



Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy

Oblicze młodego pokolenia Oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy

Oblicze młodego pokolenia
Oczekiwania zawodowe młodzieży
a rynek pracy

Szczecin 2009



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Niniejsza publikacja została sfinansowana ze środków projektu „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddziałanie 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Autorzy: Grzegorz Podławiak, Paweł Nowak

Recenzja: Prof. dr hab. Bogdan Gębski

Copyright 2009, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Wydanie I

Nakład 400 egzemplarzy
ISBN: 978-83-927148-2-8

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy
Ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
www.wup.pl
e-mail: sekretariat@wup.pl

Skład, oprawa graficzna i druk:
Drukarnia Sparta
Radosław Kuriata
Ul. Ułańska 18A, 71-750 Szczecin
www.sparta.szczecin.pl

Spis treści

Oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy – Grzegorz Podławiak	4
Wstęp	4
Planowanie i kształtowanie ścieżki edukacyjnej	6
Ocena jakości kształcenia	13
Proces wyboru miejsca pracy a proces rekrutacji pracownika.....	17
Poszukiwani pracownicy.....	28
Idealna praca versus idealny pracownik.....	34
Losy zawodowe – jak badać?.....	44
Podsumowanie	46
Kwalifikacje czy kompetencje – stopień możliwego konsensusu pomiędzy szkolnictwem a wymoga- mi rynku pracy – Paweł Nowak	48
Wstęp	48
Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych – rozwiązanie systemowe	49
Podejście metodologiczne	51
Zakres prognozowania i trafność wyników badań	54
Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie zachodniopomorskim	54
„Powrót do pracy u podstaw” – spojrzenie socjologiczne. Co kształcić: kompetencje czy kwalifika- cje?.....	57
Podsumowanie	65

Oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy

– Grzegorz Podławiak

Wstęp

Przyjęło się określać współczesną gospodarkę jako „opartą na wiedzy”. Hasło to w ostatnich latach zdobyło olbrzymią popularność i jest niezwykle często używane zarówno w oficjalnych opracowaniach jak i w języku potocznym. Warto jednak przypomnieć sobie na wstępie najbardziej ogólny sens tego pojęcia. Otóż „gospodarka oparta na wiedzy” to taka, w której liczą się wysokie kompetencje i wiedza, które są podstawą dla prowadzenia działań produkcyjnych i wytwórczych. W gospodarce XXI wieku, wiedza jest bowiem najważniejszym zasobem¹.

Zadna wiedza nie istnieje jednak jako „byt absolutny” i nie funkcjonuje w próżni, jej „nośnikiem” jest zawsze człowiek. Dlatego też, człowiek posiadający wysokie kompetencje intelektualne, które można w łatwy sposób wykorzystać w praktyce, jest równie ważnym zasobem we współczesnej gospodarce. Nabywanie i ciągłe doskonalenie wiedzy jednostek ludzkich funkcjonujących w społecznym i ekonomicznym otoczeniu, powinno być zatem priorytetem rozwojowym we współczesnym świecie. Wynika stąd w sposób bezpośredni doniosła rola jaką ma do odegrania edukacja.

W obecnym środowisku społeczno – gospodarczym proces nabywania wiedzy trwa niemal przez całe życie człowieka. Raz nabyta wiedza nie jest bowiem gwarancją osiągnięcia sukcesu zawodowego. Z tego punktu widzenia, najbardziej istotnym obszarem jest kształtowanie ścieżki przyszłej kariery zawodowej młodych ludzi. Nowoczesna gospodarka, gdzie mamy do czynienia z wysoką specjalizacją tak wiedzy i kwalifikacji, jak i pracy, wymusza współpracę pomiędzy sektorem edukacyjnym a rynkiem pracy. Proces nabywania wiedzy i kwalifikacji zawodowych musi być prowadzony w zgodzie z potrzebami rynku pracy. Oferta edukacyjna szkół i uczelni powinna być bezwzględnie odpowiedzią na zapotrzebowanie zawodowe jakie zgłasza rynek.

Jednym z najważniejszych etapów na drodze nabywania kwalifikacji zawodowych i kształtowania przyszłej kariery zawodowej, są decyzje o wyborze konkretnej szkoły i kontynuacji nauki, podejmowane przez młodych ludzi. W ten sposób młodzi ludzie kreują swoje przyszłe kwalifikacje i kształtują swój zasób wiedzy (zwłaszcza zawodowej). Od tego w jaki sposób, jakimi metodami i przy użyciu jakich środków przebiegać będzie ten proces, zależy bowiem dalsza przyszłość młodzieży na rynku pracy. Młody człowiek podejmując te, niezwykle dla siebie istotne decyzje, często kieruje się pewnymi przekonaniem i własnymi oczekiwaniami, posiada także pewien, mniej lub bardziej sprecyzowany, obraz rynku pracy i swojego na nim miejsca, ma on również pewne wymagania stawiane przyszłym pracodawcom. Z „drugiej strony” rynku pracy znajdują się jednak pracodawcy mający również sprecyzowane oczekiwania i wymagania stawiane przyszłym pracownikom. Jak uczy doświadczenie, w większości przypadków wzajemne oczekiwania i wymagania obu stron względem siebie są w dużej mierze rozbieżne.

W niniejszym opracowaniu analizie poddano wspomniane wcześniej obszary problemowe. Główne źródło informacji i danych wykorzystanych na potrzeby prowadzonych analiz, stanowią badania prowadzone przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy WUP Szczecin, w szczególności zaś: „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych” oraz „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”. Pierwsze spośród wymienionych badań skierowane było do uczniów ostatnich klas szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych oraz studentów ostatnich i przedostatnich lat studiów. Wzięło w nim udział łącznie 2220 osób. Badanie drugie było natomiast skierowane do przedsiębiorców i instytucji publicznych działających na obszarze województwa zachodniopomorskiego. Łączna liczba przebadanych respondentów wyniosła 426 podmiotów.

Planowanie i kształtowanie ścieżki edukacyjnej

Planowanie i rozwój kariery zawodowej przez młodzież jest procesem długofalowym i złożonym, podatnym na wpływ wielu czynników. Pierwszym etapem, jaki występuje w tym procesie, jest wybór przez młodego człowieka jego ścieżki kształcenia. Podjęcie decyzji dotyczącej przyszłej szkoły wywiera bowiem widoczny wpływ na dalsze losy zawodowe. W niektórych przypadkach wybór ten opiera się na realizowaniu precyzyjnej „strategii”, której celem jest zdobycie danego zawodu, nabycie określonych kwalifikacji.

Niekiedy jednak nie można mówić o jakimkolwiek planowym i przemyślanym wyborze, gdyż jest to seria przypadkowych decyzji, często zmienianych i podyktowanych nie do końca racjonalnymi przesłankami. Do kluczowych zagadnień w tym obszarze należą wspomniane wcześniej motywy, jakimi kieruje się młodzież przy wyborze danego typu szkoły czy też uczelni. Motywy są zasadniczo różne w zależności od tego czy mamy do czynienia z gimnazjalistami, uczniami szkół ponadgimnazjalnych czy też ze studentami.

W każdej spośród wspomnianych kategorii młodzieży występuje de facto innego rodzaju wybór. W przypadku gimnazjalistów trudno jest nawet mówić o „wyborze” szkoły w ścisłym tego słowa znaczeniu. Wynika to z dwóch czynników: po pierwsze w przypadku gimnazjów obowiązuje rejonizacja, która powoduje, iż dany uczeń przypisany jest do określonego gimnazjum ze względu na miejsce zamieszkania; po drugie zaś oferta edukacyjna gimnazjów jest prawie w całości jednakowa. Brak tutaj ścisłego profilowania ścieżki kształcenia, choć bywają również gimnazja, w których realizuje się określone „specjalności” w ramach stosunkowo jednolitego programu nauczania. Dlatego też proces wyboru szkoły gimnazjalnej jest najmniej planowanym procesem. Często jest to po prostu decyzja „automatyczna” związana z koniecznością realizacji obowiązku szkolnego w danej szkole rejonowej. W niektórych przypadkach jednak istnieją czynniki decydujące o wyborze tego a nie innego gimnazjum „poza rejonowego”. Część rodziców zwraca uwagę na to, czy w danym gimnazjum oferowane są zajęcia sprofilowane, wybiegające ponad program obowiązkowy. Trzeba jednak zwrócić uwagę na fakt, iż o ile w przypadku wyboru szkoły ponadgimnazjalnej brane są pod uwagę wyniki jakie osiągnął gimnazjalista na zakończenie edukacji gimnazjalnej, o tyle w przypadku rekrutacji do gimnazjów wyniki egzaminu końcowego szkół podstawowych nie mają w zasadzie znaczenia.

Proces wyboru szkoły ponadgimnazjalnej wygląda już zasadniczo inaczej. Tutaj mamy do czynienia z bardziej dojrzałymi młodymi ludźmi, niż ma to miejsce na etapie wyboru gimnazjum. Są to osoby, które przynajmniej teoretycznie powinny posiadać pewien zasób wiedzy o otaczającym ich świecie (w tym również o rynku pracy) i jego wymaganiach. Możemy zatem oczekiwać w tym przypadku w miarę dojrzałych i przemyślanych decyzji dotyczących kształtowania własnej kariery zawodowej. W momencie „przejścia” z gimnazjum do szkoły ponadgimnazjalnej młodzież dokonuje bowiem jednego z najważniejszych wyborów przesądzających nierzadko o jej dalszym życiu zawodowym. Czy tak rzeczywiście jest? O tym przekonamy się w dalszej części niniejszego opracowania.

W porównaniu do poprzednich kategorii młodzieży i etapów wyboru ścieżki kształcenia, wybór kierunku studiów wyższych powinien być najbardziej dojrzałym, przemyślanym i racjonalnym wyborem. Na tym etapie bowiem młody człowiek powinien charakteryzować się wysoką dojrzałością i posiadaniem sprecyzowanych planów zawodowych. Studia wyższe powinny być w zasadzie kontynuacją wcześniej rozpoczętego procesu kształcenia. Czy tak się rzeczywiście dzieje?

Odpowiedzi na udzielone pytania dostarczają wyniki przeprowadzonych badań.

Tabela 1. Motywy wyboru obecnej szkoły / uczelni.

	Gimnazja	Szkoły ponadgim.	Szkoły wyższe	Ogółem
Zainteresowania	23,0%	43,5%	63,6%	52,5%
Perspektywy łatwego znalezienia pracy	4,4%	24,0%	28,1%	25,0%
Bliskość miejsca zamieszkania	16,8%	24,6%	20,9%	22,4%
Renoma i prestiż szkoły / uczelni	6,2%	21,3%	14,0%	16,9%
Rady znajomych	22,1%	12,2%	10,1%	11,6%
Rady rodziców	12,4%	8,2%	7,2%	7,9%
Rady doradców zawodowych	0,0%	2,8%	1,5%	2,0%
Bez żadnego konkretnego powodu	20,4%	18,1%	13,0%	15,7%

N=2217, z uwagi na konstrukcję pytania warianty odpowiedzi nie sumują się do 100%

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008.

Na podstawie wyników badań stwierdzić można, iż najważniejszym motywem wyboru danej szkoły dla wszystkich badanych kategorii są własne zainteresowania. Przy czym największą wagę do tego czynnika przywiązywali studenci, najmniejszą zaś gimnazjaliści. Stosunkowo ważnymi czynnikami, które również były brane pod uwagę przez młodzież na etapie wyboru szkoły / uczelni, są łatwość znalezienia pracy oraz bliskość miejsca zamieszkania. Prestiż danej szkoły, czy też uczelni, odgrywa natomiast największą rolę na etapie wyboru szkoły ponadgimnazjalnej. Analizując wyniki badania trzeba zwrócić uwagę na fakt, iż znaczna część młodych ludzi wybrała swoją obecną szkołę / uczelnię bez zadanego konkretnego powodu, co jest zjawiskiem niezwykle niepokojącym.

Zebrałe wyniki dotyczące motywów, a w konsekwencji również decyzji o wyborze przez młodzież danego typu szkoły i uczelni, pozwalają zweryfikować wcześniej postawione tezy zakładające, iż młodzi ludzie dokonując wyboru typu szkoły / uczelni dokonują ich w sposób dojrzały i kierują się racjonalnymi przesłankami. Weryfikacja ta, niestety nie jest w pełni pozytywna. Udzielając odpowiedzi na wcześniej postawione pytania możemy stwierdzić, że młodzież, planując swoją dalszą ścieżkę kariery zawodowej i dokonując wyboru przyszłej szkoły / uczelni, nie kieruje się w pełni racjonalnymi przesłankami. Decyzje dotyczące wyboru szkoły nie są do końca decyzjami przemyślanymi i dojrzałymi. Dość znaczna grupa młodzieży dokonuje wyboru przypadkowego, na zasadzie „coś trzeba wybrać”. Młodzi ludzie dokonując tych wyborów kierują się na ogół szeroko rozumianym dobrem własnym, co charakteryzuje się stawianiem na pierwszym miejscu możliwości zaspokojenia własnych potrzeb i realizacji własnych oczekiwań. Jednocześnie młodzież w małym stopniu zwraca uwagę na zewnętrzne uwarunkowania jakie istnieją jej bezpośrednio otoczeniu społecznym (w tym również na rynku pracy). Uwidacznia się to zwłaszcza na przykładzie dychotomii „zainteresowania vs. możliwości łatwego znalezienia pracy”. Warto przy tym zwrócić uwagę, iż uwarunkowania środowiskowe nie pozostają całkowicie bez wpływu na proces wyboru danego typu szkoły / uczelni. Jednakże nie są to czynniki bezpośrednio związane z rynkiem pracy, których ważność w procesie poszukiwania zatrudnienia byłaby na tyle wysoka, iż można by mówić, że w zdecydowany sposób zwiększają one szanse na uzyskanie zatrudnienia. Wśród tej grupy cech do najważniejszych należy bliskość miejsca zamieszkania, albowiem zależności terytorialne w dużym stopniu wpływają na proces wyboru danej szkoły. Jest to zjawisko szczególnie zaskakujące w przypadku wyboru uczelni wyższej. Okazuje się bowiem, iż dla sporej grupy młodych ludzi wybór szkoły czy uczelni odbywa się na zasadzie „nieważne co, byle blisko domu”. Bez wątpienia za takim stanem rzeczy stoją względy finansowe związane z pobieraniem nauki z dala od miejsca zamieszkania.

Nie bez znaczenia w procesie podejmowania decyzji dotyczącej wyboru szkoły / uczelni jest prestiż danej placówki, który odgrywa szczególnie istotną rolę w przypadku szkół ponadgimnazjalnych. Z punktu widzenia rynku pracy jest to sytuacja niepokojąca. Tutaj bowiem działa zasada „nie ważne jaka szkoła, byle prestiżowa”. Wysoki prestiż szkoły nie musi bowiem iść w parze z wysokimi szansami jej absolwenta na otrzymanie pracy. Wszelkiego rodzaju tzw. rankingi szkół nie uwzględniają nawet w najmniejszym stopniu sytuacji absolwentów danej placówki na rynku pracy.

Analizując motywy jakimi kierowali się młodzi ludzie w procesie wyboru szkoły / uczelni, warto przyjrzeć się przez chwilę roli rodziców. Przeprowadzone badanie w sposób jednoznaczny pokazuje, iż ich rola w wyborze szkoły jest niewielka. Oczywiście, z omawianych wcześniej względów, mamy tu na myśli głównie proces wyboru szkoły ponadgimnazjalnej, w mniejszym stopniu uczelni wyższej. Trzeba jeszcze podkreślić, iż osobami mającymi w większym stopniu wpływ na decyzje dotyczące wyboru przyszłej szkoły są znajomi i koledzy niż rodzice. Zatem część młodych ludzi wybiera szkołę tylko dlatego, że „inni też tam poszli”. Nie ma tu zatem mowy o racjonalnym i świadomym procesie kontynuacji ścieżki kształcenia. Jednak dlaczego ważniejszy jest kolega od rodzica? Czyżby w grę wchodził „młodzieżczy bunt”? A może młodzi ludzie uznają, iż rodzice nie mogą być wiarygodnymi doradcami w takich sprawach, gdyż sami nie mają o nich zbyt dużej wiedzy? Niestety przeprowadzone badanie nie pozwala na sformułowanie jednoznacznych odpowiedzi na te pytania. Nie prowadzono też badania wśród rodziców dotyczącego czynników, które biorą (braliby) oni pod uwagę dokonując (czy też pomagając w dokonaniu) wyboru szkoły dla swoich dzieci. Doświadczenie uczy, iż w wielu przypadkach również rodzice w małym stopniu biorą pod uwagę szanse swoich dzieci na rynku pracy związane z ukończeniem przez nie danej szkoły. Często na pierwszym planie są „rankingi” oraz powszechnie panująca moda i stereotypy rozpowszechniane przez media.

Na zakończenie analizy motywów wyboru danej szkoły, a co za tym idzie dalszej ścieżki kształcenia, przyjrzyjmy się roli doradców zawodowych w tym procesie. Przeprowadzone badanie wykazuje, iż ich rola w tym obszarze jest niemal żadna. Jest to sytuacja zatracająca. Okazuje się bowiem, iż z profesjonalnej pomocy, której celem jest przeprowadzenie racjonalnego i odpowiadającego potrzebom rynku pracy procesu planowania ścieżki edukacyjnej, korzysta znikoma część młodzieży. Trzeba zastanowić się czy wynika to z obiektywnego braku doradców zawodowych w szkołach, czy też może przyczyna takiego stanu rzeczy leży po stronie młodzieży, niechętej do korzystania z jakiegokolwiek pomocy. Postawienie prostej i niepod-

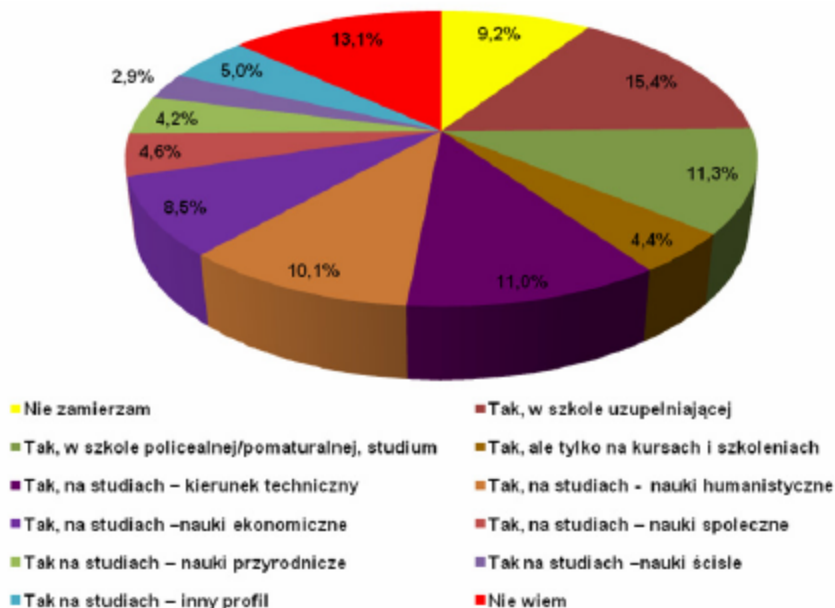
ważnej tezy nie jest jednak możliwe. W rzeczywistości bowiem, oba te czynniki mają wpływ na istniejącą sytuację. Wciąż liczba szkół z własnymi doradcami zawodowymi jest zbyt niska. Wciąż w niektórych szkołach pokutuje przekonanie, iż rolą szkoły jest tylko nauczanie, a nie kreowanie ścieżki zawodowej młodego człowieka. Zdarzają się także szkoły, w których doradztwo zawodowe traktowane jest jako przysłowiowe „pięte koło u wozu”. Podstawowy problem jaki zgłaszają dyrektorzy szkół w tym zakresie związany jest z finansowaniem działalności szkolnych doradców zawodowych. Sprowadza się on do prostego, brutalnego pytania „kto za to zapłaci?”

W niektórych szkołach próbuje się rozwiązywać problem organizując „wycieczki” do Powiatowych Urzędów Pracy czy Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej działających w strukturze Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Często jednak efekt takich „wycieczek” jest mierny – młodzi ludzie traktują to tylko jako okazję do uniknięcia zajęć szkolnych. Poza tym działania te mają charakter wybitnie „akcyjny”. Brakuje stałego i systematycznego prowadzenia procesu doradztwa i swoistego „kształtowania” postaw młodego człowieka jako przyszłego uczestnika rynku pracy. Istnieją jednak szkoły, gdzie pomimo świetnie wyposażonych ośrodków kariery, pomimo obecności doskonale przygotowanych doradców młodzi ludzie nie wykazują żadnego zainteresowania ich ofertą.

Podsumowując, stwierdzić można, iż na etapie wyboru szkoły czy też uczelni, młodzi ludzie kierują się głównie swoimi własnymi przekonaniem i potrzebami. Wybierając dany typ szkoły / uczelni kierują się przede wszystkim tym, aby była ona zgodna z ich zainteresowaniami. Kwestia łatwości zatrudnienia i możliwości znalezienia pracy po ukończeniu edukacji jest drugorzędna. Wśród młodzieży panuje zatem przekonanie, iż wybrana szkoła / uczelnia ma odpowiadać ich osobistym upodobaniom, a nie potrzebom rynku pracy. W skrajnej postaci przybiera to formę postawy typu „ja się dostosowywać do rynku pracy nie będę, jakoś to będzie”.

