



Dr Anna Krasnova

adiunkt

Katedra Zarządzania
Zasobami Ludzkimi
Uniwersytet Łódzki

anna.krasnova@uni.lodz.pl

www.kzzl.wz.uni.lodz.pl

Wymagania kompetencyjne wobec wirtualnych pracowników ds. ZZL



Przesłanki

- Rosnąca „popularność” pracy zdalnej
- Luka w zakresie opisu kompetencji do pracy zdalnej
- Luka w zakresie opisu kompetencji HR-owców



Założenia

- Do wykonywania pracy zdalnie niezbędne są określone (dodatkowe) kompetencje
- Kompetencje do pracy zdalnej to tzw. „kompetencje wirtualne” (virtual skills/ virtual competences)
- Specjaliści ds. ZZL wykonują/mogą wykonywać część lub całość obowiązków zawodowych zdalnie
- Specjaliści ds. ZZL potrzebują określonych kompetencji wirtualnych, by skutecznie wykonywać pracę zdalnie

Wykaz uniwersalnych kompetencji wirtualnych niezbędnych do pracy zdalnej



	Kompetencje intrapersonalne	
Kompetencje twarde	<ul style="list-style-type: none"> • Znajomość narzędzi pracy zdalnej (np. Zoom, Microsoft Teams, Google Meetings) • Umiejętności posługiwania się wirtualnymi mediami (w tym mediami społecznościowymi) • Umiejętności w zakresie pozyskiwania i przetwarzania informacji 	
	Kompetencje intrapersonalne	Kompetencje interpersonalne
Kompetencje miękkie	<ul style="list-style-type: none"> • Samozarządzanie (w tym: samodzielność, samoświadomość, samoorganizacja, umiejętność zarządzania sobą w czasie, dyscyplina, umiejętność automotywacji) • Odpowiedzialność • Nastawienie na realizację celu (konsekwencja, determinacja, wytrwałość) • Umiejętność rozstawiania priorytetów • Nastawienie na rozwój • Elastyczność oraz umiejętność szybkiej adaptacji • Dokładność • Punktualność • Sumienność • Zaangażowanie • Wielozadaniowość 	Wirtualne umiejętności społeczne, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • umiejętności komunikacyjne (szczególnie w zakresie udzielania informacji zwrotnej) • umiejętność pracy w zespole wirtualnym • wrażliwość interpersonalna • umiejętność budowania zaufania • ponadprzeciętna empatia • ponadprzeciętna umiejętność rozwiązywania konfliktów
Ogólne	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtualna skuteczność 	



Pytanie badawcze

„Czy pracodawcy w Polsce, rekrutując pracowników do pracy zdalnej w obszarze HR, wymagają/oczekują od kandydatów do pracy kompetencji potrzebnych do świadczenia pracy zdalnie i jeśli tak, to jakich?”



Metodyka badań

- Analiza danych zastanych – ogłoszeń o pracę na stanowiska ds. ZZL (163 ogłoszenia)
- Czas realizacji: marzec 2021
- Źródła pozyskania próby: Pracuj.pl; Praca.pl; OLX.pl-zakładka „praca”; Indeed.pl
- Przedmiot badań: wymagania kompetencyjne wobec kandydatów do pracy



Wybrane wyniki badań

- Większość badanych pracodawców stawia wobec kandydatów wymagania w zakresie wybranych kwalifikacji niezbędnych do pracy zdalnej
- Blisko 70% - szeroko rozwinięte umiejętności zarządzania własną pracą (samoorganizacja (35%), samodzielność (28%))
- Jedynie 10% - umiejętność skutecznej automotywacji
- Nastawienie na realizację celów - 17%
- Zaangażowanie w wykonywane zadania - 16%
- Umiejętność rozstawiania priorytetów - 8%
- Dokładność oraz terminowość w zakresie realizowanych zadań - 7%
- Podejmowanie zobowiązań - 7%
- Jedynie 10% badanych pracodawców oczekuje nastawienia na rozwój (chęci rozwoju)

