

Ekonomia behawioralna a wybrane aspekty rynku pracy

Behavioral economy and the chosen aspects of the labor market

Dr Bogusława Puzio-Wacławik
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
wacławib@uek.krakow.pl

Abstrakt

Cel: Celem jest prezentacja niektórych aspektów rynku pracy (kapitał ludzki, wynagrodzenie i kompetencje) w ujęciu behawioralnym. W artykule podjęto tematykę behawioralnego ujęcia niektórych elementów wpływających na funkcjonowanie rynku pracy. Zawarto tu poglądy ekonomii behawioralnej na kapitał ludzki, z uwzględnieniem czynników istotnych, jeśli chodzi o kształtowanie jakości tego kapitału. Następnie przeanalizowano problem wynagrodzeń w ujęciu behawioralnym, a także znaczenie aspektów psychologicznych w motywacji do pracy. Ostatnia część poświęcona jest kompetencjom pracowniczym, ich ocenie oraz czynnikom psychologicznym mającym wpływ zarówno na samą ocenę, jak i jej efekty.

Materiał i metody: Artykuł ma charakter przeglądowo-opisowy. Obszar wpływu czynników behawioralnych na rynek pracy jest zróżnicowany i wielostronny, dlatego w artykule opisane zostały jedynie niektóre z nich.

Wyniki i wnioski: Zgodnie z perspektywą behawioralną przejawianie kompetencji to podejmowanie działań zapewniających wykonanie powierzonych zadań zgodnie z określonym standardem. Kompetencje nie są więc pojmowane w kategoriach różnic między osobami. Są one pojmowane z punktu widzenia zachowań oczekiwanych na określonym stanowisku pracy.

Słowa kluczowe: ekonomia behawioralna, rynek pracy, kapitał ludzki, wynagrodzenia, kompetencje

1. Wstęp

Spojrzenie behawioralne na rynek pracy powoduje, że klasyczne modele prezentujące funkcjonowanie tego rynku zostają zbliżone do praktycznego funkcjonowania w gospodarce. Czynniki behawioralne nie negują klasycznego ujęcia, ale go wzbogacają. W opracowaniu podjęto temat funkcjonowania rynku pracy z punktu widzenia ekonomii behawioralnej. Z racji specyfiki relacji między uczestnikami tego rynku wydaje się, że uwzględnienie elementów ekonomii behawioralnej stwarza możliwości pełniejszej charakterystyki i opisu funkcjonowania rynku pracy. Ujęcie behawioralne pokazuje, że preferencje jednostek nie są ani stabilne, ani nawet w pełni świadome. Ponadto zauważamy, że uleganie różnego rodzaju zniekształceniom, czy świadomym manipulacjom może spowodować podejmowanie niewłaściwych decyzji. Czynniki psychologiczne mają wpływ na skłonność do ryzyka, uleganie różnym pułapkom (np. heurystykom)¹, czy postrzeganie danej sytuacji. To zazwyczaj skutkuje nieracjonalnymi decyzjami, a często te same osoby są zwykle niechętne w obliczu niepewności co do osiągnięcia zysku, ale są gotowe podjąć znaczne ryzyko, aby uniknąć strat. Zauważyć też można, że ludzie podejmują niechętnie działania, których koszty są natychmiastowe, ale korzyści są późniejsze. Z drugiej strony natychmiast podejmują działania, których korzyści są natychmiastowe, ale późniejsze koszty. Może to prowadzić na przykład do tego, że osoby poszukujące pracy opóźniają swoje aktywne poszukiwanie pracy, jednocześnie zaciągając krótkoterminowy dług i niewystarczająco oszczędzając. Ekonomia behawioralna rynku pracy pokazuje również znaczenie grupy społecznej w definiowaniu indywidualnych preferencji. Oferta płacowa będzie więc oceniana nie tyle pod kątem możliwości konsumpcyjnych, ile pod względem względnego dochodu w stosunku do grupy odniesienia, dystansu do standardu słuszności, czy też sygnału o uciążliwości pracy.