Niezmiernie istotną kwestią w procesie planowania ścieżki edukacyjnej przez młodych ludzi jest zamiar dalszego kontynuowania przez nich nauki. Na czynnik ten należy zwrócić uwagę szczególnie w przypadku uczniów i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Analiza tego obszaru przynosi bowiem ważne z punktu widzenia rynku pracy informacje. Po pierwsze pozwala stwierdzić jak duża grupa młodych ludzi wejdzie na rynek pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej. Po drugie zaś analiza preferencji dotyczących form dalszej kontynuacji nauki pozwala w pewnym zakresie na określenie upodobań młodzieży w obszarze preferencji zawodowych. Daje to również możliwość oceny struktury zawodowej przyszłej siły roboczej, która w perspektywie wejdzie na rynek pracy. Informacje na temat kontynuacji nauki przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych zebrane w trakcie badań prezentuje wykres nr 1.

Wykres 1. Zamiar kontynuacji nauki bezpośrednio po ukończeniu szkoły (tylko szkoły ponadgimnazjalne).



Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008 N=997.

Jak wynika z przeprowadzonego badania, zdecydowana większość uczniów szkół ponadgimnazjalnych zamierza kontynuować naukę po ukończeniu szkoły. Jedynie niewielka część badanych stwierdziła, iż po zakończeniu nauki nie zamierza się dalej kształcić. Również stosunkowo niewielka grupa badanych nie posiada sprecyzowanych planów w tym zakresie. W odniesieniu do młodych ludzi, którzy zadeklarowali zamiar kontynuacji nauki po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej warto zwrócić uwagę na fakt, iż niemal taki sam odsetek młodych ludzi deklaruje chęć kontynuacji nauki na studiach o profilach humanistycznych i technicznych. Jeśli jednak przyjmiemy, iż studia na kierunkach ekonomicznych i społecznych są częścią szeroko pojętego profilu humanistycznego, wtedy „przewaga” zwolenników kierunków humanistycznych nad „technicznymi” jest już dość widoczna (ponad dwukrotna). Takie preferencje odnośnie kontynuacji nauki są zgodne z powszechnie panującymi trendami, które ukazują niesłabnącą popularność studiów humanistycznych przy znacząco mniejszym zainteresowaniu studiami technicznymi. Z punktu widzenia potrzeb rynku pracy sytuacji tej nie można uznać za korzystną. Regionalny rynek pracy jest w zasadzie nasycony osobami o wykształceniu humanistycznym (zwłaszcza ekonomicznym), brakuje natomiast osób o wykształceniu technicznym.

Analiza preferencji dotyczących kontynuacji nauki przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych wskazała również, iż istnieje grupa młodych ludzi, którzy planują kontynuować naukę jedynie na poziomie szkół policealnych / pomaturalnych. Osoby te nie są zainteresowane zdobyciem wykształcenia akademickiego. Z czego to może wynikać? Otóż jednym z możliwych wyjaśnień tego stanu rzeczy może być przyjęcie założenia, iż wśród osób tych dominują takie, które ukończywszy szkołę ogólnokształcącą, postanowiły nabyć umiejętności zawodowe, których nie uzyskały na wcześniejszym etapie kształcenia. Może to być związane z sytuacją na rynku pracy, gdzie osoby bez konkretnych kwalifikacji zawodowych mają mniejsze szanse na otrzymanie zatrudnienia. Teza ta jednak może być zbyt optymistyczną a jej weryfikacja jest niezwykle trudna.

Badania dotyczące preferencji w zakresie kontynuacji nauki prowadzone były wśród uczniów (i przyszłych absolwentów) wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych. Należy mieć na względzie fakt, iż osoby uczące się w różnych typach szkół dysponują zróżnicowanymi możliwościami kontynuacji nauki, co nie pozostaje bez wpływu na wspomniane wcześniej preferencje.

Szczegółowe zróżnicowanie preferencji dotyczących kontynuacji nauki w zależności od typów szkół ponadgimnazjalnych obrazuje tabela nr 2.

Tabela 2. Zróżnicowanie form kontynuacji nauki w zależności od typu szkoły.

	LO	Technika	ZSZ	Razem
Nie zamierzam	0,6%	9,2%	18,0%	9,2%
w szkole uzupełniającej	0,6%	3,0%	43,4%	15,4%
w szkole policealnej/studium	5,4%	22,0%	6,4%	11,3%
tylko na kursach i szkoleniach	0,0%	5,4%	8,0%	4,4%
na studiach – kierunek techniczny	18,0%	12,5%	2,4%	11,0%
na studiach – nauki humanistyczne	22,5%	7,1%	0,6%	10,1%
na studiach – nauki ekonomiczne	13,8%	11,0%	0,6%	8,5%
na studiach – nauki społeczne	7,5%	5,7%	0,6%	4,6%
na studiach – nauki przyrodnicze	10,2%	1,8%	0,6%	4,2%
na studiach – nauki ścisłe	7,8%	0,6%	0,3%	2,9%
na studiach – inny profil	9,0%	5,7%	0,3	5,0%
Nie wiem	4,8%	16,1%	18,7%	13,1%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008 N=997.

Zaprezentowane dane w sposób jednoznaczny wskazują, iż największy odsetek osób, które nie planują kontynuacji nauki po ukończeniu ich obecnej szkoły istnieje w przypadku uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Ponadto, w tej grupie uczniów istnieje również największy odsetek niezdecydowanych, co do swojej dalszej ścieżki kształcenia. Można przypuszczać, iż obserwowany stan rzeczy związany jest z

tym, iż absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w trakcie pobierania nauki mieli również możliwość udziału w praktykach zawodowych realizowanych u pracodawców, co umożliwiło im nabycie praktycznych umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Rozszerza to wachlarz potencjalnych możliwości kształtowania kariery zawodowej jakie stoją przed tą grupą – absolwenci zasadniczych szkół zawodowych mogą bowiem z równym powodzeniem po zakończeniu szkoły wejść na rynek pracy jak również zdecydować się na kontynuację nauki. Na rynku pracy w ostatnim czasie nastąpiło zwiększone zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym. Jednakże, dotyczyło to tylko wąskiej grupy zawodów. Nie można obecnie ocenić w jaki sposób występujący kryzys gospodarczy wpłynie na to zapotrzebowanie.

Analiza planów edukacyjnych w odniesieniu do typów szkół obaliła wcześniej przyjętą tezę usiłującą wyjaśnić, dlaczego zauważalny odsetek młodych ludzi planuje kontynuację swojej edukacji na poziomie szkoły policealnej / pomaturalnej. Wbrew wcześniejszemu założeniu okazało się, iż grupę, która najczęściej wybiera tą ścieżkę kontynuacji nauki stanowią uczniowie (absolwenci) techników. Jest to wynik zaskakujący gdyż zarówno technika jak i szkoły policealne umożliwiają nabycie określonych kwalifikacji zawodowych, z tym, że te pierwsze czynią to w sposób bardziej kompleksowy i systematyczny.

Ocena jakości kształcenia

W procesie planowania ścieżki kształcenia i kariery zawodowej młodych ludzi czynnikiem, który nie pozostaje bez wpływu na kształt ich preferencji zawodowych jest także ocena jakości kształcenia wyrażana (dokonywana) przez młodzież. Waga tego czynnika jest niezwykle istotna, gdyż umożliwia dokonanie zestawienia subiektywnych ocen prezentowanych przez młodych ludzi w kontekście jakości kształcenia a ich późniejszymi szansami na znalezienie zatrudnienia. Często uwidaczniają się tu znaczne rozbieżności pomiędzy ocenami a realnymi możliwościami. Nierzadkie są też sytuacje diametralnie różnej oceny nabytych przez młodzież umiejętności i posiadanych kwalifikacji w zależności o tego czy oceniają je sami młodzi ludzie, czy te pracodawcy. Powszechnym stanem rzeczy jest to, iż młodzi ludzie wysoko oceniają poziom kształcenia w swoje obecnej lub byłej szkole (uczelni), tymczasem ich sytuacja na rynku pracy i szanse na otrzymanie zatrudnienia są nikłe. Niekiedy jednak występuje sytuacja odwrotna, kiedy to młody człowiek, pomimo niskiej oceny poziomu kształcenia jaką wystawia swojej szkole / uczelni, znajduje dobrą i satysfakcjonującą pracę.

Z punktu widzenia rynku pracy, najważniejszym elementem w procesie kształcenia jest proces nabywania kwalifikacji i umiejętności zawodowych przez młodych ludzi. Szczególnie istotne jest to w przypadku kształcenia zawodowego. Tymczasem powszechnie przyjęło się, moim zdaniem, błędne założenie, w myśl którego pojęcie jakości kształcenia rozpatrywane jest tylko w obszarze wyników i postępów w nauce, jakie osiągają uczniowie.

W toku realizacji badania poddano analizie wspomniane wcześniej kwestie. Pierwszym poruszonym zagadnieniem był stopień przygotowania młodych ludzi do podjęcia zatrudnienia. Dane zebrane w tym obszarze prezentuje tabela nr 3.

Tabela 3. Czy uważasz, że obecna szkoła / uczelnia przygotowała Cię dobrze do podjęcia zatrudnienia?

Czy uważasz, że obecna szkoła / uczelnia dobrze przygotowała Cię do podjęcia zatrudnienia?		typ szkoły					
		gimnazjum	LO	liceum profilowane lub technikum	zasadnicza szkoła zawodowa	szkoła wyższa	Ogółem w wierszu
Zdecydowanie tak	Liczebność	8	23	19	58	128	236
	% z ogółem	0,4%	1,0%	0,9%	2,6%	5,8%	10,6%
Raczej tak	Liczebność	35	35	170	194	617	1149
	% z ogółem	1,6%	6,0%	7,7%	8,7%	27,8%	51,8%
Raczej nie	Liczebność w wierszu	34	114	91	48	221	508
	% z ogółem	1,5%	5,1%	4,1%	2,2%	10,0%	22,9%
Zdecydowanie nie	Liczebność	21	39	27	15	30	132
	% z ogółem	0,9%	1,8%	1,2%	0,7%	1,4%	5,9%

Nie wiem	Liczebność	14	26	33	16	105	194
	% z ogółem	0,6%	1,2%	1,5%	0,7%	4,7%	8,7%
Ogółem w kolumnie	Liczebność	112	335	340	331	1101	2219
	% z ogółem	5,0%	15,1%	15,3%	14,9%	49,6%	100,0%
Testy Chikwadrat							
		Wartość		df		Istotność asymptotyczna (dwustronna)	
Chikwadrat Pearsona		173,242 (a)		16		0,000	
Iloraz wiarygodności		164,746		16		0,000	
Test związku liniowego		31,103		1		0,000	
N Ważnych obserwacji		2219					

(a) 0,0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 6,66.

Korzystano z programu SPSS for Windows 14.0

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008.

