

Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)

dr Wiesław Talik – Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji,
Wydział Pedagogiki i Psychologii

dr Michał Wiechetek – Katolicki Uniwersytet Lubelski
Jana Pawła II, Instytut Psychologii



Polska Fundacja Ośrodków
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego
"OIC Poland"



ZWIĄZEK PRYWATNYCH
PRACODAWCÓW LUBELSZCZYZNY
LEWIATAN

Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK – PZ) został opracowany w **podejściu psychometrycznym, stosowanym w psychologii.**

KIK-PZ jest **obiektywny, wystandaryzowany, trafny, rzetelny i znormalizowany.**

Spełnia wszystkie warunki stawiane profesjonalnym testom psychologicznym przez **Pracownię Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego** czy American Psychology Association (APA).

Etapy tworzenia testu wg Hornowskiej wykorzystane w KIK-PZ:

- **Etap I.** Zdefiniowanie mierzonej cechy i jej operacjonalizacja
- **Etap II.** Określenie formatu bodźca i formatu odpowiedzi
- **Etap III.** Generowanie pozycji testowych
- **Etap IV.** Analiza językowo-treściowa pozycji
- **Etap V.** Ustalenie klucza odpowiedzi
- **Etap VI.** Badanie pilotażowe
- **Etap VII.** Obliczanie wskaźników statystycznych dla wszystkich pozycji testowych
- **Etap VIII.** Zbudowanie ostatecznej wersji testu

Wyodrębnienie profilu kluczowych kompetencji bezrobotnych absolwentów szkół wyższych:

- desk research
- badania pilotażowe wśród pracodawców i osób bezrobotnych.



Analiza desk research


- Analiza raportów na temat oczekiwań pracodawców od kandydatów do pracy (np. raporty WUP Lublin, Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy)
- Analiza literatury polsko- i anglojęzycznej na temat kompetencji młodych absolwentów studiów wyższych, poszukujących zatrudnienia.



Badanie pilotażowe

Większość zarówno pracodawców (87,5%), jak i bezrobotnych (95,7%) **nie zna narzędzi** pozwalających na diagnozę kompetencji istotnych dla poszukiwania pracy i **widzi potrzebę** ich stworzenia (bezrobotni: 73,9%, pracodawcy: 75%).

Badani bezrobotni (87%) oraz pracodawcy (75%) sądzą, że **stworzenie tego typu narzędzia mogłoby pomóc bezrobotnym absolwentom na rynku pracy.**



Na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz wyników badań pilotażowych przyjęto następujący profil kompetencji istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia:

Kompetencje ogólne (miękkie), oczekiwane od kandydatów do pracy przez pracodawców:

- Motywacja i chęć do pracy
- Odpowiedzialność
- Komunikacja
- Zarządzanie czasem
- Zorganizowanie
- Planowanie
- Otwartość
- Współpraca
- Kreatywność i innowacyjność
- Radzenie sobie ze stresem
- Inicjatywa
- Wytrwałość
- Adaptacyjność



Kompetencje specyficzne, związane z procesem poszukiwania zatrudnienia:

- Autoprezentacja w rozmowie kwalifikacyjnej
- Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych
- Znajomość rynku pracy
- Samoświadomość
- Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia
- Inicjatywa i zaangażowanie w poszukiwaniu zatrudnienia

2 - 5

Dla każdej zdefiniowanej kompetencji **ułożono pozycje testowe** – twierdzenia (krótkie, jasne, sformułowane pozytywnie).

Przygotowaną listę twierdzeń **sprawdzono pod względem stylistycznym**.

Wyodrębnione twierdzenia przekazano następnie do **oceny pięciu sędziom kompetentnym**, którzy zostali poproszeni o ocenę każdego twierdzenia pod względem jego przydatności w diagnozie poszczególnych kompetencji.

6

Badania KIK-PZ zrealizowano w listopadzie 2012 roku w województwie lubelskim.

Miały one charakter elektroniczny i papierowy.

Specjalnie na potrzeby badań przygotowano aplikację komputerową, która zawierała metryczkę, Kwestionariusz oraz dodatkowe pytania związane z oceną trafności tego kwestionariusza.

Całość procedury badawczej zrealizowano przy udziale 18 ankierów.

6

Przebadano **419 bezrobotnych absolwentów studiów wyższych** (kobiety: 66,3%), średnio 5,67 miesiąca od ukończenia studiów oraz **55 pracujących** (kobiety: 63,6%) średnio około 10,73 miesiąca po ukończeniu studiów.

7

Przeprowadzono **analizę właściwości psychometrycznych twierdzeń** wchodzących w skład kwestionariusza (statystyki opisowe, moc dyskryminacyjna, korelacja z aprobatą społeczną)

W celu sprawdzenia struktury KIK-PZ wykonano analizę czynnikową (oddzielnie dla kompetencji ogólnych i specyficznych związanych z poszukiwaniem zatrudnienia)

7

Uzyskano **10 czynnikową strukturę kompetencji ogólnych.**

Z kolei finalna analiza czynnikowa przeprowadzona na pozycjach mierzących **kompetencje specyficzne w poszukiwaniu zatrudnienia potwierdziła występowanie 4 wymiarów.**

Każdy z wymiarów zawiera **po 5 twierdzeń** o najwyższych ładunkach czynnikowych.

