sytuacjach zawodowych, realizowania zmieniających się zadań i ról zawodowych, twórczym i przedsiębiorczym nastawieniem oraz dążeniem do stawiania się podmiotem w procesie pracy. Zdolności adaptacyjne niejednokrotnie przesądzą o możliwości utrzymania pracy i efektywności pracowników. Jednocześnie jakość kompetencji zawodowych pracowników kształtuje wizerunek firmy, przesądza o atrakcyjności produktu i kulturze kontaktu z klientem.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Kopański W. *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Wiedza Powszechna, Warszawa 1983
- [2] Rakowska A., Sito-Lutek A. *Doskonalenie kompetencji menedżerskich*. PWN, Warszawa 2000
- [3] Kossakowska M., Sołtyńska I. *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*. Oficyna Wydawnicza, Kraków 2002
- [4] Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E. *Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009
- [5] *Słownik wyrazów obcych*. PWN, Warszawa 1980
- [6] Kwiatkowski S. M. *Problemy terminologiczne w procedurach standaryzacji kwalifikacji zawodowych*. [w:] Kwiatkowski S.M. (red.) *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*. IBE, Warszawa 2004
- [7] Woźniak I. *Standard kwalifikacji zawodowych jako łącznik między wymaganiami rynku pracy a edukacją zawodową*. [w:] Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.) *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – Modele – Aplikacje*. IBE, Warszawa 2002
- [8] Bednarczyk H., Woźniak I. *Standardy kompetencji zawodowych w aktywizacji rynku pracy. Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2013
- [9] Whiddett S., Hollyforde S. *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003
- [10] Kanarski L. *Przywództwo we współczesnych organizacjach*. Elipsa, Warszawa 2005
- [11] Filipowicz G. *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. PWE, Warszawa 2004
- [12] Karaś R. *Teorie motywacji w zarządzaniu*. Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2003
- [13] Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE)
- [14] *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*. Szkoła Główna Handlowa, Amerykańska Izba Handlowa w Polsce, Ernst & Young, Warszawa 2012 (http://www.sgh.waw.pl/ogolnounczelniane/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_raport_2012.pdf)
- [15] Gajderowicz T., Grotkowska G., Wincenciak L. *Rola systemu edukacji w dostarczaniu kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców: analiza przypadku województwa pomorskiego*. Edukacja, IBE 2013, nr 2
- [16] Materiały konferencyjne z realizacji projektu „Unowocześnienie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwanie kierunku zmian”. Projekt realizowany w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012
- [17] *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*. Warszawa, czerwiec 2013
- [19] *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. Publikacja CEDEPOF 2010
- [19] www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr