

# Education of Economists and Managers

ISSN: 1734-087X | ICV: 83.85

Volume 51, Issue 1, March 2019

Received 20 December 2018; Revised 5 February 2019; Accepted 31 March 2019

DOI: 10.33119/01.3001.0013.2367

Wiśniewska, S., Wiśniewski, K., & Szydło, R. (1). Ranking kompetencji przedstawicieli generacji NEET. Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects, 51(1), 181-192. Retrieved from <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1306>

## Competency Ranking of Generation NEET Representatives

Sylwia Wiśniewska, Kamil Wiśniewski, Robert Szydło

### Summary

The aim of the article is to diagnose the level of competencies of NEET generation representatives and to develop a ranking of competencies on this basis. The article presents literature studies and analyzes the results of empirical research with the IBM Predictive Solution 5. The study shows the heterogeneity of the NEET population. Next part of the article, presents the methodological assumptions of the research and a mixed approach to defining competencies that is adopted for this research as well as the research sample statistics. Last part of the article shows the results of surveys carried out among young people belonging to the NEET group in the Świętokrzyskie Voivodeship and a discussion on that topic. The final part of the article discuss the limitations of completed tests and the directions of further research on NEET generation.

**Keywords:** competencies, generation NEET, Świętokrzyskie Voivodeship, ranking of competencies

# Ranking kompetencji przedstawicieli generacji NEET<sup>1</sup>

SYLWIA WIŚNIEWSKA

*Katedra Zarządzania Zasobami Pracy, Wydział Zarządzania,  
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie*

KAMIL WIŚNIEWSKI

*Instytut Zarządzania, Wydział Prawa, Administracji i Zarządzania,  
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach*

ROBERT SZYDŁO

*Katedra Zarządzania Zasobami Pracy, Wydział Zarządzania,  
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie*

Celem artykułu jest diagnoza poziomu kompetencji przedstawicieli generacji NEET oraz opracowanie na tej podstawie rankingu kompetencji. Na potrzeby artykułu przeprowadzono studia literatury przedmiotu oraz dokonano analizy wyników badań empirycznych z wykorzystaniem pakietu IBM Predictive Solution 5. Na początku artykułu ukazano heterogeniczność generacji NEET. Następnie przedstawiono założenia metodyczne badań oraz przyjęte mieszane podejście do definiowania kompetencji, a także dokonano charakterystyki próby badawczej. Omówiono również wyniki badań sondażowych, zrealizowanych na próbie osób młodych należących do grupy NEET w województwie świętokrzyskim. Na zakończenie wskazano ograniczenia zrealizowanych badań oraz kierunki dalszych badań nad generacją NEET.

**Słowa kluczowe:** kompetencje, generacja NEET, województwo świętokrzyskie, ranking kompetencji

---

<sup>1</sup> Projekt finansowany w ramach programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pt. *Regionalna Inicjatywa Doskonałości w latach 2019–2022* (nr projektu: 021/RID/2018/19, kwota dofinansowania: 11 897 131,40 PLN).

## Wprowadzenie

Przedstawiciele generacji NEET charakteryzują się brakiem zaangażowania w dwie zasadnicze sfery życia społecznego: edukację i pracę. Do tej generacji zalicza się osoby młode, które ani nie pracują, ani nie uczestniczą w kształceniu formalnym czy pozaformalnym. Długoterminowa przynależność do grupy NEET może skutkować różnymi negatywnymi konsekwencjami społecznymi, generującymi wysokie koszty. Wśród nich można m.in. wskazać marginalizację, wykluczenie społeczne, przestępczość czy problemy zdrowotne. Przynależność do generacji NEET jest problemem zarówno danej jednostki ludzkiej, jak i społeczeństw i gospodarek. Kluczowego znaczenia nabiera zatem aktywizacja społeczno-zawodowa osób należących do tej generacji. Co warto podkreślić, za podstawową determinantę zatrudnialności (*employability*) uznaje się współcześnie poziom posiadanych kompetencji, zarówno transferowalnych, wykorzystywanych na różnych stanowiskach pracy, jak i specyficznych dla danego zawodu. W kontekście zaprezentowanych przesłanek jako cel artykułu przyjęto diagnozę poziomu kompetencji przedstawicieli generacji NEET oraz opracowanie na tej podstawie rankingu kompetencji.

