

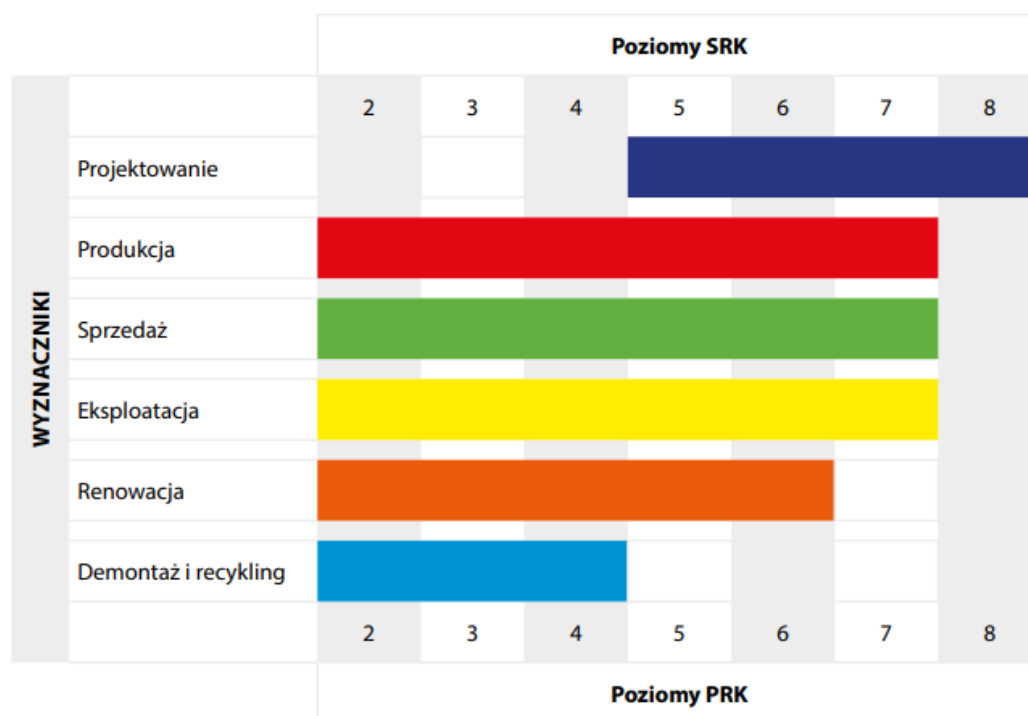
## Aktualizacja i wykorzystanie sektorowych ram kwalifikacji dla motoryzacji

### Rekomendacja dotycząca obowiązkowej współpracy z samorządem gospodarczym i organizacjami pracodawców przy aktualizacji Sektorowej Ramy Kwalifikacji ds. motoryzacji

#### Wprowadzenie

W 2020 roku Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) opublikował projekt sektorowej ramy kwalifikacji dla motoryzacji (SRK Moto).<sup>1</sup> Projekt został opracowany na zamówienie Instytutu Badań Edukacyjnych przez konsorcjum firmy Eurokreator T&C Sp. z o.o. i PwC Advisory Sp. z o.o. sp.k. W wyniku prac i konsultacji (z udziałem sektorowej rady) opracowano ramę o następującej strukturze:

Rys. 1. Struktura SRK Moto.



Źródło: Sektorowa Rada Kwalifikacji dla Motoryzacji, IBE, 2020.