7

Rzetelność KIK-PZ

	Alfa Cronbacha		Alfa Cronbacha
Wytrwałość	0,90	Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	0,93
Planowanie	0,92	Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia	0,89
Radzenie sobie ze stresem	0,89	Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	0,89
Odpowiedzialność	0,87	Aktywność na rynku pracy	0,84
Komunikacja	0,91		
Adaptacyjność	0,93		
Kreatywność i inicjatywa	0,90		
Zarządzanie czasem	0,83		
Otwartość	0,84		
Współpraca	0,89		

7

Trafność KIK-PZ

KIK-PZ dobrze mierzy zarówno poziom kompetencji ogólnych, jak i specyficznych, niezbędnych w trakcie poszukiwania pracy.

Potwierdzają to pozytywne korelacje pomiędzy szczegółowymi wymiarami narzędzia a wybranymi zmiennymi osobowościowymi, aktywnością na rynku pracy, funkcjonowaniem społecznym oraz subiektywną oceną pracujących tego, jak są oceniani przez pracodawcę.

Kwestionariusz można uznać za trafny.

7

Normalizacja KIK-PZ

Przygotowano normy dla poszczególnych wymiarów kompetencji ogólnych i specyficznych mierzonych przez KIK-PZ dla osób bezrobotnych.

Przygotowując normy zdecydowano się na wykorzystanie procedury przekształcania wyników na skalę przedziałową, stenową (rozpiętość od 1 do 10).

7

Normalizacja KIK-PZ

Oprócz obliczenia wyników znormalizowanych dla każdej osoby możliwa jest ocena luk kompetencyjnych.

Procedura ich wyliczania bazuje na **porównaniu indywidualnego wyniku osoby bezrobotnej ze standardem wyliczonym w oparciu o badania pracujących absolwentów studiów wyższych.**

8

Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) służy do diagnozy kompetencji miękkich, ogólnych, pożądanых przez pracodawców oraz kompetencji specyficznych związanych z poszukiwaniem pracy u absolwentów studiów wyższych.

Narzędzie przeznaczone jest dla osób z wykształceniem wyższym pozostających bez zatrudnienia które w przeciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły pracy.

Składa się z 70 twierdzeń.

8

Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ)

dostępny jest bezpłatnie na stronie:

<http://ankieta.istotnekompetencje.oic.lublin.pl>

Obliczanie wyników oraz generowanie informacji
zwrotnej dla badanego dokonuje się automatycznie.

Poniżej znajduje się szereg twierdzeń odnoszących się do różnych cech i umiejętności istotnych w poszukiwaniu zatrudnienia. Przy każdym z nich prosimy o zaznaczenie na skali od 1 (zdecydowanie nie zgadzam się) do 6 (zdecydowanie zgadzam się) odpowiedzi, która najlepiej wyraża Pana/Pani przekonania:

- 1 – zdecydowanie nie zgadzam się
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej nie zgadzam się
- 4 – raczej zgadzam się
- 5 – zgadzam się
- 6 – zdecydowanie zgadzam się

Nie ma tu dobrych, ani złych odpowiedzi. Ważne są tylko te, które wyrażają Pani/Pana opinię.

Umiem motywować siebie samego.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Zachowuję spokój w sytuacjach konfliktowych.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Łatwo się wysławiam.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Potrąfę opracowywać innowacyjne rozwiązania, aby osiągnąć sukces.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Kompetencja	Poziom	Opis
Adaptacyjność	7 sten	Wysoki poziom kompetencji
Komunikacja	3 sten	Niski poziom kompetencji
Kreatywność i inicjatywa	3 sten	Niski poziom kompetencji
Odpowiedzialność	6 sten	Przeciętny poziom kompetencji
Otwartość	1 sten	Niski poziom kompetencji
Planowanie	1 sten	Niski poziom kompetencji
Radzenie sobie ze stresem	4 sten	Niski poziom kompetencji
Współpraca	7 sten	Wysoki poziom kompetencji
Wytrwałość	4 sten	Niski poziom kompetencji
Zarządzanie czasem	7 sten	Wysoki poziom kompetencji
Aktywność na rynku pracy	5 sten	Przeciętny poziom kompetencji
Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	1 sten	Niski poziom kompetencji
Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia	1 sten	Niski poziom kompetencji
Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	2 sten	Niski poziom kompetencji

Kompetencja	Wynik	Standard	Luka kompetencyjna	Opis
Adaptacyjność	86,67	87,28	-0,61	poziom satysfakcjonujący
Komunikacja	56,67	90,86	-34,19	poziom niewystarczający
Kreatywność i inicjatywa	53,33	86,91	-33,58	poziom niewystarczający
Odpowiedzialność	80,00	87,16	-7,16	poziom niewystarczający
Otwartość	46,67	90,37	-43,70	poziom niewystarczający
Planowanie	40,00	83,83	-43,83	poziom niewystarczający
Radzenie sobie ze stresem	60,00	79,75	-19,75	poziom niewystarczający
Współpraca	86,67	89,01	-2,34	poziom satysfakcjonujący
Wytrwałość	66,67	86,42	-19,75	poziom niewystarczający
Zarządzanie czasem	86,67	86,54	0,13	poziom satysfakcjonujący
Aktywność na rynku pracy	66,67	82,10	-15,43	poziom niewystarczający
Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	16,67	88,52	-71,85	poziom niewystarczający
Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia	33,33	86,17	-52,84	poziom niewystarczający
Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	50,00	92,10	-42,10	poziom niewystarczający

8

Informacja zwrotna, jaką otrzymuje badany, może posłużyć do opracowania **planu rozwoju kompetencji**, a tym samym zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia.

Kwestionariuszem Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) mogą również posługiwać się w swojej pracy **doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, pracownicy instytucji rynku pracy, coachowie.**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Dziękuję z uwagą.



Polska Fundacja Ośrodków
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego
"OIC Poland"



ZWIĄZEK PRACODAWCÓW
LUBELSZCZYZNY
LEWIATAN