## Heterogeniczność generacji NEET

Pojęcie NEET (*Not in Employment, Education or Training*, Bez pracy, nauki czy szkolenia) obejmuje osoby młode, które ani nie pracują (są bezrobotne lub bierne zawodowo), ani nie biorą udziału w kształceniu formalnym czy pozaformalnym. W poszczególnych krajach przyjmuje się różne podejścia do pojmowania tego terminu. W większości krajów europejskich generację NEET definiuje się jako osoby w wieku 15–24 lata, które nie pracują, nie uczą się ani nie szkolą, do mierzenia zaś tego zjawiska są wykorzystywane dane pochodzące z *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności* (BAEL) (Eurofound, 2012; Nagel, 2013; Serafin-Juszczak, 2014). Odmienne stanowisko w kwestii definiowania generacji NEET zajmuje Japonia. Zgodnie z nim, kategoria ta obejmuje osoby w wieku 15–34 lata, które nie pracują, nie kształcą się oraz nie prowadzą gospodarstwa domowego (OECD, 2008a). Zbliżone ujęcie przyjęto w Korei, wskazując, że generację NEET tworzą osoby w wieku 15–34 lata, które porzuciły szkołę, nie pracują, nie mają obowiązków rodzinnych (lub dzieci) i nie są w związku małżeńskim (OECD, 2008b).

Wyniki badań zrealizowanych przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) wskazują, że generacja NEET jest niejednorodna,

gdyż tworzą ją osoby, które mają odmienne cechy. W ramach tej generacji można m.in. wyróżnić następujące subgrupy (Eurofound, 2012; 2016):

- bezrobotnych (*conventionally unemployed*) – najliczniejszą subgrupę, obejmującą zarówno krótko-, jak i długotrwale bezrobotnych,
- niezdolnych (*unavailable*) – młodych chorych, niepełnosprawnych, młodych opiekunów osób zależnych lub osoby młode mające zobowiązania rodzinne,
- niezaangażowanych (*disengaged*) – nieposzukujących pracy lub możliwości kształcenia czy szkolenia, zniechęconych byłych pracowników, młodych aspołecznych,
- poszukujących możliwości (*opportunity-seekers*) – młodych aktywnie poszukujących pracy lub szkoleń adekwatnych do posiadanych umiejętności i statusu,
- dobrowolnych NEET (*voluntary NEETs*) – młodych dobrowolnie biernych zawodowo i edukacyjnie ze względu m.in. na zaangażowanie w sztukę, muzykę, samokształcenie czy podróżowanie.

Badania generacji NEET w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej (UE) również ukazują jej heterogeniczność. Na podstawie wyników badań wyodrębniono cztery grupy NEET charakterystyczne dla poszczególnych państw w Europie (tabela 1). Kraje przyporządkowane do poszczególnych grup wykazują pewien stopień podobieństwa pod względem wielkości generacji NEET, a także takich charakterystyk, jak: płeć, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, stopień zniechęcenia pracowników itp.

**Tabela 1. Charakterystyka czterech grup generacji NEET w Europie**

<p>Grupa 1 (Austria, Dania, Niemcy, Finlandia, Holandia, Szwecja, Wielka Brytania):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• niski wskaźnik NEET</li> <li>• nieaktywni zawodowo</li> <li>• mający doświadczenie zawodowe</li> <li>• nisko wykwalifikowani</li> <li>• niski odsetek „zniechęconych” pracowników</li> </ul>	<p>Grupa 2 (Grecja, Włochy, Polska, Bułgaria, Węgry, Rumunia, Słowacja):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wysoki wskaźnik NEET</li> <li>• nieaktywni zawodowo</li> <li>• bez doświadczenia zawodowego</li> <li>• wysoko wykwalifikowani</li> <li>• wysoki odsetek „zniechęconych” pracowników</li> <li>• wysoki udział kobiet</li> </ul>
<p>Grupa 3 (Estonia, Irlandia, Łotwa, Litwa, Portugalia, Hiszpania):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wysoki wskaźnik NEET</li> <li>• bezrobotni</li> <li>• mający doświadczenie zawodowe</li> <li>• wysoko wykwalifikowani</li> <li>• wysoki odsetek „zniechęconych” pracowników</li> <li>• wysoki udział mężczyzn</li> </ul>	<p>Grupa 4 (Belgia, Cypr, Francja, Luksemburg, Słowenia, Czechy):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wskaźnik NEET poniżej średniej europejskiej</li> <li>• bezrobotni</li> <li>• mający doświadczenie zawodowe</li> <li>• średnio wykwalifikowani</li> <li>• niski odsetek „zniechęconych” pracowników</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurofound (2012).

Pierwsza grupa obejmuje: Austrię, Danię, Niemcy, Finlandię, Holandię, Szwecję i Wielką Brytanię. Jest to „mieszanka” krajów, które prowadziły politykę *flexicurity*, krajów neoliberalnych i krajów z dualnym systemem kształcenia. Typowa dla tej generacji NEET jest osoba nisko wykwalifikowana. Niski udział pracowników „zniechęconych” wskazuje, że w większości przypadków decyzja ta mogła być podjęta dobrowolnie, prawdopodobnie z powodu obowiązków rodzinnych lub innych aktywności, a nie jako przejaw barier strukturalnych, uniemożliwiających osobom młodym wchodzenie na rynek pracy.

Drugą grupę tworzą dwa kraje śródziemnomorskie: Grecja i Włochy oraz pięć krajów Europy Wschodniej: Polska, Bułgaria, Węgry, Rumunia i Słowacja. Z wyjątkiem Polski, są to kraje o najwyższych wskaźnikach NEET w Europie. Wyróżniki tej grupy, a mianowicie brak doświadczenia zawodowego, wysoki odsetek pracowników „zniechęconych” i NEET mających wyższe wykształcenie, wydaje się wskazywać na bariery strukturalne, które utrudniają lub uniemożliwiają NEET pomyślne przejście z systemu edukacji na rynek pracy.

Trzecia grupa składa się z: Estonii, Irlandii, Łotwy, Litwy, Portugalii i Hiszpanii. Wysoki wskaźnik NEET w tych krajach jest związany ze wzrostem stopy bezrobocia w czasie kryzysu gospodarczego. Z jednej strony wysoki odsetek młodych ludzi z wyższym wykształceniem może wskazywać na bariery strukturalne, które utrudniają przejście z systemu kształcenia na rynek pracy. Z drugiej natomiast, większość NEET ma doświadczenie zawodowe, co może sugerować, że przynależność do generacji NEET jest wynikiem kryzysu gospodarczego, który dotknął całą populację młodych ludzi, niezależnie od ich poziomu wykształcenia.

Najbardziej zróżnicowana jest grupa czwarta, która obejmuje: Belgię, Cypr, Francję, Luksemburg, Słowenię i Czechy. Wydaje się, że w tych krajach przynależność do generacji NEET jest związana ze wzrostem bezrobocia w okresie kryzysu gospodarczego. Ponadto, niski wskaźnik NEET oraz niski odsetek „zniechęconych” pracowników sugerują, że sytuacja NEET jest lepsza niż w trzeciej grupie, prawdopodobnie z powodu kryzysu mającego mniej poważny wpływ na te kraje (Eurofound, 2012).

## Badania poziomu kompetencji przedstawicieli generacji NEET

### Założenia metodyczne

Podstawowym celem badań była diagnoza poziomu kompetencji przedstawicieli generacji NEET oraz opracowanie na tej podstawie rankingu kompetencji. W badaniach przyjęto następujące hipotezy badawcze:

- H1: Występują istotne różnice statystyczne pomiędzy średnimi ocen poszczególnych kompetencji;
- H2: Obsługa komputera oraz wykorzystanie Internetu są najwyżej ocenianymi kompetencjami.

Dla osiągnięcia założonego celu badań oraz weryfikacji postawionych hipotez badawczych wykorzystano wtórne i pierwotne źródła informacji. Na początku przeprowadzono studia literatury przedmiotu, które posłużyły jako podstawa teoretyczna do analiz empirycznych. Następnie, w okresie od lipca do września 2016 r. zrealizowano badania empiryczne. Podmiotem badań były osoby zaliczane do generacji NEET, a przedmiotem – kompetencje reprezentantów tej generacji. Badania przeprowadzono z wykorzystaniem metody badania sondażowego oraz techniki wywiadu kwestionariuszowego, które zastosowano ze względu na wszechstronne możliwości pozyskiwania informacji. Narzędzie badawcze stanowił autorski kwestionariusz wywiadu zawierający głównie pytania zamknięte w formie tzw. pytań-tabel lub pytań-skal. Do analizy danych wykorzystano pakiet IBM Predictive Solution 5. Badaniami objęto województwo świętokrzyskie.

Na potrzeby badań przyjęto mieszane podejście do definiowania kompetencji, odnoszące się zarówno do pracownika, jak i stanowiska pracy. Zgodnie z tą interpretacją, kompetencje obejmują wiedzę, umiejętności i postawy, zdobywane, poszerzane czy pogłębiane w wyniku doświadczenia zawodowego, przejawiające się w pożądanym zachowaniu w miejscu pracy oraz pozwalające na realizowanie zadań na stanowisku pracy na poziomie ponadprzeciętnym zgodnie ze standardami ustalonymi przez konkretną organizację. Co istotne, kompetencje umożliwiają właściwe kształtowanie i wykorzystanie wiedzy, umiejętności i postaw w celu wypełniania obowiązków zawodowych stosownie do wymagań danego stanowiska pracy (Wiśniewska, 2015).

## Próba badawcza

Dobór próby badawczej był celowy. Respondentami byli mieszkańcy 14 powiatów województwa świętokrzyskiego: buskiego, jędrzejowskiego, kazimierskiego, kieleckiego, koneckiego, grodzkiego Kielce, opatowskiego, ostrowieckiego, pińczowskiego, sandomierskiego, skarżyskiego, starachowickiego, staszowskiego oraz włoszczowskiego. W badaniach uczestniczyły 1273 osoby: 585 mężczyzn i 688 kobiet. Strukturę badanych według miejsca zameldowania przedstawiono w tabeli 2.

**Tabela 2. Badani według miejsca zameldowania (powiat)**

Powiat	Liczba badanych	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Buski	49	3,8	3,8	3,8
Jędrzejowski	49	3,8	3,8	7,7
Kazimierski	11	0,9	0,9	8,6
Kielecki	500	39,3	39,3	47,8
Konecki	42	3,3	3,3	51,1
Miasto Kielce (powiat grodzki)	338	26,6	26,6	77,7
Opatowski	26	2,0	2,0	79,7
Ostrowiecki	41	3,2	3,2	83,0
Pińczowski	24	1,9	1,9	84,8
Sandomierski	26	2,0	2,0	86,9
Skarżyski	69	5,4	5,4	92,3
Starachowicki	51	4,0	4,0	96,3
Staszowski	27	2,1	2,1	98,4
Włoszczowski	20	1,6	1,6	100,0
Ogółem	1 273	100,0	100,0	x

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najwięcej osób badanych zamieszkuje powiat kielecki (500 osób; 39,3%) oraz powiat grodzki Kielce (338 osób; 26,6%). Najmniej licznie były reprezentowane powiaty: pińczowski (24 osoby; 1,9%), włoszczowski (20 osób; 1,6%) oraz kazimierski (11 osób; 0,9%).

W tabeli 3 przedstawiono poziom wykształcenia, jakim legitymują się osoby ankietowane. Najwięcej z nich ma wykształcenie średnie (ukończone liceum lub technikum) – 666 osób, tzn. 52,3%. Respondenci z wyższym wykształceniem stanowią odpowiednio: 24,1% – osoby mające dyplom licencjacki lub inżynierski oraz 9,2% – osoby z dyplomem magisterskim.

**Tabela 3. Badani według poziomu wykształcenia**

Wykształcenie	Liczba badanych	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Gimnazjalne	61	4,8	4,8	4,8
Podstawowe	12	0,9	0,9	5,7
Studia podyplomowe	1	0,1	0,1	5,8
Szkoła policealna	38	3,0	3,0	8,8

Wykształcenie	Liczba badanych	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Średnie (liceum, technikum)	666	52,3	52,3	61,1
Wyższe (licencjat/inżynier)	307	24,1	24,1	85,2
Wyższe magisterskie	117	9,2	9,2	94,4
Zasadnicze zawodowe	71	5,6	5,6	100,0
Ogółem	1273	100,0	100,0	x

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Warto dodać, że średnio w gospodarstwie domowym respondenta mieszkały 4 osoby (odchylenie standardowe = 1,34), w tym średnio ponad 1 dziecko (średnia = 1,49, odchylenie standardowe = 1,27).

## Ranking kompetencji osób z generacji NEET na podstawie wyników samooceny

W badaniach poddano samoocenie ankietowanych wybrane kompetencje. Wyniki samooceny kompetencji dokonanej przez respondentów przedstawiono w tabeli 4.

**Tabela 4. Średnia samoocena kompetencji**

Kompetencje	Średnia ocena (M)	Odchylenie standardowe (SD)
Wykorzystanie Internetu	4,58	0,729
Lojalność	4,40	0,797
Komunikatywność	4,22	0,843
Obsługa komputera	4,20	0,894
Praca grupowa	4,17	0,861
Dyspozycyjność	4,17	0,854
Budowanie trwałych relacji	4,15	0,858
Elastyczność	4,15	0,849
Terminowość	4,07	0,963
Kreatywność	4,05	0,859
Motywacja do pracy	4,04	0,959
Samoorganizacja	4,04	0,890
Konsekwencja	4,03	0,924
Uczenie się	4,02	0,893
Zdolności manualne	3,98	0,910



## cd. tabeli 4

Kompetencje	Średnia ocena ( $M$ )	Odchylenie standardowe ( $SD$ )
Inicjatywność	3,94	0,896
Oprogramowanie biurowe	3,90	1,019
Przedsiębiorczość	3,85	1,011
Odporność na stres	3,83	0,992
Praca pod presją czasu	3,83	0,996
Myślenie analityczne	3,82	0,971
Multizadaniowość	3,78	0,923
Umiejętności praktyczne	3,26	1,274
Kwalifikacje zawodowe	3,16	1,341

Uwaga: liczba badanych ( $N$ ) = 1273 osoby.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

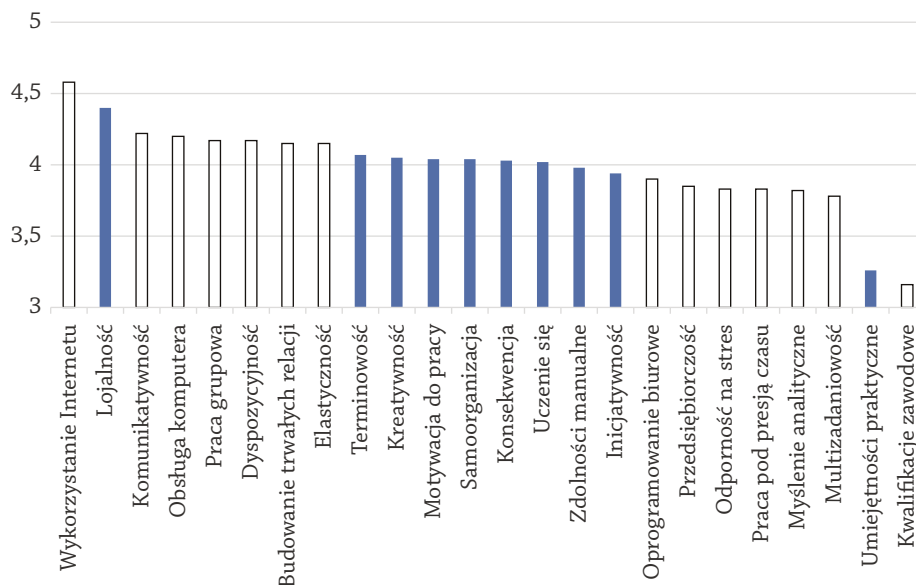
W celu zdiagnozowania, czy różnice pomiędzy oceną poszczególnych kompetencji są istotne statystycznie, zdecydowano się przeprowadzić analizę wariancji w schemacie wewnątrzgrupowym (ANOVA z powtarzalnym pomiarem). Test Mauchly'ego wskazał na brak sferyczności wariancji:  $W$  Mauchly'ego = 0,002,  $p < 0,001$ . Jest to złamaniem jednego z podstawowych założeń analizy ANOVA. Kontynuowanie wnioskowania statystycznego wymaga zastosowania poprawki Greenhouse-Geissera. Wynik testu  $F$  (ANOVA) z poprawką Greenhouse-Geissera wynosi  $F = 199,407$ ,  $p < 0,001$ . W związku z tym, że poziom istotności ( $p$ ) jest mniejszy od 0,05 (założenie granicy istotności statystycznej), stwierdzono istotność różnic w zakresie efektu głównego. W celu sprawdzenia, pomiędzy którymi kompetencjami zachodzą różnice, przeprowadzono test typu *post hoc* z poprawką Bonferroniego.

