



UNIwersytet Ekonomiczny w Poznaniu  
Wydział Ekonomii

Redakcja naukowa

Aldona Andrzejczak | Joanna Furmańczyk

# KOMPETENCJE PERSONELU W SEKTORZE PUBLICZNYM I NON PROFIT

1. Wymagania kompetencyjne i pozyskiwanie pracowników w sektorze publicznym
2. Narzędzia diagnozy i rozwoju kompetencji
3. Sektor publiczny a młodzi ludzie na rynku pracy

edu-Libri

Fragment książki  
materiał promocyjny

---

*Redaktorzy naukowi  
składają serdeczne podziękowania  
Fundacji V RP  
za pomoc w wydaniu niniejszej monografii*

---



UNIWERSYTET EKONOMICZNY W POZNANIU  
Wydział Ekonomii

---

Redakcja naukowa  
Aldona Andrzejczak | Joanna Furmańczyk

# KOMPETENCJE PERSONELU W SEKTORZE PUBLICZNYM I NON PROFIT

© Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu 2016

Redakcja merytoryczna: Joanna Cierkońska

Korekta: edu-Libri

Opracowanie graficzne: GRAFOS

Wydawnictwo edu-Libri  
ul. Zalesie 15, 30-384 Kraków  
e-mail: [edu-libri@edu-libri.pl](mailto:edu-libri@edu-libri.pl)

Skład i łamanie: GRAFOS

ISBN e-book (PDF) 978-83-63804-92-3  
ISBN e-book (epub) 978-83-63804-93-0  
ISBN e-book (mobi) 978-83-63804-94-7

# KOMPETENCJE PERSONELU W SEKTORZE PUBLICZNYM I NON PROFIT

## Spis treści

Od redakcji .....	6
<b>Rozdział 1. Wymagania kompetencyjne i pozyskiwanie pracowników w sektorze publicznym .....</b>	<b>9</b>
1.1. <i>Michał Tomczak</i> Identyfikacja cech pracownika w opinii studentów zarządzania i rekruterów .....	10
1.2. <i>Agnieszka Springer</i> Wymagania kompetencyjne wobec pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym w kontekście wykonywania pracy emocjonalnej .....	20
1.3. <i>Jacek Woźniak</i> Wykorzystanie grywalizacji w społecznościowej rekrutacji internetowej .....	35
1.4. <i>Filip Maszewski</i> Mocne i słabe strony rekrutacji mobilnej .....	50
<b>Rozdział 2. Narzędzia diagnozy i rozwoju kompetencji .....</b>	<b>64</b>
2.1. <i>Jacek Kopeć</i> Kształtowanie programów dla talentów w urzędach administracji publicznej .....	65
2.2. <i>Tomasz Sapeta, Urban Pauli</i> Program doskonalenia kompetencji pracowników administracji samorządowej na przykładzie Urzędu Miasta Krakowa .....	76

2.3. <i>Anna Rogozińska-Pawełczyk</i> Analiza praktyk z zakresu ZZL w dwóch urzędach marszałkowskich – studium przypadku .....	91
2.4. <i>Michał Bartoszewicz, Daniel Gajda</i> E-learning w instytucjach publicznych. Część I. Wykorzystanie i jego dynamika. Badanie urzędów miast i gmin województwa śląskiego .....	110
2.5. <i>Michał Bartoszewicz, Daniel Gajda</i> E-learning w instytucjach publicznych. Część II. Porównanie doświadczeń z wykorzystania e-learningu w szkoleniu kadr sektora publicznego i prywatnego .....	130
2.6. <i>Marek Kunasz</i> Etap realizacji szkolenia w organizacji w świetle wyników badań ankietowych .....	143
<b>Rozdział 3. Sektor publiczny a młodzi ludzie na rynku pracy .....</b>	<b>157</b>
3.1. <i>Maria Wanda Kopertyńska, Krystyna Kmiotek</i> Oczekiwania pracowników pokolenia Y w administracji publicznej .....	158
3.2. <i>Beata Jamka</i> Pokolenie Y w organizacjach pozarządowych w Polsce: misja i partnerstwo w realizacji zadań jako kryteria dopasowania .....	173
3.3. <i>Beata Skowron-Mielnik, Marlena Pietrzyk</i> Czynniki zaangażowania osób z pokolenia Y w działalność organizacji non profit .....	188
3.4. <i>Renata Rasińska</i> Działania edukacyjne kampanii społecznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy .....	205
3.5. <i>Anna Krasnova</i> Wartość i miejsce programu adaptacji skierowanego do studentów pierwszego roku w procesie zarządzania kapitałem ludzkim stosowanym przez publiczną uczelnię wyższą .....	217

## Od Redakcji

Zmiany na rynku pracy w ostatniej dekadzie sprawiły, że urzędy administracji państwowej i samorządowej, publiczne i prywatne jednostki świadczące różne usługi społeczne, a zwłaszcza rozwijający się sektor organizacji pozarządowych stały się oferentami coraz ciekawszych miejsc pracy. Dopływ nowych, wykształconych kadr do tych placówek oraz rosnące wymogi dotyczące jakości świadczonych usług stanowiły silne bodźce skłaniające do uświadomienia roli kompetencji zawodowych personelu dla sprawnego realizowania zadań. Miało to wpływ na zmiany sposobu formułowania wymagań wobec zatrudnianych osób, a także zmiany odpowiedniego wykorzystania i rozwoju kompetencji pracowników.