Artykuł ma charakter przeglądowy, a jego celem jest prezentacja niektórych aspektów rynku pracy (kapitał ludzki, wynagrodzenie i kompetencje) w ujęciu behawioralnym. Czynniki o charakterze behawioralnym znajdują wyraz w podejmowaniu wielu decyzji na rynku pracy, ale też znajdują odbicie w instrumentach oceny pracowniczej, motywacji, czy wynagrodzeń. Obszar wpływu czynników behawioralnych na rynek pracy jest zróżnicowany i wielostronny, dlatego w artykule opisane zostały jedynie niektóre z nich.

¹ Heurystyka – prosta reguła wnioskowania i postępowania, stosowana w sytuacjach powtarzalnych.

2. Kapitał ludzki

Kapitał ludzki różni się od innych rodzajów kapitału przede wszystkim czynnikami o charakterze behawioralnym. Posiada on np. zdolność do osądu, uczenia się, współpracy, czy wyobraźni, a także ma takie cechy jak inteligencja, zdolności, umiejętności itp. Ponadto ważne jest, że procesu uczenia nie można zablokować, wiedzę można przenosić, a korzystanie z niej ma szerszy zasięg skutków, niż sama wiedza. Tylko kapitał ludzki może ujawnić swój talent i zdolności w zawodzie, wykazać się umiejętnościami, ma aspiracje, gotowość do podejmowania ryzyka, czy chęć i potrzebę współpracy.

W literaturze zdefiniowano kapitał ludzki jako ogół cech i właściwości ucieleśnionych w człowieku (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie oraz motywacje do pracy, postawy wartości) [Król, 2006]. OECD z kolei szeroko definiuje kapitał ludzki jako połączenie wrodzonych talentów i zdolności jednostek oraz umiejętności i wiedzy, które są zdobywane w trakcie edukacji i szkoleń. Ważne jest też to, że na rynku pracy nie występują dwie identyczne osoby. Każdy posiada określone umiejętności, wiedzę, predyspozycje psychiczne oraz fizyczne, cechy charakteru, czy wreszcie motywację do pracy. Pracownicy o dłuższym stażu, znający typowe dla przedsiębiorstwa procedury będą bardziej produktywni, niż nowo zatrudnieni. Ponadto kategoria ta obejmuje również szeroko pojętą kulturę, wyznawane wartości i relacje społeczne w pracy oraz zaufanie, które tworzy wartość dla organizacji.

Kapitał ludzki wpływa na osobisty i społeczny dobrobyt oraz bogactwo gospodarki. Wartość kapitału ludzkiego dotyczy jego przydatności dla organizacji w zakresie budowy przewagi konkurencyjnej lub zmniejszenia potencjalnych zagrożeń [Hitt, Berman, Shimizu, Kochhar 2001]. Ujęcie czynnika ludzkiego w teorii ekonomii ewoluowało od siły roboczej poprzez zasoby ludzkie a następnie kapitał ludzki – społeczny i intelektualny, oraz psychologiczny. Pozwala to na analizę funkcjonowania rynku pracy w sposób poszerzony. Model harwardzki zarządzania zasobami ludzkimi, charakteryzujący się podejściem behawioralnym, wskazuje na potrzebę uwzględnienia potrzeb i oczekiwań pracowników w taki sposób, by ich cechy i parametry ilościowe i jakościowe odpowiadały podmiotowi [Becton, Schraeder, 2009]. W literaturze ekonomicznej podejście behawioralne, określane jako „miękkie” uznaje pracowników za cenne aktywa, których umiejętności, zdolności i zaangażowanie stanowią istotne źródło przewagi konkurencyjnej.

W literaturze przedstawione są się różne ujęcia wyceny kapitału ludzkiego. Nawiązują one do pojęcia wartości różnie rozumianej. Wartość utożsamiana jest: z nakładami (metoda

kosztów historycznych L. Brummeta, E.G. Flamhotza, C. P. Pylego), reprodukcyjnością (metoda odtworzeniowa E.G. Flamholtza) czy wartością rynkową (metoda wartości firmy R. H. Hermansona) [Lipka, 2010].