Z przeprowadzonego testu wynika, że istnieją różnice pomiędzy ocenami poszczególnych kompetencji. Wyniki te przedstawiono w formie graficznej na rysunku 1. Kolorem szarym zaznaczono grupy kompetencji, pomiędzy którymi nie wykazano różnic statystycznie istotnych ( $p < 0,05$ ).

W odniesieniu do hipotezy H1 warto podkreślić, że hipoteza ta została zweryfikowana jako prawdziwa. Wyniki analizy wariancji w schemacie wewnątrzgrupowym potwierdzają różnice pomiędzy ocenami poszczególnych kompetencji. Należy jednak zauważyć, że za ten wynik odpowiadają tylko nieliczne różnice. Wyraźnie odznacza się poziom wykorzystania Internetu. Wydaje się to szczególnie istotne w dobie powszechnego dostępu do komputera i mediów społecznościowych. Również wysoko jest oceniana lojalność pracowników, co wydaje się być pewnym zaskoczeniem. Obecnie średnia długość pracy u 1 pracodawcy jest znacznie krótsza niż jeszcze kilka lat temu, zwłaszcza w przypadku osób młodych. Najniżej ocenianymi kompetencjami

są te związane z umiejętnościami praktycznymi oraz kwalifikacjami zawodowymi. Mimo wskazanych ograniczeń, hipoteza ta została zweryfikowana jako prawdziwa.

**Rysunek 1. Średnie oceny kompetencji**



Uwaga: kolorem szarym zaznaczono grupy kompetencji, pomiędzy którymi nie wykazano różnic statystycznie istotnych ( $p < 0,05$ ).

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W kontekście hipotezy H2 warto wskazać, że w dobie powszechnego dostępu do urządzeń typu smartfon i komputer można się było spodziewać, że obsługa Internetu i komputera nie będzie stwarzać problemów. W tym przypadku obsługa komputera znajduje się wysoko, można powiedzieć, że na trzecim miejscu (jako że wśród kompetencji na miejscach od 3 do 8 nie ma różnic istotnych statystycznie), to jednak obsługa komputera jest oceniana istotnie niżej niż lojalność. Nie pozwala to zweryfikować tej hipotezy w całości jako prawdziwej. W związku z tym hipoteza H2 została zweryfikowana jako częściowo prawdziwa.

## Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych można stwierdzić, że ankietowani przedstawiciele generacji NEET wysoko oceniają posiadane kompetencje. Jeśli ta ocena byłaby trafna, to nie powinni oni mieć problemów z aktywizacją

zawodową, gdyby tylko podjęli decyzję o aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia. Trudno jednak w wyniku samooceny zweryfikować rzeczywisty poziom kompetencji reprezentantów generacji NEET. Co więcej, uzasadnione wydaje się przypuszczenie, że badani przeszacowują poziom swoich kompetencji.

Uzyskane wyniki badań wskazują, że reprezentanci generacji NEET najwyżej oceniają własne kompetencje w zakresie korzystania z Internetu. W toku dalszych badań można zweryfikować, na ile te kompetencje mogą być przydatne w przyszłej pracy zawodowej – czy nie są sprowadzane przez badanych jedynie do korzystania z możliwości rozrywki i spędzania wolnego czasu w sieci. Niepokojące jest to, że w toku badania ustalono, że najniżej przez badanych został oceniony poziom ich kwalifikacji zawodowych. W dużej mierze decydują one o zatrudnieniu w danej profesji. Nisko został również oceniony poziom tak istotnych na współczesnym rynku pracy kompetencji, jak multizadaniowość czy myślenie analityczne.