<sup>1</sup> Sektorowa Rada Kwalifikacji dla Motoryzacji, IBE, 2020.  
[https://kwalifikacje.gov.pl/images/Publikacje/srk/SRK\\_motoryzacja\\_PL.pdf](https://kwalifikacje.gov.pl/images/Publikacje/srk/SRK_motoryzacja_PL.pdf)

## Forma i format ramy

Struktura ramy, charakter sformułowań użytych do opisu poszczególnych poziomów (deskryptorów), w tym poziom ogólności powinien być dostosowany do głównych jej użytkowników. Specyfiką sektora motoryzacji jest szeroki zakres działań i ról w nim występujących. Konsekwencją tej specyfiki jest z jednej strony objętość ramy, a z drugiej strony konieczność zachowania dość dużego poziomu ogólności. W trakcie konsultacji projektu SRK Moto zgłaszano potrzeby zmian w tym zakresie, propozycje te były czasem ze sobą sprzeczne (np. niektórzy zgłaszali potrzebę wprowadzenia bardziej ogólnych zapisów, a inni bardziej szczegółowych). Jednocześnie pojawiały się również głosy o potrzebie głębszej strukturalnej zmiany, a przynajmniej uporządkowania zapisów w SRK Moto, dwa z nich przytoczono poniżej:

*„opisy są chaotyczne, atomizowane i wrywkowo skupione na niektórych dziedzinach produkcji w sektorze motoryzacyjnym. Żeby informacja ujęta w SRK była przydatna dla firm, należałoby uporządkować opisy w sposób grupowy w ramach kategorii stanowisk, w taki sposób, żeby ostatecznie opisy były porównywalne, na przykład zarówno dla producenta komponentów z tworzyw sztucznych, dla producenta komponentów metalowych czy też dla producenta systemów, producenta samochodów lub producenta części zamiennych na after market. Jest to trudne – być może niewykonalne – lecz potrzebny krok w kierunku zwiększenia użyteczności SRK”<sup>2</sup>*

*„opisy charakterystyk są zróżnicowane na poziomie szczegółowości. Tworzy to ogólne odczucie, iż częściowo opracowane narzędzie jest dość chaotyczne i wrywkowo skupia się na wybranych dziedzinach motoryzacyjnych”<sup>3</sup>*

Świadczy to o potrzebie dalszego profilowania formy (struktury i języka) ramy, w taki sposób by odpowiadał głównym jej użytkownikom i głównym zastosowaniom. Ze względu na brak uporządkowanych doświadczeń w zakresie korzystania z tego narzędzia, przykładów jego

---

<sup>2</sup> Palmen L. (2020). Model wykorzystania Sektorowej Ramy Kwalifikacji w polityce zarządzania kadrami przedsiębiorstwa z sektora motoryzacyjnego. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, s.29.

<sup>3</sup> Świerk K. (2020), Możliwości wykorzystania SRK Moto z perspektywy instytucji edukacyjnych. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, s.32

celowego wdrożenia w organizacjach lub pilotażowych testów, kierunek potrzebnych zmian nie jest możliwy do jednoznacznego określenia.

Rekomendacja:

**Należy określić kluczowe sposoby wykorzystania ramy w sektorze oraz przeprowadzić testy i pilotaże SRK, by następnie dokonać korekty formy (struktury i języka) tej ramy. Dopiero po tych działaniach rama powinna zostać włączona do ZSK i wdrażana do użycia w sektorze.**

Tabela porządkująca możliwości wykorzystania SRK w sektorze motoryzacji została ujęta w aneksie, na końcu dokumentu. Może ona zostać wykorzystana jako podstawa do przeprowadzenia uporządkowanej dyskusji na temat zastosowania ramy.

Opracowany projekt SRK ma postać rozbudowanej tabeli. Została ona opublikowana w postaci aneksu do publikacji IBE i zajmuje strony 60-82, czyli 22 strony. Korzystanie z ramy w formie tabeli wydrukowanej na kolejnych stronach w formacie A4 (lub zbliżonym) jest wyzwaniem. W trakcie opracowania i konsultacji SRK korzystano z arkusza .xls, ponieważ umożliwia on nieco łatwiejsze przeglądanie, filtrowanie treści oraz podglądanie zawartości poszczególnych komórek bez potrzeby ich rozwijania. Warto również przypomnieć, że Polska Rama Kwalifikacji funkcjonuje w postaci płacht, które ułatwiają posługiwanie się tworzącymi ramę zapisami. W trakcie konsultacji projektu ramy zgłaszano także, że tabela deskryptorów jest rozbudowana i trudno z niej korzystać.

