

Dopasowanie kompetencyjne człowieka do pracy

Agata Jastrzębowska

Dopasowanie kompetencyjne człowieka do pracy



Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR
Warszawa 2020

Recenzje:

dr hab. prof. ucz. Romuald Derbis, Uniwersytet Opolski
dr hab. prof. ucz. Sylwiusz Retowski, SWPS Uniwersytet
Humanistycznospołeczny

Redaktor prowadząca:

Anna Raciborska

Redakcja i korekta:

Joanna Marek-Banach

Korekta:

Joanna Barska

Projekt okładki:

Katarzyna Juras

Copyright © 2020

by Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o.

**Publikacja dofinansowana przez
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny**

ISBN 978-83-7383-990-8

Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o.

ul. Wiśłana 8 (róg Browarnej), 00-317 Warszawa

tel./fax 22 692 41 18; 22 826 59 21; 22 828 93 91

dział handlowy: jak wyżej w. 108

e-mail: info@scholar.com.pl

www.scholar.com.pl

Wydanie pierwsze

Skład i łamanie: WN Scholar (Stanisław Beczek)

Druk i oprawa: Mazowieckie Centrum Poligrafii, Marki k. Warszawy

SPIS TREŚCI

Podziękowania	7
Wprowadzenie	11

CZĘŚĆ I. DOPASOWANIE CZŁOWIEKA DO PRACY

Rozdział 1. Dopasowanie w psychologii	23
Rozdział 2. Interdyscyplinarne rodzaje dopasowania człowieka do pracy	28
2.1. (Nie)dopasowanie edukacyjne	28
2.2. Dopasowanie człowiek–organizacja	35
Rozdział 3. Efekty dopasowania człowieka do pracy	39
Rozdział 4. Metody pomiaru dopasowania	44
Podsumowanie części I	47

CZĘŚĆ II. KOMPETENCJE NA RYNKU PRACY

Rozdział 5. Kompetencje – wprowadzenie teoretyczne	53
5.1. Definicje kompetencji	53
5.2. Klasyfikacje kompetencji	57
5.3. Ujęcie kompetencji w psychologii	63
5.3.1. Kompetencje jako tendencja motywacyjna i potrzeba	65
5.3.2. Kompetencje jako przekonanie o własnej skuteczności	66
5.3.3. Kompetencje jako wyznacznik dobrego funkcjonowania	67
5.3.4. Kompetencje jako złożony wymiar osobowościowych uwarunkowań efektywności działania człowieka	67
5.4. Kompetencje transferowalne	70
5.5. Znaczenie kompetencji w różnych soczewkach	74
5.5.1. Soczewka społeczeństwa: perspektywa makro	76
5.5.2. Soczewka organizacji: perspektywa meso	77
5.5.3. Soczewka człowieka: perspektywa mikro	79
5.6. Kompetencje – kapitał ludzki czy zasoby (ludzkie)	80
Rozdział 6. Metody pomiaru kompetencji	85
Podsumowanie części II	92

CZĘŚĆ III. DOPASOWANIE KOMPETENCYJNE

Rozdział 7. Dopasowanie kompetencyjne – inspiracje teoretyczne	97
7.1. Niedobór kompetencji wymaganych	103
7.2. Nadmiar kompetencji niewymaganych	105
Rozdział 8. Dopasowanie kompetencyjne – operacjonalizacja zmiennych	107
Podsumowanie części III	113

CZĘŚĆ IV. KOMPETENCJE – DOPASOWANIA – DOBROSTAN: BADANIA I ANALIZY WŁASNE

Rozdział 9. Metodologia badań	119
9.1. Badanie własne	122
9.1.1. Osoby badane	122
9.1.2. Narzędzia badawcze, zmienne oraz ich pomiar	124
9.2. Bilans Kapitału Ludzkiego	133
9.2.1. Osoby badane	134
9.2.2. Zmienne uwzględnione w analizach BKL	134
Rozdział 10. Kompetencje transferowalne a dobrostan	138
10.1. Diagnoza kompetencji społeczeństwa polskiego w projekcie BKL	139
10.2. Posiadane kompetencje transferowalne a dobrostan zawodowy i ogólny wykształconych i pracujących Polaków (badanie własne)	144
Rozdział 11. Dopasowanie kompetencyjne a inne rodzaje dopasowania	148
Rozdział 12. Dopasowanie a dobrostan	153
12.1. Dopasowanie a dobrostan w projekcie BKL	153
12.2. Dopasowanie a dobrostan (badanie własne)	156
Podsumowanie części IV	162
Zakończenie	167
Literatura cytowana	176
Aneks 1. Narzędzie do pomiaru dopasowania kompetencyjnego	201
Indeks nazwisk	204