Reasumując, warto wspomnieć o ograniczeniach omawianych badań, zwłaszcza w zakresie doboru i liczności próby badawczej oraz wykorzystania do diagnozy poziomu kompetencji samooceny przez respondentów. Uzyskane wyniki badań stanowią podstawę do wskazania kierunków dalszych badań. Pierwszy z nich sprowadza się do poszukiwania korelacji między oczekiwaniami dotyczącymi kompetencji ze strony potencjalnych pracodawców a deklarowanym poziomem kompetencji przedstawicieli generacji NEET. Można w tym zakresie wykorzystać analizę publikowanych ofert pracy<sup>2</sup>, a także dostępne wyniki badań empirycznych. Biorąc pod uwagę, że zrealizowane badania świadczą o dużych różnicach w ocenie poziomu kompetencji, nawet w obrębie jednego województwa, wydaje się, że badania tego typu prowadzone w skali ogólnopolskiej pozwoliłyby na porównanie poziomu kompetencji w poszczególnych województwach oraz stworzenie mapy zagrożeń związanych z niedostatecznymi działaniami edukacyjnymi i wsparciem z zakresu poszukiwania pracy i rozwoju kompetencji. Kolejnym kierunkiem dalszych badań mogłaby być ocena działań skierowanych do osób zaliczanych do generacji NEET przez instytucje rządowe oraz pozarządowe.

---

<sup>2</sup> Proponowane podejście polega na automatycznej analizie ofert zatrudnienia publikowanych w Internecie, w której trakcie są identyfikowane fragmenty zawierające opis wymagań wobec poszukiwanych kandydatów. Następnie, za pomocą metody ukrytej alokacji Dirichleta, są ustalane tematy reprezentowane w rozpatrywanych tekstach. Poprzez agregację wyodrębnionych tematów są konstruowane definicje kompetencji kluczowych. Znaczenie każdej z kompetencji jest wyznaczane poprzez zsumowanie miar znaczenia tematów uznanych za składowe rozpatrywanej kompetencji – szerzej na ten temat zob. Lula, Oczkowska, Wiśniewska (2018).

## Bibliografia

- Eurofound (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Luxembourg.
- Eurofound (2012). *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training. Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*. Luxembourg.
- Lula, P., Oczkowska, R., Wiśniewska, S. (2018). Identyfikacja oczekiwań pracodawców dotyczących kompetencji zatrudnianych pracowników na podstawie eksploracyjnej analizy ofert pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 507, 133–141
- Nagel, K. (2013). Wpływ kryzysu na sytuację osób młodych na rynku pracy na przykładzie wybranych krajów. *Humanities and Social Sciences*, XVIII(4), 97–109.
- OECD (2008a). *Jobs for youth: Japan*. Paris.
- OECD (2008b). *Jobs for youth: Korea*. Paris.
- Serafin-Juszczak, B. (2014). NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Sociologica*, 49, 45–61.
- Wiśniewska, S. (2015). Development of Employee Competencies as a Determinant of Employability in the Modern Labor Market. *Human Resource Management*, 6, 131–143.

## Summary

### Competency Ranking of Generation NEET Representatives

The aim of the article is to diagnose the level of competencies of NEET generation representatives and to develop a ranking of competencies on this basis. The article presents literature studies and analyzes the results of empirical research with the IBM Predictive Solution 5. The study shows the heterogeneity of the NEET population. Next part of the article, presents the methodological assumptions of the research and a mixed approach to defining competencies that is adopted for this research as well as the research sample statistics. Last part of the article shows the results of surveys carried out among young people belonging to the NEET group in the Świętokrzyskie Voivodeship and a discussion on that topic. The final part of the article discuss the limitations of completed tests and the directions of further research on NEET generation.

**Keywords:** competencies, generation NEET, Świętokrzyskie Voivodeship, ranking of competencies

### **Dr Sylwia Wiśniewska**

Doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, adiunkt w Katedrze Zarządzania Zasobami Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Jej zainteresowania naukowo-badawcze koncentrują się wokół problematyki kompetencji, zatrudnialności opartej na kompetencjach, zarządzania różnorodnością i zarządzania kapitałem ludzkim. Współpracuje z praktyką gospodarczą, m.in. jako ekspert.

### **Dr Kamil Wiśniewski**

Doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, adiunkt w Instytucie Zarządzania Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. Jego zainteresowania naukowo-badawcze koncentrują się wokół zagadnień zarządzania wiedzą, społecznej odpowiedzialności biznesu i marketingu. Współpracuje z praktyką gospodarczą, m.in. jako ekspert.

### **Mgr Robert Szydło**

Asystent w Katedrze Zarządzania Zasobami Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Jego zainteresowania badawcze dotyczą tematyki rozwoju kompetencji, kształtowania zatrudnialności oraz zastosowań psychologii w obszarze zarządzania.