Jak wskazują wyniki badań, większość (ponad 51% badanych) młodych ludzi ocenia, iż ich dotychczasowa szkoła / uczelnia dała im dobre przygotowanie do podjęcia zatrudnienia. Jednocześnie, przeprowadzona procedura wnioskowania statystycznego wskazała, iż istnieją podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej, mówiącej o tym, że typ ukończonej szkoły nie wpływa na ocenę stopnia przygotowania młodego człowieka do podjęcia zatrudnienia. Uzasadnione jest zatem przyjęcie założenia, iż ocena stopnia przygotowania do podjęcia pracy przez ich szkołę / uczelnię zależy od typu tej szkoły. Co zrozumiałe, uczniowie gimnazjów uznali, iż ich obecna szkoła nie zapewnia im dobrego przygotowania do rozpoczęcia pracy. Wynika to wprost z charakteru i treści nauczania, jakie realizowane są w tego rodzaju szkole, która ma z założenia dać swoim absolwentom wykształcenie o charakterze podstawowym. Nabywanie umiejętności zawodowych odbywa się na dalszych etapach nauki. Gimnazjum może zapewnić przygotowanie do funkcjonowaniu na rynku pracy tylko w bardzo ogólnym zakresie, formując umiejętności „ogólne” związane bardziej procesem nabywania wiedzy o rynku pracy niż z poszukiwaniem konkretnego miejsca pracy. Największy odsetek badanych, który uznał, iż szkoła przygotowała / przygotowuje dobrze swoich uczniów i przyszłych absolwentów do podjęcia zatrudnienia, zaobserwowano w przypadku zasadniczych szkół zawodowych. Jest to zjawisko pozytywne. Młodzież uczęszczająca do tych szkół wyżej ocenia swoje możliwości startu na rynku pracy w porównaniu z młodzieżą uczęszczającą do innych typów szkół. Wynika to zapewne z faktu, iż przyszli absolwenci szkół zawodowych posiadają „konkretny zawód”, który umożliwia im poszukiwanie i podjęcie pracy zaraz po ukończeniu szkoły. Są to jednak tylko deklaracje. Weryfikacja tych szans i przekonań jest dokonywana przez sam rynek pracy, niekiedy w dość „brutalny” sposób. W poprzednim okresie na rynku pracy istniało zapotrzebowanie na pracowników wykwalifikowanych, legitymujących się wykształceniem zawodowym. Jednakże obecnie, zaobserwować można spadek zapotrzebowania na tego rodzaju pracowników.

Innym niezwykle istotnym czynnikiem, który musi być rozpatrywany w kontekście jakości procesu kształcenia z punktu widzenia rynku pracy, jest ocena praktycznych umiejętności nabytych w trakcie pobierania nauki, które mogą być przydatne na rynku pracy. Informacje uzyskane w tym zakresie umożliwiają jeszcze pełniejsze zweryfikowanie szans absolwentów poszczególnych typów szkół na rynku pracy. Wiedza na ten temat umożliwia także późniejszą weryfikację deklaracji dotyczących posiadania praktycznych umiejętności zawodowych zgłaszanych przez młodych ludzi z rzeczywistą sytuacją na rynku.

Dane uzyskane w tym obszarze zebrane w trakcie badania prezentuje tabela 4.

Tabela 4. Ocena praktycznych umiejętności, przydatnych na rynku pracy, nabytych w szkole / na uczelni.

Czy uważasz, że w obecnej szkole/uczelni otrzymałaś/ otrzymałeś praktyczne umiejętności przydatne w miejscu zatrudnienia?		typ szkoły					
		gimnazjum	L.O.	liceum profilowane lub technikum	zasadnicza szkoła zawodowa	szkoła wyższa	Ogółem w wierszu
Zdecydowanie tak	Liczebność	5	12	31	77	118	243
	% z Ogółem	0,2%	0,5%	1,4%	3,5%	5,3%	10,9%
Raczej tak	Liczebność	35	90	152	164	498	939
	% z Ogółem	1,6%	4,1%	6,8%	7,4%	22,4%	42,3%
Raczej nie	Liczebność	41	138	103	52	287	621
	% z Ogółem	1,8%	6,2%	4,6%	2,3%	12,9%	28,0%
Zdecydowanie nie	Liczebność	13	72	28	14	70	197
	% z Ogółem	0,6%	3,2%	1,3%	0,6%	3,2%	8,9%
Nie wiem	Liczebność	19	23	26	24	128	220
	% z Ogółem	0,9%	1,0%	1,2%	1,1%	5,8%	9,9%
Ogółem w kolumnie	Liczebność	113	335	340	331	1101	2220
	% z Ogółem	5,1%	15,1%	15,3%	14,9%	49,6%	100,0%
Testy Chikwadrat							
		Wartość		df		Istotność asymptotyczna (dwustronna)	
Chikwadrat Pearsona		233,667 (a)		16		0,000	
Iloraz wiarygodności		218,155		16		0,000	
Test związku liniowego		10,020		1		0,002	
N Ważnych obserwacji		2220					

(a) 0,0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 10,03.

Korzystano z programu SPSS for Windows 14.0

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP 2008.

Jak wskazują badania, młodzież generalnie pozytywnie ocenia praktyczne przygotowanie i umiejętności jakie nabyła w szkole / uczelni, które są przydatne do wykonywania zawodu. Procedura wnioskowania statystycznego wskazuje jednak, iż oceny te są zróżnicowane ze względu na typ szkoły. Co zrozumiałe, najmniej pozytywnych ocen w tym obszarze zanotowano w przypadku uczniów szkół gimnazjalnych. Podobnie jak poprzednio omawiana kwestia oceny przygotowania do podjęcia zatrudnienia, tak również ocena umiejętności praktycznych, przydatnych w przyszłym miejscu pracy w przypadku uczniów szkół gimnazjalnych związana jest z charakterem kształcenia na tym etapie edukacji. Ponadto, warto zwrócić uwagę na fakt, iż ocena praktycznych umiejętności, które mogą być przydatne w przyszłym miejscu pracy jest najbardziej pozytywna w przypadku szkół zawodowych. Uczniowie tego typu szkół są przekonani o swoim wysokim przygotowaniu praktycznym do podjęcia pracy w znacznie wyższym stopniu niż uczniowie szkół ogólnokształcących. Z kolei studenci znacznie mniej pozytywnie oceniają swoje przygotowanie praktyczne niż ma to miejsce w przypadku uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż młodzież pobierająca naukę w zasadniczych szkołach zawodowych, liceach profilowanych jak również w

technikach deklaruje podobne (na zbliżonym poziomie liczby wskazań pozytywnych) oceny w obszarach ogólnego przygotowania do podjęcia zatrudnienia jak również w zakresie praktycznych umiejętności praktycznych, przydatnych na rynku pracy i zdobytych w szkole. Jeśli zaś chodzi o licea ogólnokształcące i szkoły wyższe, ich uczniowie i studenci zdecydowanie lepiej oceniają swoje ogólne przygotowanie zawodowe niż praktyczne umiejętności. Bez wątplenia ma to związek z wielokrotnie już przytaczanym systemem kształcenia. Jednakże warto się również nieco zastanowić na ocenami dokonanyymi przez studentów. Przyjęło się bowiem przekonanie, iż liceum ogólnokształcące nie kształci wprost na rynek pracy. Innymi słowy: absolwenci szkół ogólnokształcących, jako osoby nie posiadające wyuczonego zawodu i odpowiednich kwalifikacji kontynuują swoją naukę na studiach wyższych, gdzie zdobywają owe kwalifikacje i zawód. Studia zatem powinny przygotowywać swoich absolwentów do podejmowania pracy w konkretnym zawodzie. Dlatego też w toku kształcenia akademickiego powinny być przekazywane i umacniane praktyczne umiejętności przydatne w przyszłym miejscu pracy. Wyniki badań wskazują jednak, iż tak się wcale nie dzieje, o czym świadczy rozkład odpowiedzi udzielonych przez studentów na pytanie o ocenę praktycznych umiejętności przydatnych na rynku pracy.

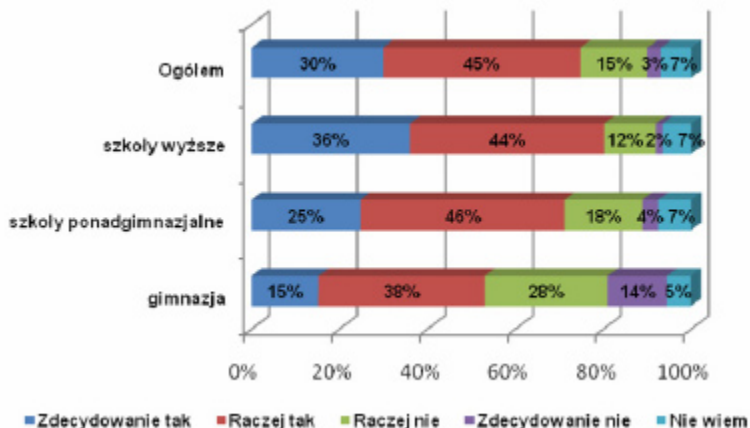
Podsumowując stwierdzić można, że ocena poziomu jakości kształcenia w sensie przygotowania młodego człowieka do wejścia na rynek pracy, jest silnie uzależniona od typu szkoły jaką dany absolwent ukończył. Najbardziej pozytywne oceny występują w przypadku szkół zawodowych, najmniej zaś – w przypadku szkół ogólnokształcących. Płyne stąd jeden ważny wniosek: z punktu widzenia rynku pracy, należy odbudować pozycję szkolnictwa zawodowego i dążyć do poszerzania praktycznych umiejętności zawodowych wśród młodych ludzi wchodzących na rynek pracy.

Proces wyboru miejsca pracy a proces rekrutacji pracownika

Proces wyboru przez absolwenta przyszłego miejsca pracy jest kluczowym etapem w planowaniu kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy w tym miejscu zwrócić na czynniki, którymi kierują się młodzi ludzie poszukując swojego przyszłego miejsca pracy. Analizując ten obszar, trzeba mieć również na względzie oczekiwania jakie stawiają młodym ludziom pracodawcy. Zestawienie tych dwóch czynników pozwoli określić, na ile plany zawodowe, metody poszukiwania pracy przez absolwentów są zbieżne z rzeczywistym stanem rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców.

Na wstępie warto przyjrzeć się bardzo ogólnie pojętemu procesowi planowania przyszłości zawodowej. Aby mówić o jakimkolwiek planowaniu kariery, niezbędne jest stwierdzenie jak duża grupa młodych ludzi w ogóle myśli o planowaniu swojej ścieżki kariery zawodowej. Dane uzyskane na ten temat w trakcie zrealizowanego badania prezentuje wykres nr 2.

Wykres 2. Planowanie swojej przyszłości zawodowej na obecnym etapie kształcenia.