Wyróżniono dwie drogi postrzegania roli czynnika ludzkiego w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa. W tradycyjnym podejściu czynnik ludzki traktowano tak jak inne rzeczowe czynniki produkcji. Jego wynagrodzenie czyli cenę pracy, definiowano w taki sam sposób jak ceny innych produktów (towarów). Zasoby ludzkie rozpatrywano więc w kategoriach kosztów. Drugie ujęcie nazywa czynnik ludzki kapitałem, a więc ujmuje się go w aspekcie inwestycyjno-kapitałowym, podkreślając jego wyjątkowość. Ujęcie to dzieli się na trzy fazy. W pierwszej kategorii zasobów ludzkich zastąpiono kapitałem ludzkim, w drugiej fazie kapitał ludzki określa się jako kapitał społeczny i intelektualny, natomiast w trzeciej pojawiło się pojęcie kapitału psychologicznego [Goldsmith, Darity, Veu, 1998].

Istotą kapitału psychologicznego jest wykrywalny wpływ osobowości jednostki na proces tworzenia wartości, który wynika z wielu cech osobowych umożliwiających wzrost produktywności. Pozytywny kapitał psychologiczny zawiera w sobie: posiadane zdolności do osiągnięcia skuteczności poprzez wkładanie niezbędnych wysiłków w celu realizacji założonych zadań oraz pozytywną postawę wobec realizacji zadań teraz i w przyszłości. Elementami tego kapitału jest m.in.: pewność siebie, nadzieja, optymizm i żywotność pracowników. Pewność siebie to przekonanie o własnych możliwościach tj. mobilizacji motywacji, zasobów poznawczych i kierunków działań w celu realizacji zadania w danym kontekście [Stajkovic, Luthans, 1998]. Korzyści takich zachowań pracowników widoczne są w postawach pracowników oraz satysfakcji z pracy.

W podejściu behawioralnym zatrudnieni pracownicy są cennymi aktywami przedsiębiorstwa. Ich umiejętności, zdolności oraz zaangażowanie stanowią źródło przewagi konkurencyjnej. Pracownicy traktowani są podmiotowo, tworzą zintegrowaną społeczność dążącą do osiągnięcia przez przedsiębiorstwo celów. Pracownik traktuje rynek pracy jako miejsce, gdzie można budować karierę zawodową i odnosić sukcesy lub przeżywać porażki. Jednym z kluczowych działań w przedsiębiorstwie jest zaangażowanie pracowników do zgłaszania modyfikacji pracy, czy innowacji, a także do realizacji podjętych działań. Budowanie zaufania do przedsiębiorstwa procentuje rozwojem pozytywnych kontaktów psychologicznych, a w efekcie wzrasta efektywność pracy i wyniki przedsiębiorstwa. W psychologicznym modelu rynku pracy uważa się, że pracownicy (zatrudnieni) nie tylko odbierają rzeczywistość, ale również ją tworzą [Falkowski, 2000], a jego charakterystyka oparta została na subiektywnych mechanizmach ludzkiego działania. W omawianym modelu rynku pracy wskazuje się na dwa wymiary: poznawczy

– w postaci sądów oraz emocjonalny w postaci uczuć [Kowalczyk, 2012]. Odbiór bodźców ekonomicznych (a więc również płacy) zależy od perspektywy, tła na jakim są one przedstawione, czyli od punktów odniesienia, zostało to opisane przez Kahnemanna i Tversky'ego w Teorii perspektywy w 1978 roku. Ten punkt odniesienia oraz sposób prezentacji problemu może prowadzić do całkiem przeciwnych reakcji, wybija się tu szczególnie awersja do strat, która wywołuje bardziej ryzykowne działania, żeby tylko uniknąć straty [Zaleśkiewicz, 2004].

3. Wynagrodzenie

Ważnym aspektem pracy jest jej cena, czyli wynagrodzenie. Wynagrodzenie za pracę z punktu widzenia ujęcia behawioralnego rynku pracy jest nie tylko instrumentem kształującym materialny dobrobyt pracowników, ale również spełnia trzy zadania [Karaszewska, 2003]:

- 1) jest miernikiem społecznej wartości i użyteczności jednostki, określa jej miejsce w społecznej hierarchii, sytuuje w określonych społecznych kręgach, czyli określa społeczne interakcje;
- 2) poprzez swoje oddziaływanie natury ekonomicznej rodzi określone pozytywne lub negatywne skutki w sferze emocjonalnej jednostki,
- 3) kreuje zachowania w środowisku pracy, będące wyrazem aprobaty, rodzi ekonomiczne konsekwencje, podnosząc jakość pracy i jej efekty.