Obecnie nie tylko przedsiębiorstwa stosują profesjonalne metody rekrutacji i doboru pracowników spełniających odpowiednio sprecyzowane wymagania kompetencyjne. Coraz powszechniej także organizacje publiczne i non profit wykorzystują je do pozyskania odpowiedniego personelu. Docenianie kompetencji pozyskanych pracowników przekłada się też na docenianie ich właściwego wykorzystania i rozwoju. Urzędnicy, pracownicy instytucji usług społecznych mogą obecnie coraz częściej liczyć także na planowanie ich karier zawodowych i wsparcie ich rozwoju odpowiednimi szkoleniami. Działania te w coraz większym stopniu muszą uwzględniać zmiany pokoleniowe na rynku pracy.

Prezentowana monografia obejmuje trzy części poświęcone znaczeniu odpowiedniego dopasowania kompetencji pracowników w różnych jednostkach administracji publicznej oraz w sektorze non profit. Część pierwsza zawiera opracowania dotyczące wymogów kompetencyjnych i rekrutacji pracowników do tych placówek. Część druga ma charakter bardziej techniczny i przedstawia konkretne metody i praktyki stosowane w urzędach do rozwoju kompetencji pracowników. W części trzeciej znajdują się opracowania poświęcone ludziom młodym w kontekście ich pracy i oczekiwań związanych z pracą w sektorze publicznym i non profit.

Rozdział pierwszy monografii obejmuje cztery opracowania dotyczące wymagań wobec zatrudnianych pracowników i metod pozyskania kandydatów. Na wstępie M. Tomczak próbuje zbadać rozbieżności w sposobie definiowania

i cechach przypisywanych profesjonalistom przez studentów zarządzania i osoby rekrutujące do pracy. W wyniku ilościowej i jakościowej analizy materiału zgromadzonego w trakcie badań własnych w pojmowaniu profesjonalizmu przez obie badane grupy stwierdza podobieństwa i różnice, które nie powinny zakłócić pomyselnego wejścia studentów na rynek pracy. Zagadnienie wymagań wobec pracowników w sektorze publicznym podejmuje także A. Springer, próbując odpowiedzieć na pytanie, czy praca w sektorze publicznym ma charakter emocjonalny, a jeśli tak, to jakie powinny być kompetencje zatrudnionych tam osób. Kolejne opracowanie związane jest ze sposobem poszukiwania kandydatów spełniających oczekiwania pracodawcy. J. Woźniak prezentuje możliwości wykorzystania internetu, coraz bardziej popularnego w rekrutacji. Przybliży czytelnikowi cztery typy e-rekrutacji, a następnie prezentuje wyniki badań stron internetowych największych polskich przedsiębiorstw pod kątem stosowania narzędzi do rekrutacji internetowej, ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystania gier. Temat pozyskiwania kandydatów do pracy kontynuuje F. Maszewski, który przedstawia możliwości wykorzystania urządzeń mobilnych. W tekście przedstawia zalety i wady m-rekrutacji, która zdaniem ekspertów ma w przyszłości zrewolucjonizować rynek pracy.

W drugim rozdziale monografii zaprezentowano różne metody diagnozowania i rozwoju kompetencji pracowników wykorzystywane w organizacjach publicznych i sektora non profit. Rozpoczyna go J. Kopeć, omawiający programy wyłaniające talenty i wspierające ich rozwój w urzędach administracji publicznej. Kilka następných artykułów prezentuje konkretne przykłady podejścia do doskonalenia kompetencji pracowników. Programy doskonalenia kompetencji pracowników w administracji samorządowej stosowane w Urzędzie Miasta w Krakowie analizują T. Sapeta i U. Pauli. Z kolei A. Rogozińska-Pawelczyk przedstawia sposoby oceniania kompetencji pracowników urzędów marszałkowskich. Natomiast dwa kolejne artykuły, autorstwa M. Bartoszewicza i D. Gajdy, poświęcone są wykorzystaniu e-learningu jako metody szkolenia pracowników. Pierwszy omawia wyniki badań przeprowadzonych wśród pracowników miast i gmin województwa śląskiego, a drugi zawiera porównanie stosowania e-learningu w sektorze publicznym i prywatnym. Do problematyki szkolenia pracowników nawiązuje także opracowanie M. Kunasza, w którym przedstawiono wyniki badań technik realizacji szkoleń w zależności od wielkości organizacji, w tym również stopień wykorzystania e-learningu.

Na trzeci rozdział monografii składa się pięć opracowań poświęconych ludziom młodym i ich stosunkowi do zatrudnienia w sektorze publicznym. Autorzy prezentują zarówno specyfikę postrzegania pracy przez młodych pracowników, jak i proces ich przygotowania do wejścia na rynek pracy. Trzy pierwsze



artykuły dotyczą pokolenia Y. W. Kopertyńska i K. Kmiotek przedstawiają wyniki badań na temat oczekiwań, jakie deklarują młodzi ludzie z pokolenia Y wobec pracy w administracji publicznej. B. Jamka swój tekst poświęciła z kolei dopasowaniu celów i oczekiwań zawodowych pokolenia Y do specyfiki organizacji pozarządowych. Natomiast B. Skowron i M. Pietrzyk rozpoznają czynniki określające zainteresowanie pokolenia Y pracą w sektorze non profit oraz zaangażowanie w nią. Wyniki badań pokazują wartości istotne dla młodych ludzi w tym sektorze. Dwa ostatnie opracowania dotyczą skuteczności działań edukacyjnych szkół wyższych nakierowanych na młodych ludzi w trakcie ich przygotowania do wejścia na rynek pracy. R. Rasińska omawia wyniki badań skuteczności edukacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, natomiast A. Krasnova zajmuje się rolą programu adaptacji studentów pierwszego roku w ich integracji z uczelnią i ukształtowaniu stosunku do studiowania i uczelni.