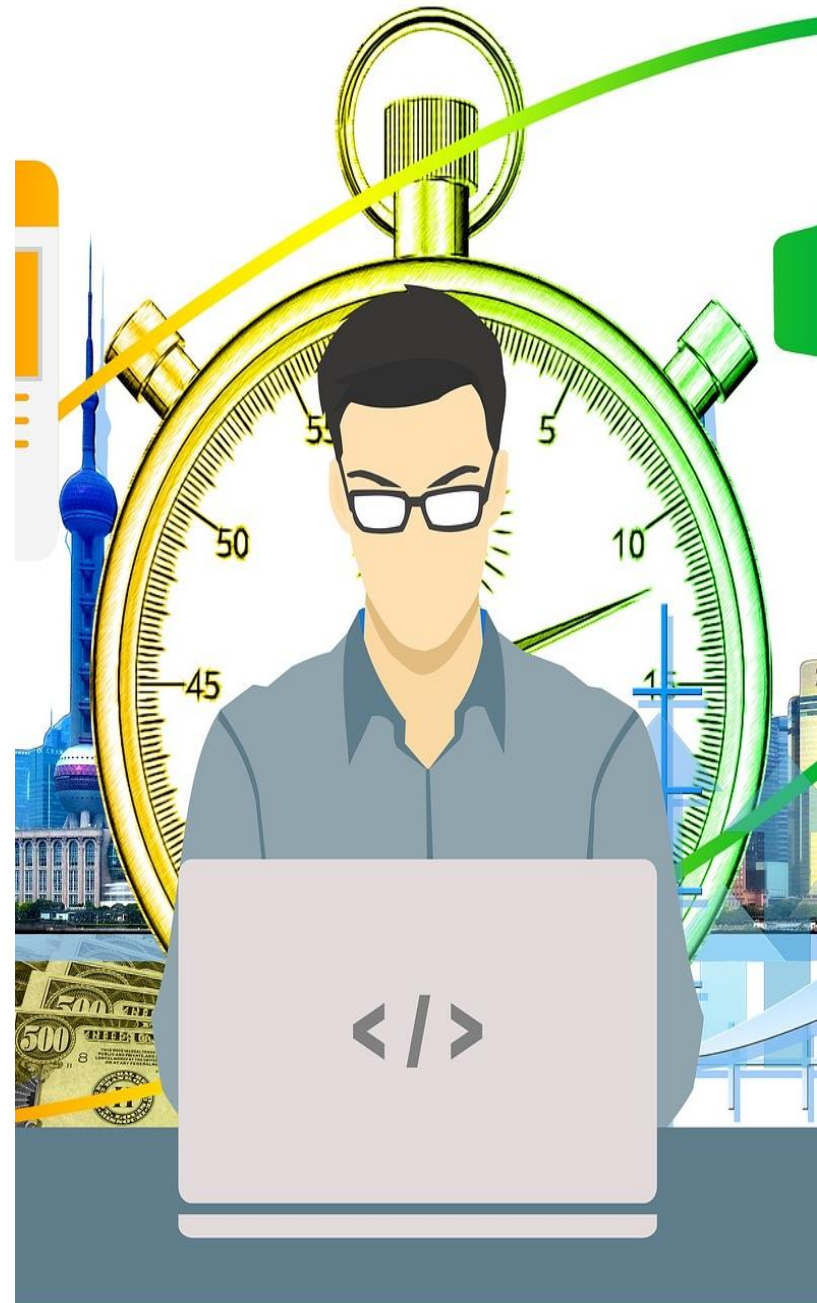


Wybrane wyniki badań

- 30% - umiejętność współpracy zdalnej (doświadczenie pracy w wirtualnym zespole)
- 25% - ponadprzeciętne umiejętności w zakresie komunikacji
- Jedynie 9% - znajomość narzędzi do pracy zdalnej
- Najmniej doceniane: wrażliwość interpersonalna, umiejętność budowania zaufania, umiejętność rozwiązywania konfliktów
- Niewymagane: samoświadomość, determinacja, elastyczność oraz umiejętność szybkiej adaptacji

Wnioski

1. Specjaliści ds. ZZL pracujący zdalnie potrzebują kompetencji wirtualnych
2. Pracodawcy nie są w pełni świadomi, jakich kompetencji wirtualnych potrzebuje pracownik zdalny





Dr Anna Krasnova

anna.krasnova@uni.lodz.pl

www.kzzl.wz.uni.lodz.pl