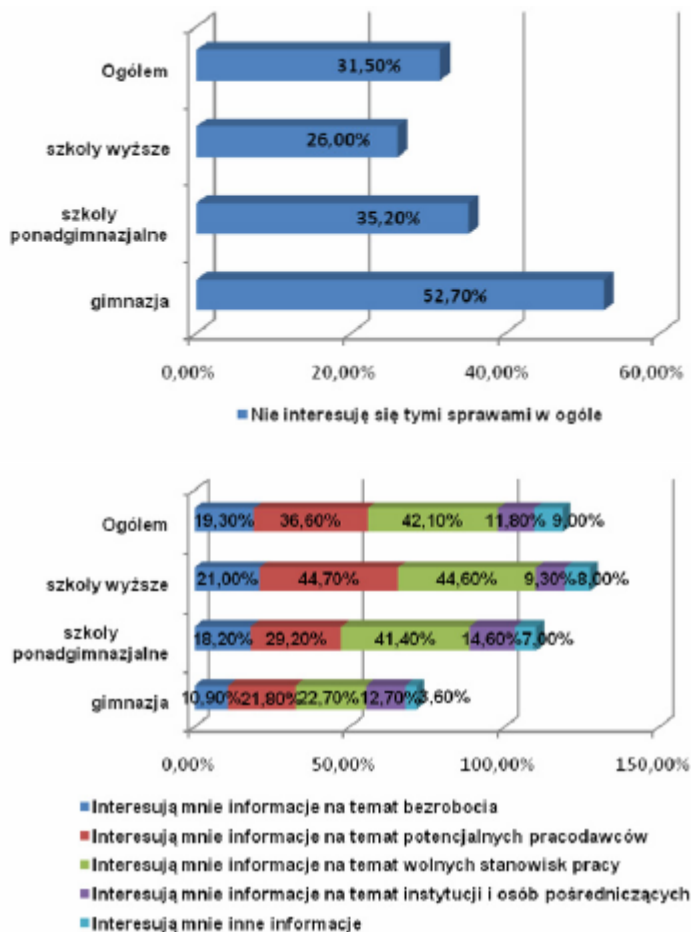
N=2216

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP 2008.

Jak wskazują wyniki, młodzież w pewnym zakresie planuje swoją karierę zawodową w trakcie pobierania nauki. Jest to jednak pojęcie na tyle szerokie, iż umieścić tu można wszelkie działania podejmowane przez młodych ludzi, które zorientowane są na rynek pracy. Oczywiście nie wszystkie z tych działań muszą prowadzić finalnie do znalezienia pracy. Planowaniem kariery może być przecież zarówno jedynie bierne zbieranie informacji o rynku jak, również aktywne uczestnictwo w różnych działaniach podejmowanych w tym obszarze. Ponadto stopień i nasilenie działań związanych z kształtowaniem przyszłej kariery zawodowej jest zróżnicowany ze względu na typ szkoły. Co zauważalne, największą wagę do tego zagadnienia przykładają studenci, najmniejszą zaś gimnazjaliści. Jest to zrozumiałe, albowiem absolwenci uczelni wyższych muszą podejmować ostateczne decyzje dotyczące ich przyszłego miejsca pracy, gimnazjaliści zaś najczęściej ograniczają się do planowania swojej dalszej ścieżki edukacyjnej. Choć, jak wskazują wcześniejsze analizy dotyczące motywów wyboru danej ścieżki kształcenia, trudno tu mówić o jakimś świadomym planowaniu.

Jak wspominaliśmy wcześniej, proces planowania przyszłej kariery zawodowej może przybierać zarówno formy bierne, polegające w głównej mierze jedynie na ogólnym zainteresowaniu i zbieraniu informacji o rynku pracy, jak również formy czynne zorientowane na aktywne działania. W pierwszej kolejności przyjrzymy się jak kształtuje się zainteresowanie młodych ludzi sytuacją na rynku pracy. Informacje uzyskane na ten temat w toku realizacji badania prezentuje wykres nr 3.

Wykres 3. Stopień zainteresowania sytuacją na lokalnym rynku pracy.



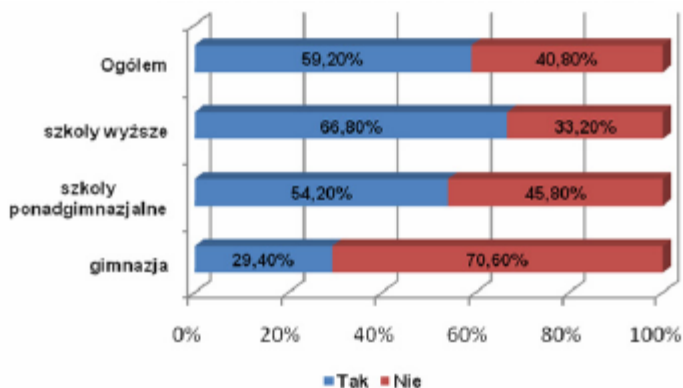
N = 2190, UWAGA: Z uwagi na konstrukcję narzędzia badawczego warianty odpowiedzi nie sumują się do 100%

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008.

Wyniki badania ukazują, iż większość młodych ludzi deklaruje zainteresowanie sytuacją na lokalnym rynku pracy (w powiecie zamieszkania). Jednocześnie, poziom tego zainteresowania jest zróżnicowany w zależności od typu szkoły. Wśród informacji, którymi badani interesują się w największy stopniu, na pierwszy plan wysuwają się informacje na temat wolnych miejsc pracy oraz potencjalnych pracodawców. Małe jest natomiast zainteresowanie instytucjami pośredniczącymi w zatrudnieniu pracowników (m.in. PUP). Wskazywać by to mogło, iż młodzi ludzie zamierzają w sposób aktywny poszukiwać pracy. Kwestia ta zostanie dokładnie omówiona w dalszej części opracowania.

Znając poziom zainteresowania sytuacją na rynku pracy, który stanowi podstawę w planowaniu własnej przyszłości zawodowej, warto przeanalizować również jaką aktywność wykazuje młodzież w owym planowaniu. Jednym z bardziej wartościowych mechanizmów planowania przyszłej kariery zawodowej jest łączenie nauki z pracą. Umożliwia to nabycie doświadczenia zawodowego oraz kształtuje swoistą „kulturę pracy” młodego człowieka. Informacje dotyczące tego badania jakie zebrane zostały w trakcie jego realizacji prezentuje wykres nr 4a oraz 4b.

Wykres 4a. Dotychczasowe doświadczenie zawodowe młodych ludzi.



N = 2210

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008.

Wykres 4b. Dotychczasowe doświadczenie zawodowe młodych ludzi.



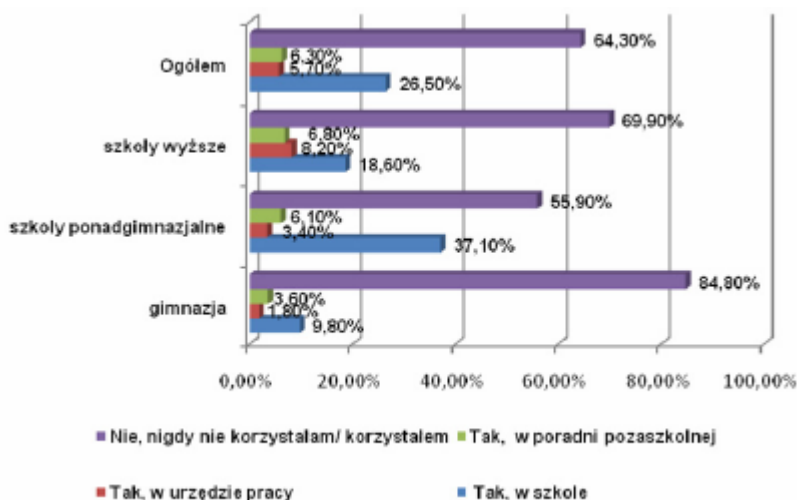
N = 1302

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008.

Na podstawie wyników badania stwierdzić można, iż większość młodych ludzi posiada już pewne doświadczenie zawodowe. Jest ono największe w przypadku studentów szkół wyższych. Wynikać to może z faktu, iż studiowanie wiąże się często z relatywnie wyższymi kosztami w porównaniu do nauki w szkole ponadgimnazjalnej. Dlatego też, podjęcie pracy jest często koniecznością wynikająca z potrzeby pokrycia kosztów studiowania. Uwidacznia się to zwłaszcza na etapie analizy typów doświadczeń zawodowych młodzieży. Widać tu wyraźnie, iż dla studentów praca jest częścią codziennego życia, często łączą oni pracę z nauką. Dla uczniów zaś, praca jest czynnością poniekąd okazjonalną, wykonywaną przeważnie poza okresem nauki szkolnej (w wakacje).

Analizując planowanie kariery zawodowej młodych ludzi trzeba wziąć pod uwagę kwestię korzystania z profesjonalnego doradztwa zawodowego. Profesjonalnie zaplanowana przy pomocy doradcy zawodowego droga kariery, zwiększa bowiem szanse młodych ludzi na rynku pracy. Dane w tym zakresie zebrane w trakcie badania prezentuje wykres nr 5.

Wykres 5. Korzystanie z usług doradców zawodowych.



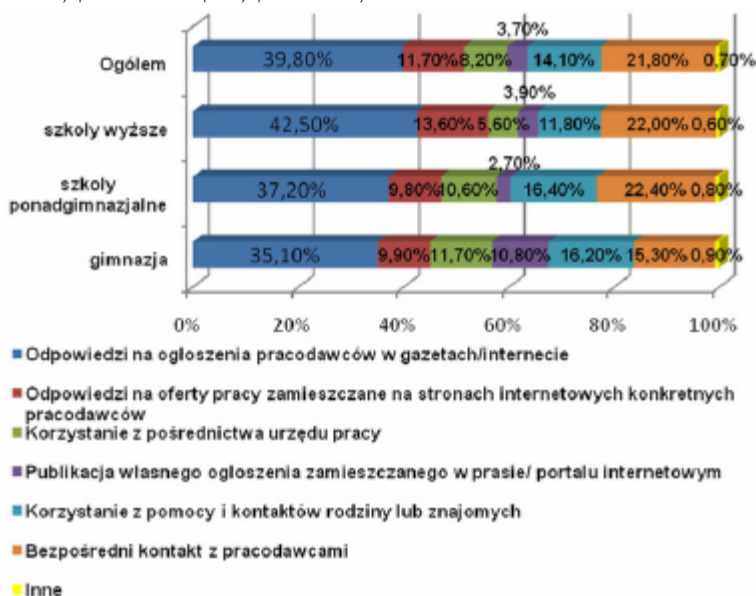
N = 2211, UWAGA: Z uwagi na konstrukcję narzędzia badawczego warianty odpowiedzi nie sumują się do 100%

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008.

Jak wskazują dane zebrane w trakcie badania, znaczna większość młodych ludzi nie korzystała z usług doradców zawodowych. Najlepiej sytuacja w tym zakresie kształtuje się w przypadku uczniów szkół ponadgimnazjalnych, najgorzej zaś w przypadku uczniów gimnazjów, którzy są de facto pozbawieni wczesnej orientacji zawodowej. W przypadku badanych, którzy korzystali z usług doradców zawodowych najczęściej korzystano z pomocy szkolnych doradców zawodowych. Rola urzędów pracy i poradni psychologiczno – pedagogicznych jest w tym przypadku znacząco mniejsza.

Proces wyboru miejsca pracy jest finalnym etapem planowania ścieżki kariery zawodowej. Szczególnie istotnym kwestiami w tej materii są metody jakie stosuje młodzież poszukując dla siebie miejsca pracy. Analizować to trzeba w zestawieniu z metodami rekrutacji stosowanymi przez pracodawców. Informacje na temat najczęściej stosowanych metod poszukiwania pracy przez młodych ludzi prezentuje wykres 6.

Wykres 6. Metody poszukiwania pracy przez młodych ludzi.



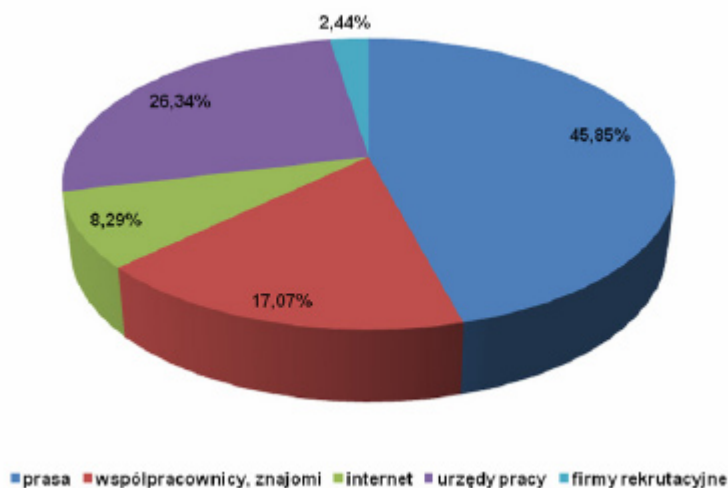
N = 2206

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008.

Jak wskazują dane uzyskane trakcie badania, zdecydowana większość młodych ludzi poszukuje pracy przede wszystkim poprzez przeglądanie prasy / internetu i odpowiadanie na ewentualne ogłoszenia zamieszczane tam przez pracodawców. Liczna grupa badanych zamierza również poszukiwać pracy poprzez indywidualne kontakty z pracodawcami. Zdecydowanie mniejszą rolę w procesie poszukiwania pracy przez młodych ludzi, odgrywają urzędy pracy oraz tzw. „sieć kontaktów”. Widoczne jest również zróżnicowanie preferowanych metod poszukiwania pracy przez młodych ludzi w zależności od typu szkoły, do której uczęszczają. Uzyskane wyniki nie są zbyt optymistyczne. Wynika z nich bowiem, iż młodzi ludzie poszukując pracy wybierają w zdecydowanej większości metody bierne, polegające w głównej mierze na „szukaniu okazji”. Nawet korzystając z internetu szukają oni potencjalnych miejsc pracy „na chybił – trafił”; zdecydowanie rzadziej skupiają się na poszukiwaniu pracy u konkretnych pracodawców. Dowodzi to, iż młodzi ludzie na mają jednoznacznie sprecyzowanych preferencji co do swojego przyszłego pracodawcy. Zanalizujemy to jednak w dalszej części niniejszego opracowania. Istnieje jednocześnie zauważalna grupa młodzieży, która wykazuje aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia i samodzielnie poszukuje pracy poprzez utrzymywanie bezpośrednich kontaktów z potencjalnymi pracodawcami. Jest to niezmiernie ważne, albowiem metoda ta, bazująca na własnej inicjatywie i aktywności poszukujących pracy, uznawana jest za jedną z bardziej skutecznych.

Przyjrzyjmy się teraz jak wygląda sytuacja z punktu widzenia „drugiej strony” czyli z punktu widzenia przedsiębiorców. Niezwykle istotne jest bowiem posiadanie informacji na temat tego, jakie metody rekrutacji są najczęściej stosowane przez pracodawców. Wyniki, jakie uzyskane zostały w trakcie realizacji badań obrazuje wykres nr 7.

Wykres 7. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców.



N = 205 (łącznie N=426, pytanie zadawane tylko pracodawcom deklarującym poszukiwanie nowych pracowników)
 Źródło: badanie „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”, ZORP, WUP, 2008.

Badania wykazały, iż najczęściej stosowaną przez pracodawców metodą poszukiwania potencjalnych pracowników są ogłoszenia prasowe. Stosunkowo często pracodawcy korzystają również z usług urzędów pracy. Również poszukiwanie pracowników za pośrednictwem znajomych i współpracowników jest praktykowane przez znaczną część przedsiębiorców. Zdecydowanie mniej popularną metodą poszukiwania pracowników jest internet. Badania wykazały ponadto, iż udział firm rekrutacyjnych w procesie pozyskiwania kadry pracowniczej jest znikomy. Oczywiście wachlarz metod poszukiwania pracowników jest zróżnicowany ze względu na charakter stanowiska, na jakie poszukiwany jest dany pracownik.

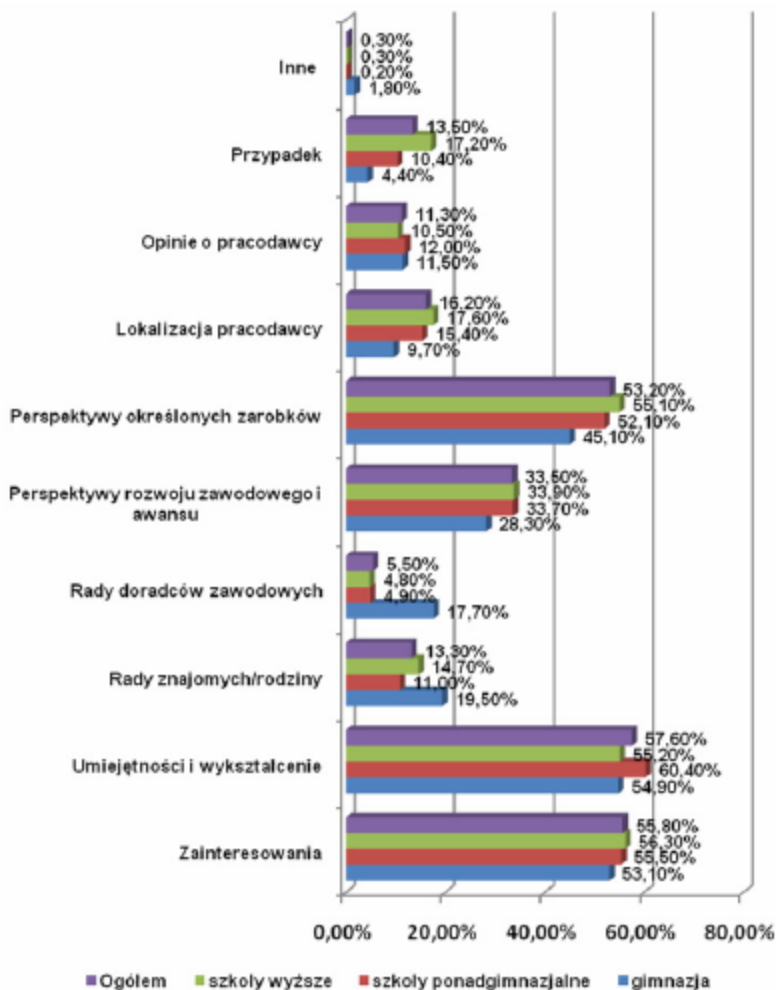
Potencjalne sposoby poszukiwania pracy stosowane przez młodzież w zestawieniu z metodami jakie stosują pracodawcy poszukujący przyszłych pracowników, dostarcza ciekawych informacji. Zarówno młodzi ludzie, jak i pracodawcy, wśród wiodących metod poszukiwania pracy / pracowników wymieniają prasę. Jednak inna konstrukcja narzędzi badawczych spowodowała, iż w przypadku badania uczniów i studentów prasa i internet występują jako jedna kategoria, natomiast w przypadku badania pracodawców, są to dwie różne kategorie. Tym nie mniej, ścieżki upowszechniania podaży pracy i popytu na pracę są tu zbieżne. Można jednakże przypuszczać, iż młodzi ludzie kładą większy nacisk na internet jako skuteczne narzędzie poszukiwania pracy, często przeceniając jego praktyczną użyteczność. Ważnym ogniwem w procesie rekrutacji pracowników oraz poszukiwania pracy są urzędy pracy, jednak ich rola i znaczenie w tym procesie jest inaczej postrzegana przez młodzież a inaczej przez pracodawców. W przypadku pierwszej ze wspomnianych grup poszukiwanie pracy poprzez urząd pracy jest uznawane za metodę raczej mało popularną i mało skuteczną. Pracodawcy natomiast stosunkowo często korzystają z pomocy urzędu pracy. W przeważającej większości przypadków jest to jednak podyktowane koniecznością, która wynika z trudności w pozyskaniu odpowiedniego pracownika innymi metodami. Jakość zasobu potencjalnych pracowników pozostających w rejestrach urzędów oceniana jest bowiem przez przedsiębiorców jako niska.

Wśród młodych ludzi, jednym z wariantów poszukiwania pracy były samodzielne kontakty z potencjalnymi pracodawcami. Badanie pracodawców nie dało jednak odpowiedzi w jakim zakresie ta metoda poszukiwania pracowników jest przez nich wykorzystywana. Nie oznacza to jednak, iż nie istnieją firmy, które same pozyskują konkretnych pracowników poprzez ich „wylawianie” z rynku. Obserwacje rynku dowodzą jednak, iż skala tego zjawiska jest w naszym regionie znikoma.

Ważną metodą poszukiwania pracy i pracowników jest tzw. sieć kontaktów i polecenie przez osoby „wprowadzające”. Metoda ta cieszy się niemal równą popularnością tak w przypadku młodzieży, jak i pracodawców. Dla pracodawców jest ona o tyle wartościowa, iż polecenie przyszłego pracownika przez daną osobę, przynajmniej w teorii, daje gwarancję co do jego umiejętności i kwalifikacji. Przyszły pracownik również może odbierać tę metodę jako skuteczną – często polecenie udzielone przez odpowiedniego człowieka jest gwarantem przyszłego zatrudnienia. Niestety w Polsce ta metoda poszukiwania pracy często ma konotacje negatywne. Jest źle rozumiana i pojmowana jako „załatwianie” pracy przez „układy”.