Rekomendacja:

**Należy zwiększyć przystępność SRK Moto poprzez udostępnienie jej w bardziej użytecznych formatach. Warto rozważyć przygotowanie prostej formy interaktywnej, ułatwiającej eksplorację, przeglądanie i wyszukiwanie informacji w dokumencie – np. wydrukowania płacht, udostępnienia w formacie .xls lub opracowanie przeglądarki online.**

Podobną rekomendację ujęto już w ekspertyzach przygotowanych dla IBE przez członków rady w 2020 roku:

*„zaleca się wprowadzenia większej przejrzystości w prezentowaniu opisów, integrując w jednej tabelce dla danego poziomu dla danego etapu w łańcuchu wartości opisy PRK i opisy SRK. Poprawi to docelowo użyteczność dokumentacji dla działów HR. Jednocześnie na etapie udoskonalenia opisów łatwiej wyłapywać luki lub nieścisłości oraz wprowadzić odpowiednią semantykę.”<sup>4</sup>*

*„konieczne jest przygotowanie obudowy w postaci narzędzi dla pracodawców, które pozwolą im na aktywnie włączenie się w proces tworzenia kwalifikacji rynkowych. (...) narzędzia muszą być opisane „językiem pracodawców”, jest to konieczne w celu osiągnięcia efektu trwałego wykorzystania SRK Moto przez najistotniejszych interesariuszy, jakimi są zakłady pracy w branży, ze szczególnym uwzględnieniem interesu działów HR”<sup>5</sup>*

### **Zaangażowanie interesariuszy w aktualizację i wykorzystanie ramy**

Zgodnie z założeniami przyjętymi przez ekspertów IBE, którzy wspierają tworzenie i rozwój sektorowych ram kwalifikacji, w tym poprzez finansowanie przetargów na ich wykonanie:

*„Główną ideą przyjętą przy opracowaniu ram sektorowych jest ich tworzenie „przez branżę dla branży”. Oznacza to, że w proces powstawania ramy jest zaangażowane możliwie jak najszersze grono interesariuszy – firm działających w danym sektorze, izb i organizacji branżowych, przedstawicieli szkolnictwa wyższego i zawodowego oraz instytucji regulacyjnych. Tworzenie ramy inicjuje dyskusję o kompetencjach i kwalifikacjach w danym sektorze oraz umożliwia wymianę informacji między jego przedstawicielami. Interesariusze branżowi są zatem zarówno twórcami, jak i adresatami rozwiązań z ramy sektorowej.”<sup>6</sup>*

W przypadku tak rozległego i zróżnicowanego sektora jak motoryzacja, możliwość zapewnienia pełnej reprezentatywności środowisk jest wyzwaniem. Autorzy SRK

---

<sup>4</sup> Palmen L. (2020). Model wykorzystania Sektorowej Ramy Kwalifikacji w polityce zarządzania kadrami przedsiębiorstwa z sektora motoryzacyjnego. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. s.29.

<sup>5</sup> Oleksy B. (2020). Możliwości wykorzystania SRK Moto przez organizacje branżowe w motoryzacji. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, s. 38-39.

<sup>6</sup> Sektorowa Rada Kwalifikacji dla Motoryzacji, IBE, 2020, s.6.

przeprowadzili stosunkowo szerokie konsultacje w trakcie jej opracowania, a także zaangażowali osoby ze środowiska w opracowanie tego dokumentu. Nie mniej należy zauważyć, że autorzy mieli ograniczone (czasowo i finansowo) możliwości prowadzenia tych konsultacji w ramach zamówienia realizowanego na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych.

Rekomendacja:

**Aktualizacja i wykorzystanie SRK Moto powinny odbywać się w ścisłej współpracy z możliwie szeroką grupą partnerów społecznych, w tym szczególnie organizacji pracodawców i samorządów gospodarczych, a także innych organizacji i instytucji zaangażowanych w procesy kształcenia, badań i rozwoju oraz regulacji działania podmiotów w sektorze.** Okolicznością, która szczególnie sprzyja zaangażowaniu interesariuszy jest poczucie własności, możliwość wpływu na kształt ramy.

Rekomendacja:

**Aktualizacją i wykorzystaniem SRK Moto powinien zajmować się podmiot z sektora o możliwie największej reprezentatywności. Ze względu na kompozycję członków, wydaje się, że najbardziej odpowiednim podmiotem jest Sektorowa Rada ds. Kompetencji w sektorze motoryzacji.**

### **Aktualizacja treści ramy i jej dostosowanie do potrzeb sektora**

Sektorowa rama kwalifikacji jest narzędziem, które musi podlegać okresowej aktualizacji. Zmiany te powinny odzwierciedlać zmieniające się potrzeby kompetencyjne, które mogą wiązać się z rozwojem poszczególnych gałęzi przemysłu lub usług, jak również wdrażaniem nowych technologii.

Rekomendacja:

**Konieczna jest okresowa aktualizacja i dostosowanie SRK Moto do potrzeb sektora. Zmiany w sektorowej ramie powinny wynikać z prowadzonych działań wdrożeniowych,**

**ale również uwzględniać wnioski wynikające z eksperckiej wiedzy o regulacjach i trendach w sektorze.**

Zgodnie ze zgłaszanymi na wcześniejszych etapach pracy uwagami:

*„Optymalnym sposobem weryfikacji SRK Moto byłoby porównanie zapisów charakterystyk dla wyznaczników sektorowych w założonej strukturze z zadaniami zawodowymi dla stanowisk pracy w wybranych firmach sektora motoryzacyjnego. Pozwoliłoby to uniknąć błędów związanych z wrywkowym skupieniem się na wybranej dziedzinie branży motoryzacyjnej, co w efekcie daje obraz mylnego określenia zapotrzebowania i powoduje trudności z odczytaniem SRK zgodnie z pierwotnymi założeniami.”<sup>7</sup>*

W ramach konsultacji organizowanych przez wykonawcę zamówienia zleconego przez IBE, a następnie także w opracowanych ekspertyzach zgłoszono szereg uwag dotyczących treści zapisów w SRK Moto<sup>8</sup>. Pokazują one charakter postulowanych zmian i poziom wiedzy o działalności w sektorze, który jest konieczny do ich rozpatrzenia i uwzględnienia:

- *widoczny jest brak uwzględnienia charakterystycznych dla zawodów funkcjonujących np. w sektorze produkcji motoryzacyjnej odnośników dot. np. strategii i zarządzania jakością procesu produkcji motoryzacyjnej np. TPM - Total Productive Maintenance, TQM – Total Quality Management, TQC – Total Quality Control, QFD – Quality Function Deployment, SPC – Statistic Proces Control i inne. Powyższe elementy strategii zarządzania jakością wymagane są przez sektor zarówno produkcji pojazdów samochodowych, jak i zakładów dostarczających części OEM, rzadziej Tier 1 i Tier 2.*
- *nie uwzględniono aspektów specyficznych dla sektora motoryzacyjnego w części Umiejętności/Narzędzia i materiały/Użytkowanie, dobór. W kontekście zapewnienia przez pracowników – lub przez zautomatyzowane procesy nadzorowane przez pracowników –*

---

<sup>7</sup> Świerk K. (2020), Możliwości wykorzystania SRK Moto z perspektywy instytucji edukacyjnych. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, s. 38.

<sup>8</sup> Palmen L. (2020). Model wykorzystania Sektorowej Ramy Kwalifikacji w polityce zarządzania kadrami przedsiębiorstwa z sektora motoryzacyjnego. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych; Świerk K. (2020), Możliwości wykorzystania SRK Moto z perspektywy instytucji edukacyjnych. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych; Oleksy B. (2020). Możliwości wykorzystania SRK Moto przez organizacje branżowe w motoryzacji. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

*precyzji, jakości i powtarzalności wyników procesów obróbczych, ten element jest bardzo istotny,*

- *nie uwzględniono aspektów specyficznych dla sektora motoryzacyjnego dotyczących obiegu informacji z wykorzystaniem systemów zwrotnych (zgromadzenie danych z maszyn i procesów wytwarzania, przetworzenie informacji, otrzymanie informacji w czasie rzeczywistym, podejmowanie działań na podstawie otrzymanych informacji) w części Umiejętności/Organizacja pracy/Obieg – jakie informacje ma przekazać do systemu i z jaką regularnością,*
- *błędnie określone i nieodpowiednio uszczegółowione opisy – jak w przypadku poziomu VI – „Zaawansowane metody inżynierii powierzchni, tj.: obróbki jarzeniowe, procesy CVD i PVD, implantacja jonów, obróbki laserowe i in.”*
- *we wskaźnikach sektorowych nie uwzględniono w obszarze demontażu i recyklingu procesu utylizacji elementów nieodzyskiwalnych, a także nie uwzględniono kontekstu związanego z rozwojem usług oferowanych przez sektor motoryzacyjny. Dla przykładu w wyznaczniku sektorowym demontaż i recykling charakterystyka wiedzy kończy się na IV poziomie, natomiast umiejętności na V. Obecny rozwój technologii w zakresie e-mobilności powoduje silny i dynamiczny rozwój wiedzy, a także umiejętności z zakresu wykorzystywania, stosowania i usuwania dotychczas niestosowanych innowacyjnych materiałów do produkcji np. elektrycznych ogniw paliwowych, których nie da się odszukać we wskazanym wyznaczniku sektorowym.*
- *w zakresie wiązek poziomych odnotowano brak charakterystyk obszarów ściśle wymaganych, dotyczących np.: strategii zapewnienia jakości: narzędzi i metody Kaizen, SixSigma, FMEA, TQM, TPM i innych. Należy zatem do-konać uzupełnienia o istotne dla sektora charakterystyki, które będą miały od-zwierciedlenie w SRK.*
- *przeгляд poziomów ramy (cyklów życia produktu) odczytywany pionowo, wymaga usunięcia niektórych zapisów, które nie odzwierciedlają przełożenia na sektor, a stanowią jedynie zapisy istotne dla ścisłej grupy przedsiębiorstw działających w branży, np. zapisy dot. obróbki powierzchni, nakładania po-włók CVD i PVD, czy podobne.*

## ANEKS.

**Tabela 1. Możliwości wykorzystania SRK oraz jej przydatność (wady i korzyści).**

Obszar	Działania	Przydatność SRK (wady i korzyści)
HR: Określenie potrzeb	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Analiza stanowiska pracy (analiza zadań do wykonania na danym stanowisku, identyfikacja wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wymaganych do wykonania zadań i uzyskania wymaganej wydajności)</li> <li>→ Filmowanie prac na stanowisku pracy</li> <li>→ Analiza trendów technologicznych i ich wpływ na system produkcji</li> </ul>	<p>→ Punkt odniesienia przy tworzeniu opisu nowego stanowiska, tworzeniu nowych kwalifikacji. Dział HR mógłby przygotować formularz dla przełożonego w zespole, w którym znajduje się stanowisko pracy podlegające analizie. Każdy przełożony miałby wtedy zestandaryzowany formularz i mógłby w podobny sposób opisać wymagane aspekty wiedzy, umiejętności i kompetencje społeczne. Należy jednak brać pod uwagę, że po wstępnej weryfikacji opisów SRK, firmy skupiają się przede wszystkim na lokalnej specyfice, aby przygotować docelowe opisy stanowiska pracy (w tym zakresie firmy wypracowały przez wiele lat wewnętrzne zasady opisywania stanowisk pracy, które niechętnie zastąpią zapisami zainspirowanymi na podstawie SRK)</p>