Ekonomia behawioralna bierze pod uwagę czynniki pomijane przez ekonomię neoklasyczną, a mianowicie emocje, psychikę, cechy charakteru itp. Zauważono, że ludzie mają trudności z dostrzeganiem prawdopodobieństw i docenianiem niepewnych sytuacji. Przecenia się prawdopodobieństwo dobrych wydarzeń i nadmiernie ufa własnym umiejętnościom, a nie docenia się prawdopodobieństwa złych wydarzeń. To oczywiście warunkuje zachowania w poszukiwaniu pracy i proces weryfikacji oczekiwań płacowych. Często obecne preferencje dotyczą przyszłości, jednak z czasem mogą one się zmienić. Widzimy to np. przy wyborach szkolnych. Nie zawsze są one zbieżne z wykonywaną w przyszłości pracą. Wreszcie, skupiając się na metodach podejmowania decyzji, ekonomia behawioralna pokazuje, że jednostki mają tendencję do popełniania systematycznych błędów w swoich wyborach, ponieważ ich uwaga jest czasami ograniczona, ale także bardziej ogólnie, gdy podejmują decyzje na podstawie własnej intuicji i automatycznego rozumowania, czyli na przykład w oparciu o heurystyki. Awersja do strat może generować różne decyzje, np. przedstawianie tej samej sytuacji jako zysku (na przykład zdobywanie nowych umiejętności), a nie jako straty (zmiana pracy), generuje zupełnie

inne zachowanie. [Kahneman, 2012]. Wreszcie na decyzje uczestników rynku pracy w dużej mierze wpływa obserwacja wyborów innych osób i presja społeczna.

Nadmierny optymizm - jedna z behawioralnych pułapek podejmowania decyzji - zmniejsza skuteczność poszukiwań zatrudnienia, ponieważ tendencyjne postrzeganie szans na szybkie znalezienie pracy powoduje, że część bezrobotnych zbyt wcześnie przerywa poszukiwania i szybko wyczerpuje swoje oszczędności. Obawa pogorszenia poziomu życia przez bezrobotnego w porównaniu z punktem odniesienia, jakim jest jego poprzednia praca, powoduje, że odrzuca on oferty pracy, które w przyszłości mogą przynieść awans i poprawę zarobków. Podejście behawioralne rzuca również światło na powiązania między zachętami, motywacją i wysiłkiem w pracy [Benabou, Roland et Tirole, Jean, 2003]. Wyjaśnia, dlaczego stała pensja może być zachętą, jeśli jest postrzegana jako uczciwa i sprawiedliwa. Uczciwość jest bardzo ważna, zauważono, że pracownicy są skłonni zgodzić się nawet na obniżkę wynagrodzeń, gdy pracodawca uczciwie przedstawi im powody i określi szanse zwiększenia płac w przyszłości [E. Fehr, L. Goette, Ch. Zehnder, 2008].

Istnieje też metoda wynagradzania oparta na konkurencji, która generuje wzmożony wysiłek, ale prowadzi do utraty najbardziej kompetentnych kobiet, które często niechętnie przystępują do konkurencji. Z kolei lęk przed utratą autorytetu i żałowanie decyzji podjętych przez innych prowadzi menedżerów do niewystarczającej delegacji zadań i nadmiernego wysiłku, co może prowadzić do wypalenia zawodowego [Villeval, Marie Claire, 2016].

W koncepcji psychologicznego modelu rynku pracy ważną rolę odgrywa motywacja pracowników oraz czynniki na nią wpływające, takie jak okresowa ocena, a w jej ramach ich samoocena. Zatrudnieni z wysoką samooceną mają silne poczucie odpowiedzialności i postrzegają siebie jako ważnych, efektywnych i cennych pracowników [Schulz, Schultz, 2002]. Zbyt wysoka ocena prowadzi do brawury, podejmowania działań, które są nierealne do wykonania. To skutkuje napięciem emocjonalnym, stresem i frustracją [Franken, 2005]. Zbyt niska samoocena to z kolei brak pewności siebie, trudności w podejmowaniu decyzji, ciągły niepokój lęk przed złą oceną pracy. Adekwatna samoocena powinna obejmować dwa elementy: krytyczne ustosunkowanie się do własnych osiągnięć oraz racjonalne dostosowanie swoich możliwości do stawianych wymagań i osiągniętych efektów. Samoocena ma wpływ na relacje ze współpracownikami, a także na reagowanie na stawiane zadania. W oparciu o samoocenę określa się swoje możliwości i szanse [Gurba, 2013].

Warto zastanowić się, w jakim stopniu wynagrodzenie za pracę zdeterminowane jest mechanizmem rynku, a w jakim wartościami behawioralnymi. Rynkowy mechanizm usuwa

wszelkie dylematy etyczne, opiera się na prawach rynkowych. M.in. z tego powodu rynek, jako model jest tak atrakcyjny. Psychologiczne aspekty wzbogacają funkcjonowanie rynku pracy i znajdują uzasadnienie w tradycyjnych funkcjach jakie spełnia zapłata za pracę. Płaca wywiera wpływ na samopoczucie i postępowanie człowieka dzięki temu, że wpływa na psychikę. Pozwala poprawić własną sytuację materialną i potwierdza użyteczność pracownika w społeczeństwie. Dla pracownika wynagrodzenie to jego poczucie bezpieczeństwa i możliwości zaspokojenia potrzeb, co decyduje o poziomie życia. Pracownicy pracują wydajniej wtedy, gdy wykonywana praca umożliwia uzyskanie zadowalających zarobków. Chodzi więc o uruchomienie tzw. „miękkich” czynników wzrostu wydajności, np. zaangażowanie, podnoszenie kwalifikacji, podejmowanie bardziej skomplikowanej pracy oraz decyzji związanych z realizacją trudniejszych ról w organizacji [Pocztowski, 2006]. Z powodu niskich zarobków wielu pracowników nie lubi swojej pracy. Pracownik, który ma możliwość i przestrzeń samorealizacji czuje satysfakcję i staje się zwykle bardziej zmotywowany do wydajniejszej pracy. Poza wynagrodzeniem, ważne jest też uczestnictwo w podejmowaniu decyzji, zwłaszcza tych z zakresu jego kompetencji. Wynagradzanie partycypacyjne wiąże się z modelem behawioralnym rynku pracy, ponieważ pozwala określić płacę wtedy, gdy trudno w sposób obiektywny ocenić rzeczywisty wkład i zaangażowanie pracowników w realizacji jakichś nowych rozwiązań.

4. Kompetencje

Diagnoza i ocena kompetencji zawodowych jest kluczowym elementem wielu działań z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego oraz rozwoju zawodowego ludzi. Metody pomiaru kompetencji mają zastosowanie zarówno w indywidualnej pracy z klientem (np. w ramach usługi poradnictwa zawodowego, coachingu) jak i w zarządzaniu zasobami ludzkimi w organizacjach (np. rekrutacja i selekcja, ocena okresowa, ewaluacja efektywności działań rozwojowych).

Podział koncepcji zarządzania kompetencjami na koncepcje behawioralne oraz koncepcje w ujęciu różnic indywidualnych zaczerpnięty jest z klasyfikacji zaproponowanej przez K. Dodg'a i R. Murphy'ego, którzy w pracy poświęconej ocenie kompetencji społecznych, wyróżnili dwa sposoby ich definiowania [Mazurek-Kucharska, 2006]:

- 1) jako specyficzne zachowania lub
- 2) jako wewnętrzne struktury posiadające komponent behawioralny.

Powyższy podział jest oczywiście umowny. Różnica pomiędzy modelami ilustrującymi oba ujęcia jest płynna. Ma ona jednak znaczenie z perspektywy interpretacji wyników pomiaru kompetencji, a niekiedy nawet wpływa na proces tworzenia narzędzi diagnostycznych. Poniżej opisano kluczowe założenia różnych koncepcji oraz to, w jaki sposób założenia te wpływają na pomiar kompetencji.

Prekursorem pierwszego ujęcia jest D. McClelland, który na początku swojej pracy nad kompetencjami utożsamiał je z zachowaniami związanymi ze specyfiką wykonywanych zadań. Autor proponował, aby zachowania te były identyfikowane dzięki zastosowaniu specjalnej techniki badawczej – epizodycznego wywiadu behawioralnego (ang. *Behavioral Event Interviewing, BEI*). Technika ta polega na poproszeniu wybitnych przedstawicieli opisywanego stanowiska o zrelacjonowanie przebiegu ich pracy nad konkretnymi problemami, czy zadaniami.

Podobne wywiady przeprowadza się również z pracownikami wykonującymi tę samą pracę, ale osiągającymi przeciętne lub niskie wyniki. Porównanie zachowań opisywanych przez pracowników należących do obu grup pozwala na zidentyfikowanie tych zachowań, które wyróżniają najlepszych [McClelland, 1998].

Odwołanie się do kryteriów behawioralnych pozwala na transparentność procesu badania kompetencji. Każda osoba badana może wiedzieć jakie zachowania są oceniane, ponieważ jak D. McClelland zauważył, sama wiedza na ten temat nie wpływa na ocenę poziomu wykonania danych zadań. Co więcej, autor ten zwrócił uwagę na rozbieżność pomiędzy zdolnością do zachowania się w określony sposób a faktycznym przejawianiem tego zachowania w realnych sytuacjach.

Kolejną właściwością kompetencji wg D. McClelland'a jest ich podatność na proces uczenia się. Kompetencje odnoszą się do charakterystyki człowieka, która może się zmieniać pod wpływem ćwiczeń i doświadczenia.

Z drugiej strony D. McClelland prezentując swoje podejście do kompetencji, odwołał się do zachowań, które są determinowane dyspozycjami takimi jak: komunikatywność, cierpliwość, rozwój ego, czy też tendencja do stawiania sobie celów o umiarkowanym stopniu trudności. Wskazując więc na względnie trwałe dyspozycje osobowościowe, rozszerzył zakres pojęcia „kompetencje” o szerokie spektrum zmiennych psychologicznych, co nieco zatarło behawioralny charakter jego koncepcji. Kompetencje w ujęciu ściśle behawioralnym to wiązki (pogrupowane kategorie) zachowań wpływających na osiągnięcie sukcesu w realizacji wyznaczonych celów. Innymi słowy, kompetencje odwołują się do serii zachowań, które trzeba wykonać, aby w kompetentny sposób wykonać zadania wynikające z pełnionej roli, czy zajmowanego stanowiska [Woodruffe, 2003]. Zgodnie z tym podejściem charakterystyczną cechą kompetencji jest

ich powiązanie z określonymi zadaniami lub określoną działalnością. Ponieważ kompetencje zawodowe są specyficzne dla konkretnych sytuacji oraz kontekstu organizacyjnego to wskazane jest ich mierzenie podczas symulacji, które odzwierciedlają rzeczywiste warunki pracy [Lévy-Leboyer, 1997]. Powodem ograniczenia pola zainteresowań jedynie do obserwowanego zachowania, ściśle powiązanego z wykonywanymi zadaniami, jest przejrzystość i praktyczność tego typu modeli. Wyodrębnione kategorie zachowań są powiązane z wiedzą, motywami, czy też wymiarami osobowości, jednakże nie są z nimi tożsame. Wynika to z podstawowego założenia, że te same zachowania mogą być determinowane różnymi czynnikami tak wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. Z punktu widzenia wykonywania pracy oraz realizacji celów ma to jednak mniejsze znaczenie. Aspekt ten pojawia się jedynie w dyskusji na temat rozwoju kompetencji zawodowych. C. Lévy-Leboyer tak komentuje różnice pomiędzy zdolnościami i cechami osobowości a kompetencjami: „pierwsze pozwalają scharakteryzować jednostki i wyjaśnić zmienność ich zachowań podczas wykonywania specyficznych zadań; drugie dotyczą zintegrowanego wykorzystywania zdolności, cech osobowości, a także nabytej wiedzy i umiejętności w celu doprowadzenia do pomyślnego wykonania złożonej misji w ramach przedsiębiorstwa...” [Lévy-Leboyer, 1997, s. 19]. Kompetencje są zatem pomostem pomiędzy zmiennymi indywidualnymi a oczekiwaniami stawianymi w miejscu pracy reprezentowanymi w celach, zadaniach, opisach sposobu wykonania. I dodać tu należy, że kompetencje nie mogą być rozwijane bez odpowiedniej podstawy w postaci zdolności. Jednak to, czym tak naprawdę zainteresowana jest organizacja to pojawienie się u zatrudnionych osób takich zachowań, które zagwarantują osiągnięcie pożądaných rezultatów.