Na zakończenie rozważań dotyczących planowania ścieżki kariery zawodowej i procesu wyboru miejsca pracy warto przeanalizować czynniki, jakimi kierują się młodzi ludzie podejmując decyzje dotyczące ich przyszłego miejsca pracy. Analiza tego obszaru pozwoli określić na ile decyzje zawodowe podejmowane przez młodych ludzi są decyzjami dojrzałymi, zorientowanymi na własny rozwój, ile zaś jest w nich przypadkowości. Dane zebrane w tym zakresie w trakcie realizacji badań przedstawia wykres nr 8.

Wykres 8. Czynniki istotne przy podejmowaniu decyzji o wyborze pracy.



N = 2220, UWAGA: Z uwagi na konstrukcję narzędzia badawczego warianty odpowiedzi nie sumują się do 100%

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP, 2008.

Jak wskazują zaprezentowane wyniki badań, przy wyborze miejsca swojej przyszłej pracy, młodzież zwraca uwagę przede wszystkim na to, aby była ona zgodna z ich umiejętnościami i wykształceniem. Nie bez znaczenia jest w tym miejscu również czynnik finansowy. Według powszechnie panującej opinii, atrakcyjna praca musi charakteryzować się wysokim wynagrodzeniem. Warto także zauważyć, iż wśród czynników decydujących o wyborze przyszłej pracy ważną rolę odgrywają zainteresowania młodych ludzi. Bardzo niewielkie znaczenie w tym procesie posiadają natomiast zarówno doradcy zawodowi, jak i rodzina. Również możliwości własnego rozwoju zawodowego i awansu nie są traktowane przez młodzież w sposób pierwszoplanowy. Co warto zauważyć, istnieje dość znaczna grupa młodych ludzi, którzy podejmują

swoje decyzje zawodowe kierują się przypadkiem. Jeszcze bardziej zaskakujące jest to, iż w grupie tych osób najbardziej liczną kategorię stanowią studenci.

Podsumowując stwierdzić można, iż najważniejszym przy wyborze miejsca pracy jest dla młodych ludzi czynnik materialny oraz posiadane wykształcenie. Świadczyć to może o tym, iż podejmując swoje decyzje odnośnie przyszłego miejsca pracy młodzież kieruje się w pewnym sensie „dojrzałymi” przesłankami. Widać również, iż młodzież podejmując swoje decyzje zawodowe w przeważającej większości dokonuje tego w sposób samodzielny, rzadko korzystając z porad innych. Nie bez znaczenia pozostają tutaj także postawy i przekonania młodego człowieka.

Poszukiwani pracownicy

Sytuacja na rynku pracy w ostatnich latach ulegała bardzo dynamicznym zmianom. Jeszcze do niedawna tendencje na rynku, zwłaszcza w zakresie napływających ofert pracy, stale się poprawiały; krystalizował się nawet swoisty rynek pracownika, na którym to pracodawca musiał zabiegać o pozyskanie wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Obecnie, w związku z narastającym kryzysem gospodarczym sytuacja znów zaczyna ulegać powolnemu, aczkolwiek zauważalnemu i systematycznemu pogorszeniu. Jednakże bez względu na to, czy mamy do czynienia z rynkiem pracownika czy rynkiem pracodawcy, pierwszoplanową kwestią jest określenie zapotrzebowania zawodowego jakie zgłaszają pracodawcy. Informacje na ten temat są niezwykle cenne. Umożliwiają one bowiem takie kształtowanie napływu na rynek pracy przyszłych pracowników, aby ich kwalifikacje odpowiadały rzeczywistym potrzebom tego rynku. Odbyna się to w głównej mierze na etapie planowania kierunków kształcenia. Ponadto, posiadając wiedzę na temat zapotrzebowania na określonych pracowników, młodzi ludzie mogą podjąć trafne i właściwe decyzje dotyczące swojej ścieżki kariery zawodowej. Oczywiście inną kwestią jest to, czy rzeczywiście podejmują oni decyzję biorąc pod uwagę wspomniany czynnik. Wcześniejsze analizy pokazują, iż nie do końca tak jest. Dane na temat najczęściej poszukiwanych pracowników, jakie zostały zebrane w trakcie badań prezentuje tabela nr 5 oraz tabela nr 6.

Tabela 5. Stanowiska, na które pracodawcy poszukiwali pracowników w ostatnim półroczu poprzedzającym badanie*.

Nazwa stanowiska	% z liczby wskazań ogółem
sprzedawca	28,5%
pracownik budowy	14,6%
pracownik fizyczny	7,3%
kucharz	6,5%
pośrednicy	4,1%
asystent	3,3%
sprzątaczką	3,3%
sekretarka	3,3%
pomoc kuchenna	3,3%
kierowca	3,3%
kelnerka, kelner	2,4%
recepjonista	2,4%
kierownik	2,4%
magazynier	1,6%
informatyk	1,6%
ogrodnik	1,6%
pokojówka	1,6%
doradca kredytowy	1,6%

mechanik samochodowy	1,6%
piekarz	1,6%
nauczyciel	1,6%
lekarz	1,6%
pracownik biurowy	1,6%
psycholog	1,6%
tynkarz	1,6%
złotnik	1,6%
plytkarz	1,6%

N = 123 (łącznie N=426, pytanie zadawane tylko pracodawcom deklarującym poszukiwanie nowych pracowników); uwzględniono wskazania tylko powyżej 1,0%

Źródło: badanie „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”, ZORP, WUP, 2008.

* Badanie realizowano w ostatnim kwartale 2008 roku.

Jak wskazują wyniki przeprowadzonego badania, wśród pracowników, których poszukiwali przebadani pracodawcy, zdecydowanie dominują osoby legitymujące się zawodem sprzedawcy. W mniejszym stopniu poszukiwani byli szeroko pojęci pracownicy budowlani i pracownicy fizyczni. Ogólnie rzecz biorąc, największe zapotrzebowanie było na pracowników z wykształceniem zawodowym (tak zasadniczym jak i średnim). Wyniki te nie są w żadnym stopniu zaskakujące. Inne badania prowadzone przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy potwierdzają, iż największe zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy zgłasza sektor handlowo – usługowy a najczęściej występującymi ofertami pracy są oferty dla sprzedawców i handlowców². Aby mieć pełny obraz sytuacji w obszarze poszukiwanych pracowników, przyjrzyjmy się jeszcze planom zatrudnieniowym przedsiębiorców. Jak wskazują wyniki badania, większość przebadanych pracodawców nie planowała w przeciągu najbliższych 6 miesięcy od zakończenia badania³ dokonywać zmian liczby zatrudnionych pracowników.

Wykres 9a. Planowane zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy od zakończenia badania (I półrocze 2009).



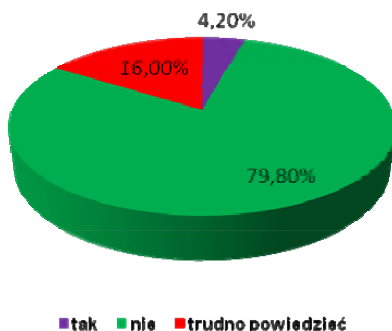
N=426

Źródło: badanie „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”, ZORP, WUP 2008.

² Zob. badanie „Oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia” ZORP WUP, Koszalin 2008 – 2009

³ Badanie zakończono w listopadzie – grudniu 2008 roku oznacza to, iż pracodawcy nie planują dokonywać zmian zatrudnienia w I półroczu 2009 roku.

Wykres 9b. Planowane zwolnienie pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy od zakończenia badania (I półrocze 2009).



N=426

Źródło: badanie „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”, ZORP, WUP 2008.

Uzyskane wyniki mogą odbiegać od obecnych, powszechnie panujących na regionalnym rynku pracy opinii, dotyczących redukcji zatrudnienia. Często mają one związek z kryzysem gospodarczym, który w większym lub mniejszym stopniu dotknął zachodniopomorskie firmy. Trzeba mieć jednak na uwadze, iż badanie prowadzone było na przełomie października i listopada 2008 roku, kiedy problemy gospodarcze w regionie nie miały tak dużego natężenia. Poza tym, badanie skoncentrowało się głównie na mikrofirmach, podczas gdy największe nasilenie zmian w strukturze zatrudnienia dokonywały firmy średnie i duże, których udział w badaniu był znacznie mniejszy.

Wracając jednak do głównego tematu tego opracowania, przyjrzyjmy się planom zatrudnieniowym pracodawców. Zobrazowane one zostały przy pomocy tabeli nr 6.

Tabela 6. Planowane zatrudnienie na poszczególne stanowiska w przeciągu pół roku od zakończenia badania.

Nazwa stanowiska	% z liczby wskazań ogółem
sprzedawca	25,0%
trudno powiedzieć, nie wiem	8,3%
pośrednicy	8,3%
pracownik fizyczny	8,3%
makler	5,6%
doradca kredytowy	5,6%
stażysta	5,6%
pracownik budowy	5,6%
stolarz	2,8%
elektromechanik	2,8%
spawacz	2,8%
magazynier	2,8%
wykładowca	2,8%
dekarz	2,8%
rehabilitanci	2,8%
asystent	2,8%

mechanik samochodowy	2,8%
piekarz	2,8%
pracownik merytoryczny	2,8%
kelnerka, kelner	2,8%
obsługa techniczna	2,8%
kucharz	2,8%
kierowca	2,8%

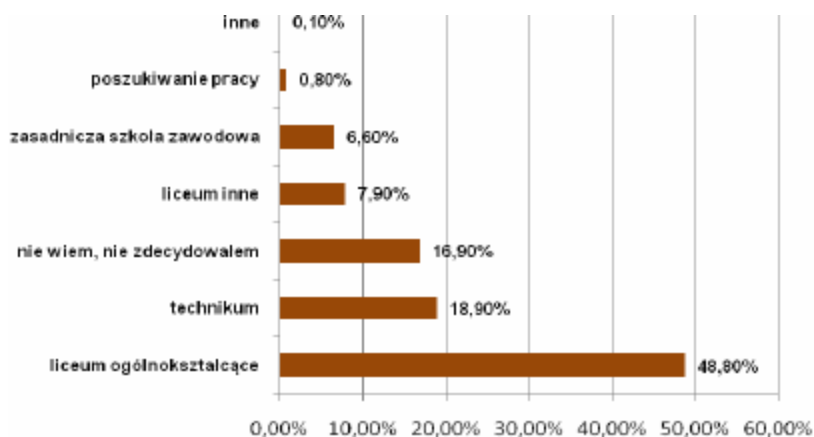
N = 125; uwzględniono wskazania tylko powyżej 1,0%

Źródło: badanie „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”, ZORP, WUP 2008.