Obszar	Działania	Przydatność SRK (wady i korzyści)
<b>HR: Planowanie zapotrzebowania na kadry</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Analiza powodów fluktuacji pracowników</li> <li>→ Analiza dostępnych zasobów na rynku pracy</li> <li>→ Analiza możliwości wewnętrznej rotacji pracowników</li> <li>→ Analiza popytu na produkty/usługi oferowane przez firmę na rynku</li> <li>→ Analiza trendów technologicznych i ich wpływ na system produkcji</li> <li>→ Analiza danych demograficznych pracowników (fluktuacja wśród młodych, przejście na emeryturę osób starszych)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ W ramach wewnętrznej rekrutacji pracowników na nowym stanowisku - przygotowanie pracownika, który planuje się przenieść na inne stanowisko. Mając na przykład informację z SRK, że nowe stanowisko wymaga od pracownika posiadania kwalifikacji na poziomie 5 SRK, a pracownik formalnie ma na razie dyplom na poziomie 3 PRK, lecz już sporo doświadczenia praktycznego, można podczas rozmowy i testu zweryfikować, czy nieformalnie posiada już niezbędną wiedzę i umiejętności. Jeśli pracodawca chce mieć pewność, może dodatkowo kontaktować się z jednostką certyfikującą, gdzie pracownik może walidować swoje efekty uczenia się i otrzymać dokument potwierdzający nadanie określonej kwalifikacji</li> <li>→ W ramach sektorowych badań trendów w sektorze i ich wpływu na stanowiska pracy - zarówno firmy konsultingowe przygotowujące raporty jak i przedsiębiorstwa w sektorze motoryzacyjnym stosowałyby te same pojęcia, co znacznie ułatwiłoby prowadzenie dyskusji i przygotowanie praktycznych działań</li> <li>→ W ramach konfrontacji dotychczasowych opisów wymagań na danym stanowisku (opracowane wcześniej przez przełożonego i dział HR) z kwalifikacjami, rzeczywistość potrzebnymi patrząc przez pryzmat wskazówek w SRK. Przede wszystkim dla tych stanowisk do tej pory obsadzonych przez inżynierów, gdzie faktycznie praca mogła zostać wykonana przez odpowiednio przygotowanego technika (patrz wyżej komentarz dotyczący poziomu 4, 5 i 6 PRK/SRK)</li> </ul>
<b>HR: Rekrutacja i selekcja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Opis profilu</li> <li>→ Wywiad</li> <li>→ Testy techniczne</li> <li>→ Testy osobowe</li> <li>→ Analiza danych ujętych w CV</li> <li>→ Referencje od innych pracodawców</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Jako punkt odniesienia przy przygotowaniu opisów stanowisk pracy, które do tej pory nie istniały w firmie. SRK dałaby odpowiednią ramę i strukturę do przygotowania opisów nowego stanowiska krok po kroku. Jednocześnie w ramach zrzeczeń branżowych firma, która zamierza przygotować opis nowego stanowiska, mogłaby skonsultować się z innymi firmami, które być może już wypracowały podobne opisy na podstawie SRK</li> <li>→ Jako narzędzie pozwalające skrócić proces pierwszej selekcji kandydatów na bazie CV, w którym wymienione są informacje odnośnie poziomów kwalifikacji, które dany kandydat posiada. Jednak, musi jeszcze sporo czasu upłynąć zanim PRK/SRK będą stosowane w regularny sposób i staną się powszechnie uznane jako wiarygodny wskaźnik do selekcji kandydatów na bazie CV</li> <li>→ Jako sposób weryfikacji referencji przygotowanych przez poprzednich pracodawców, którzy w referencji potwierdzają, że np. mimo braku odpowiednich dyplomów, dany pracownik posiada praktyczną wiedzę i doświadczenie oraz wykonywał przez daną ilość lat zadanie na stanowisku porównywalnym do poziomu np. 5 PRK/SRK</li> </ul>