Podsumowując, zgodnie z perspektywą behawioralną przejawianie kompetencji to podejmowanie działań zapewniających wykonanie powierzonych zadań zgodnie z określonym standardem. Kompetencje nie są więc pojmowane w kategoriach różnic między osobami. Są one pojmowane z punktu widzenia zachowań oczekiwanych na określonym stanowisku pracy. Takie ujęcie ma następujące znaczenie dla pomiaru kompetencji:

- 1) Wyniki oceny kompetencji opierają się wyłącznie na podstawie zaobserwowania konkretnych zachowań bez uwzględnienia czym są one powodowane lub też – w przypadku braku pożądaných zachowań – czym powodowany jest ich brak. Oczywiście informacje o przyczynach niskiego poziomu kompetentnego działania wykorzystywane są przy interpretacji wyników, np. podczas udzielania informacji zwrotnych, natomiast nie wpływają one już na zmianę dokonanych ocen.
- 2) Obserwowanym zachowaniom nadawane jest znaczenie w kontekście ich końcowych rezultatów. Interpretacja, czy dane zachowanie wskazuje na przejawianie kompetencji

na wysokim poziomie zależy od tego, czy zachowanie to przyniosło oczekiwany skutek. W tym kontekście kompetentne działania to zachowania celowe, ukierunkowane na konkretny efekt.

Wnioski

Rynek pracy nierozzerwalnie łączy w sobie aspekty ekonomiczne, socjologiczne i behawioralne. Ponieważ na rynku tym szczególnie wyraźnie widać wpływ ludzkich motywacji i emocji na zachowania, wydaje się, że nie da się pominąć ekonomii behawioralnej w analizie funkcjonowania tego rynku. Zarówno zachowania ludzi, jak i sprawność organizacji zależą w dużej mierze właśnie od „słabości” ludzkich, takich m.in. jak: wpływ emocji na podejmowanie decyzji, błędy poznawcze, pułapki myślenia. Wszystkie te aspekty są analizowane przez ekonomię behawioralną i w artykule przedstawiono jakie znaczenie mają w przypadku wynagrodzeń, motywacji i ocenie kompetencji pracowniczych.

Celem artykułu była prezentacja behawioralnego ujęcia takich pojęć, jak: kapitał ludzki, wynagrodzenie i kompetencje. Te elementy rynku pracy, dzięki poszerzeniu analizy o czynniki behawioralne, pozwalają na lepsze zrozumienie funkcjonowania podmiotów na tym rynku. To z kolei powinno mieć wpływ na działania podejmowane w ramach polityki rynku pracy.

Literatura

[1] Benabou R., Tirole J., Intrinsic and Extrinsic Motivation, *Review of Economic Studies*, 70 (3), 2003, s. 489-520.

[2] Becton, J.B., Schraeder, M.: Strategic human resources management. Are we there yet? 'The Journal for Quality & Participacion' 2009, No. 1.

[3] Falkowski, A., Spostrzeganie jako mechanizm tworzenia doświadczenia za pomocą zmysłów.

W: *Psychologia*, t.2, J. Strelau (red.). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2000.

[4] Fehr E., Goette L., Zehnder Ch., A Behavioral Account of the Labor Market: The Role of Fairness Concerns, *DISCUSSION PAPER SERIES*, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, December 2008 Discussion Paper No. 3901 ,Bonn, Germany, 2008.