Obszar	Działania	Przydatność SRK (wady i korzyści)
<b>HR: Onboarding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Zapoznanie się ze stanowiskiem pracy i z zespołem</li> <li>→ Plan szkoleń indywidualnych</li> <li>→ Rozmowa z bezpośrednim przełożonym</li> <li>→ Wsparcie przez mentora/coacha</li> <li>→ Broszura informacyjna zakładu</li> <li>→ Instrukcje pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Jako punkt odniesienia przy przygotowaniu planu szkoleń podstawowych dla nowego pracownika. Niektóre firmy odróżniają kwalifikacje wymagane od początku rozpoczęcia nowej pracy od tych, które są pożądane, aby docelowo osiągnąć pełną sprawność i wydajność na danym stanowisku pracy. Przygotowując plan szkoleń, Dział HR może korzystać z PRK/SRK aby pokazać pracownikowi, w których zakresach musi jeszcze nabyć odpowiednią wiedzę czy umiejętności.</li> <li>→ Jako punkt odniesienia podczas wymiany doświadczeń między pracownikami HR w sektorze odnośnie sposobów usprawnienia procesu integracji. Przede wszystkim wśród młodych pracowników odnotowuje się niecierpliwość na etapie ich integracji. Innymi słowami, pracownicy Działów HR szukają dobrych praktyk w zakresie metod szkoleniowych, mentoringu i coachingu, które doprowadzają do tego, że nowy pracownik jest przygotowany w krótkim okresie czasu. W tej sytuacji SRK pozwoliłoby podczas spotkań wymiany dobrych praktyk ocenić, które narzędzia stosować, aby np. szkolić i sprawdzić nowego pracownika w zakresie „dokonywać analizy prowadzonej działalności zawodowej w oparciu o dostępne dane ilościowe”</li> </ul>
<b>HR: Rozwój kompetencji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Szkolenia wewnętrzne</li> <li>→ Szkolenia zewnętrzne</li> <li>→ Rotacja stanowiska pracy</li> <li>→ Mentoring, coaching</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Jako punkt odniesienia przy prowadzeniu rozmów ewaluacyjnych i określenia planu wewnętrznych szkoleń. W przypadku, gdy PRK/SRK zostałyby zastosowane przez Działy HR już na etapie Onboarding, to w późniejszych rozmowach z pracownikami łatwiej będzie wrócić do zapisów PRK/SRK, aby przygotować formularze do przeprowadzenia rozmów ewaluacyjnych (analiza luk kompetencyjnych)</li> <li>→ Jako punkt odniesienia podczas rozmów z wewnętrznymi trenerami (coachami, mentorami) przy określeniu zawartości szkoleń</li> <li>→ Jako punkt odniesienia przy definiowaniu kompetencji dla nowego stanowiska pracy w przypadku regularnej rotacji. Pracownicy, którzy podlegają cyklicznej rotacji dostaliby od różnych przełożonych informacje w podobnym schemacie z uwzględnieniem struktury PRK/SRK</li> <li>→ Jako punkt odniesienia podczas rozmów z instytucjami szkoleniowymi, aby określić, czy dane szkolenia przyczyniają się do uzyskania wymaganych kwalifikacji dla danego stanowiska. Obecnie nie ma pewności, czy dwie podobne oferty szkoleniowe są porównywalne i mimo tego samego tytułu doprowadzają do uzyskania kwalifikacji na wymaganym poziomie</li> </ul>

Obszar	Działania	Przydatność SRK (wady i korzyści)
<b>HR:</b> Monitoring i ocena wydajności	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Wywiad</li> <li>→ Testy techniczne</li> <li>→ Testy personalne</li> <li>→ Analiza prac na stanowisku pracy</li> <li>→ Self-assesement test</li> <li>→ Assessment centre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Zestandaryzowane opisy, pytania i ćwiczenia skorelowane z SRK pozwoliłyby łatwiej zweryfikować wiedzę i umiejętności oraz nazwać zidentyfikowane podczas działań ewaluacyjnych luki kompetencyjne</li> </ul>
<b>HR:</b> Ścieżka zawodowa	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Plan rozwoju ścieżki zawodowej</li> <li>→ Opis stanowisk pracy (warunki awansu)</li> <li>→ Coaching, mentoring</li> <li>→ Cykliczne oceny kamieni milowych do osiągnięcia przez pracownika</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Pomoc przy prowadzeniu ładu w opisach ścieżek rozwoju zawodowego</li> <li>→ Pomoc przy zapewnieniu przejrzystej komunikacji z pracownikiem odnośnie stanu jego wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych oraz pożądanym stanem na kolejnych etapach rozwoju zawodowego</li> </ul>
<b>Edukacja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Opis nowych kwalifikacji</li> <li>→ Modyfikacja istniejących kwalifikacji</li> <li>→ Tworzenie nowych programów nauczania/studiów</li> <li>→ Określenie programów dodatkowych umiejętności zawodowych oraz innych form kursowych, w tym także MOOC's.</li> <li>→ Świadczenie usług potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się</li> </ul>	<p>Zastosowania te są możliwe, jednak wymagają motywacji i zasobów do ich podjęcia. W szczególności potrzebne jest odpowiednie zrozumienie oraz wykorzystanie zapisów powstałych w SRK Moto poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ analizę wiedzy, umiejętności zawartych w istniejących programach i określenie na ich podstawie kompetencji oraz przypisanie poziomu;</li> <li>→ analizę wiązek wyznaczników pozwalająca na określenie w istniejących programach zestawów wspólnych tzw. przekrojowych/universalnych dla danego sektora, które pozwolą na lepsze dopasowanie istniejących form podnoszenia kompetencji do potrzeb sektora;</li> <li>→ analizę zasobów wiedzy i umiejętności dla danego programu według kryterium PRK, dzięki czemu powstać może analiza wiedzy i umiejętności wspólnych dla wyznaczników sektorowych pozwalająca na określenie różnic, które zweryfikować będą tzw. luki kompetencyjne</li> </ul>

Obszar	Działania	Przydatność SRK (wady i korzyści)
Instytucje rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bilansowanie kompetencji (identyfikowanie, opisywanie...)</li> <li>→ Dopasowywanie kandydatów do stanowisk pracy</li> <li>→ Aktualizacja treści opisów zawodów</li> <li>→ Profilowanie / ocena szkoleń i innych usług rozwojowych finansowanych z publicznych środków</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Możliwe do wykorzystania, jednak wymagałyby wdrożenia w instytucjach rynku pracy, w szczególności dostosowania do określonych potrzeb, przeszkolenie pracowników itp.</li> <li>→ Występują synergie z innymi narzędziami i mechanizmami (np. rekomendacje sektorowych rad, indywidualne rachunki szkoleniowe/rozwojowe).</li> </ul>

*Źródło: Opracowanie na podstawie: Palmen L. (2020). Model wykorzystania Sektorowej Ramy Kwalifikacji w polityce zarządzania kadrami przedsiębiorstwa z sektora motoryzacyjnego. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych; Świerk K. (2020), Możliwości wykorzystania SRK Moto z perspektywy instytucji edukacyjnych. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych; Oleksy B. (2020). Możliwości wykorzystania SRK Moto przez organizacje branżowe w motoryzacji. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych*

Autor opracowania  
Wojciech Stęchły

Wrzesień 2023