- [5] Franken, R.E., Psychologia motywacji, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2005.
- [6] Goldsmith, H., Darity, W., Veum, J.R., Race, cognitive skills, psychological capital and wages. „Review of Black Political Economy” 1998, No. 26.
- [7] Gurba, A., Psychologiczne aspekty oceniania okresowego pracowników, „Gospodarka, Rynek, Edukacja” 2013, Vol. 14, nr 4.
- [8] Hitt, M.A., Berman, L., Shimizu, K., Kochhar, R., Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance In Professional Service Firms: a Resource-based Prospective. „Academy of Management Journal” 2001, nr 44.
- [9] Kahneman, D., *Système 1 / Système 2 : Les deux vitesses de la pensée*. Paris : Flammarion, 2012.
- [10] Karaszewska, H., Wynagrodzenia w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego. Toruń: Wydawnictwo UMK, 2003.
- [11] Kowalczyk, E., Wpływ cech i umiejętności pracobiorców na ich funkcjonowanie na rynku pracy. „Ekonomista” 2012, Nr 1.
- [12] Król G., Wieczorkowska G., Budowanie wskaźników za pomocą analizy czynnikowej, w: J. Brzeziński (red.), *Metodologia badań psychologicznych*, 2004.
- [13] Lévy-Leboyer C., *Kierowanie kompetencjami. Bilans doświadczeń zawodowych*, Warszawa, Poltext, 1997.
- [14] Lipka, A., Różnice w przedsiębiorczości pracowników a wartość kapitału ludzkiego organizacji. w: *Przedsiębiorczość jako czynnik rozwoju ludzi i organizacji*, M. Zieliński, *Funkcjonowanie rynku pracy a wybrane aspekty rynku pracy*, A. Warzecha (red.). Gliwice: Prace Naukowe Gliwickiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości, Seria Ekonomia 2010, tom 1.
- [15] Mazurek-Kucharska B., *Kompetencje społeczne we współczesnej psychologii i teorii zarządzania. Przegląd wybranych podejść i problemów*. W: S. Konarski (red.), *Kompetencje społeczno-psychologiczne ekonomistów i menedżerów*, Warszawa, Oficyna wydawnicza SGH, 2006
- [16] McClelland D.C., Identifying Competencies with Behavioral-Event Interviews, *Psychological Science*, vol. 9, no. 5, 331–339, 1998.
- [17] Poczowski A., Miś A., *Analiza zasobów ludzkich w organizacji*, Kraków, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 2000.
- [18] Schulz, D.P., Schultz, S.E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: PWN 2002.

[19] Stajkovic, A., Luthans, F., Self– efficiency and work– related performance: A meta analysis. “Psychological Bulletin” 1998, Vol. 124.

[20] Villeval M.- C., L’*économie comportementale du marché du travail*, Presses de Sciences Po., Paris, 2006.

[21] Woodruffe Ch., *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*, Kraków, Oficyna Ekonomiczna, 2003.

[22] Zalaśkiewicz, T., *Percepcja działań ekonomicznych*. W: *Psychologia ekonomiczna*, T. Tyszka (red.). Gdańsk: GWP 2004.

Summary

Goal: The goal is to present some of the labor market’s aspects (human capital, wages, competence) in the behavioral approach. In the article, there is the subject of behavioral approach in some of the factors, that influence the labor market’s functioning. There also is the behavioral economy’s view on the human capital, taking under account the important factors that take part in forming the quality of this capital. Next, the wages problem is analyzed in the behavioral approach, and also the meaning of the psychological aspects in motivating to labor. The last part is dedicated to the workers’ competence, its rating, and also the psychological factors that influence both the rating, and its effects.

Material and the methods: The article’s nature is overview-descriptive. The area of influence of the behavioral factors on the labor market is varied and multilateral, hence in the article only some of them have been described.

Outcome and conclusion: According to the behavioral perspective, showing competence is taking action ensuring the completion of the given problems, in accordance to the specific standard. Thus, the competences aren’t viewed in categories of differences between the persons. Their viewpoint is the behavior that is expected in the given workplace.

Keywords: Behavioral economy, labor market, human capital, wages, competences.