Jak wskazują wyniki badania, wśród zwodów, w których pracodawcy planują zwiększenie zatrudnienia, również dominuje sprzedawca. Przewagą tego zawodu nad innymi jest znaczna. Wynika to z faktu, iż dominującymi podmiotami gospodarczymi w województwie, są podmioty działające w branży handlowej. Występowała tam również dość duża rotacja kadry pracowniczej. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż w drugim półroczu roku 2008 w sektorze handlu powstawało w regionie najwięcej nowych inwestycji generujących nowe miejsca pracy (jak choćby największe w regionie – Centrum Handlowe „Forum Koszalin”, Centrum Handlowe „Auchan” w Szczecinie). Nie pozostało to bez wpływu na sektor edukacji. Pojawieniu się znacznego popytu na pracowników handlu towarzyszyły działania podejmowane przez szkoły, zmierzające do zwiększenia naboru uczniów do szkół zawodowych (technika i szkoły zasadnicze) kształcących w tych zawodach. Zainteresowanie uczniów tymi kierunkami było jednak umiarkowane. Jak wskazują badania w dalszym ciągu większość młodych ludzi na etapie wyboru szkoły ponadgimnazjalnej decyduje się na kontynuację nauki w liceum ogólnokształcącym.

Wykres 10. Plany dotyczące kontynuacji nauki przez gimnazjalistów.

N = 1129



Źródło: badanie „Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych”, ZORP, WUP 2008.

Jak wskazują badania, do najbardziej popularnych wśród gimnazjalistów kierunków kształcenia oferowanych przez technika, należą kierunki ekonomiczne i informatyczne. Natomiast w przypadku zasadniczych szkół zawodowych największą popularnością wśród młodzieży cieszą się klasy o profilu handlowym i mechanicznym⁴.

Podsumowując analizy dotyczące zapotrzebowania i planów zatrudnieniowych zgłaszanych przez pracodawców oraz preferencje dotyczące przyszłej ścieżki kariery zawodowej młodych ludzi stwierdzić można, iż istnieją tu zauważalne niedopasowania. Regionalny rynek pracy jest przede wszystkim rynkiem dla osób z wykształceniem zawodowym (tak na poziomie średnim jak i zasadniczym). Młodzież natomiast, kierując się własnymi ambicjami, planuje zdobyć wykształcenie na poziomie co najmniej średnim ogólnym lub wyższym. Może to stanowić znaczny problem, albowiem rynek pracy nie będzie w stanie wchłonąć przyszłych absolwentów popularnych „ogólniaków” i szkół wyższych. Wysokie wykształcenie przestało już bowiem chronić przed bezrobociem.

⁴Więcej szczegółów w badaniu „Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych” ZORP WUP 2008

Idealna praca versus idealny pracownik

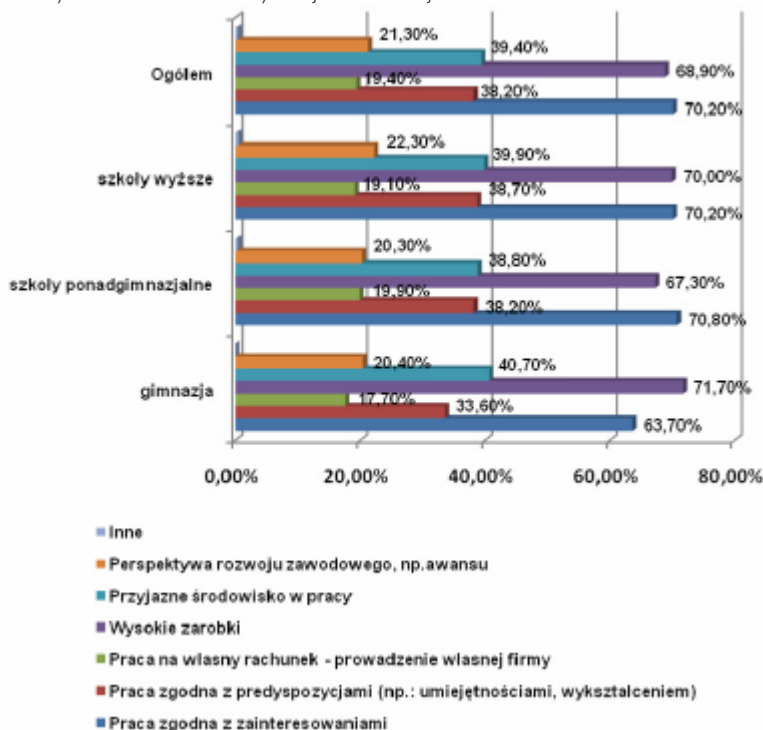
Każdy młody człowiek, wchodząc na rynek pracy posiada pewne wyobrażenia o swoim idealnym, przyszłym miejscu pracy. Wyobrażenia te często w sposób znaczny odbiegają od obiektywnie istniejących realiów. Młodzież jednak zdaje się tego nie dostrzegać, stawiając swoje wyidealizowane potrzeby jako wymagania, które przyszli pracodawcy zobowiązani są spełnić. Pracodawcy także posiadają swoisty typ idealny swojego przyszłego, najbardziej pożądanego pracownika. Niestety, także tutaj w większości przypadków oczekiwania odbiegają od możliwości rynku pracy.

Analiza tych dwóch obszarów, tj. oczekiwań wobec pracodawców i oczekiwań wobec pracowników ma kluczowe znaczenie. Pozwala bowiem na określenie skali niedopasowania w tym obszarze. Pozwala również uzyskać informacje na temat tego, jakie obszary należy zmienić aby zharmonizować oczekiwania obu stron.

Jako pierwsze, analizie poddane zostaną oczekiwania jakie wiążą młodzi ludzie ze swoim przyszłym pracodawcą. Posłuży to do zobrazowania typowego, najbardziej pożądanego „pracodawcy idealnego”.

Na wstępie zajmijmy się zagadnieniem dotyczącym satysfakcji i sukcesu zawodowego. Wiedza na ten temat umożliwi bowiem poznanie motywów jakimi kierują się młodzi ludzie poszukując pracy. Daje to również w sposób pośredni informacje na temat charakteru przyszłej, najbardziej pożądanej pracy. Jednocześnie, znajomość kryteriów sukcesu zawodowego, na jakie wskazuje młodzież, umożliwi również zintensyfikowanie działań zmierzających do ukształtowania u młodych ludzi nawyku i kultury pracy. Osoby postrzegające swoją pracę w kategorii sukcesu zawodowego będą bowiem prezentować wyższy poziom kultury pracy w ujęciu globalnym. Mówiąc wprost: osoby, które w swoim przekonaniu odniosły sukces zawodowy, są zdecydowanie lepszymi pracownikami. Dlatego też, znając wyznaczniki owego sukcesu, można (a wręcz należy) podjąć działania, które pozwolą młodym ludziom na jego osiągnięcie. Oczywiście inną kwestią pozostaje to, na ile postrzeganie sukcesu zawodowego przez młodzież jest realne, tzn. na ile możliwe jest spełnienie przez przyszłego pracodawcę takich warunków, aby pracownik uznał, iż osiągnął sukces zawodowy. Informacje dotyczące tego zagadnienia prezentuje wykres nr 11.

Wykres 11. Wyznaczniki sukcesu i satysfakcji zawodowej.



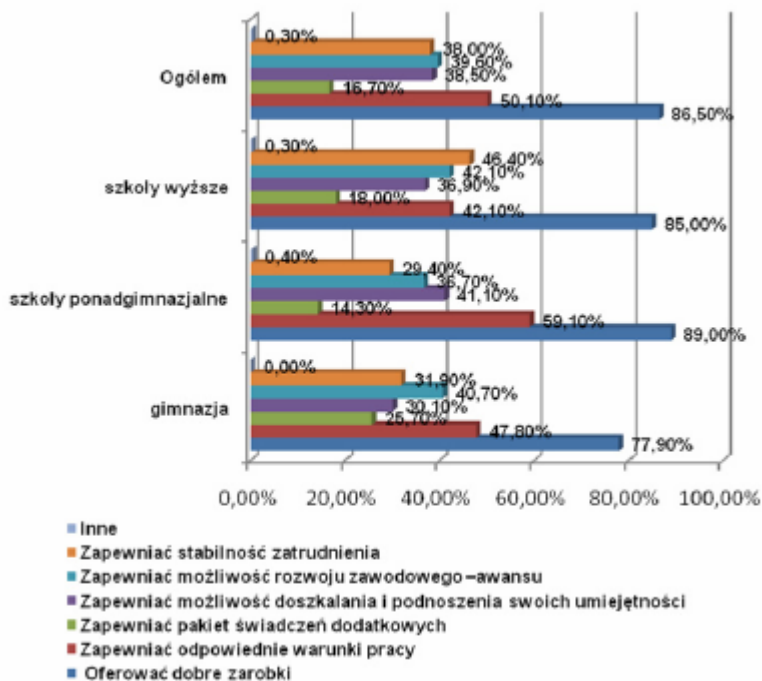
N = 2218, UWAGA: Z uwagi na konstrukcję narzędzia badawczego warianty odpowiedzi nie sumują się do 100%

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP 2008.

Przeprowadzone badania w sposób wyraźny wskazują, iż istnieją dwa główne czynniki, które młodzież pojmuję w kategoriach satysfakcji z wykonywanej pracy i wyznaczników sukcesu zawodowego: wysokie zarobki i zgodność pracy z własnymi zainteresowaniami. Mniej istotne są natomiast perspektywy awansu zawodowego. Do pierwszoplanowych wyznaczników sukcesu zawodowego nie należy też – zdaniem młodych ludzi – wykonywanie pracy zgodnej z własnymi umiejętnościami i wykształceniem. Również praca w przyjaznym środowisku nie świadczy zdaniem młodych ludzi o osiągnięciu sukcesu zawodowego i nie gwarantuje satysfakcji z pracy. Innymi słowy: dla młodego człowieka praca daje satysfakcję, jeśli pozwala dużo zarobić i jest zgodna z zainteresowaniami. Dobra praca, o której można myśleć w kategoriach sukcesu zawodowego to taka, która jest zarówno źródłem dochodu, jak i przyjemności. Obiektywnie rzecz biorąc, rzadko kiedy te dwa warunki idą ze sobą w parze. Oczekiwania młodzieży, choć mogą wydawać się bardzo pozytywne z punktu widzenia indywidualnego rozwoju młodego człowieka, są jednak trudne do zrealizowania w obecnych realiach panujących na rynku pracy. Pod tym względem trudno jej będzie osiągnąć sukces.

Innym niezwykle istotnym czynnikiem, który umożliwia sporządzenie obrazu idealnego, najbardziej pożądanego przez młodzież miejsca pracy, jest kwestia ogólnej charakterystyki pojęcia „dobra praca”. Znajomość tych czynników pozwala bowiem wnioskować o tym, jakich miejsc pracy poszukiwać będzie młodzież wchodząc na rynek pracy. Informacji na ten temat dostarcza wykres nr 12.

Wykres nr 12. Czym powinna charakteryzować się dobra praca?



N = 2218, UWAGA: Z uwagi na konstrukcję narzędzia badawczego warianty odpowiedzi nie sumują się do 100%

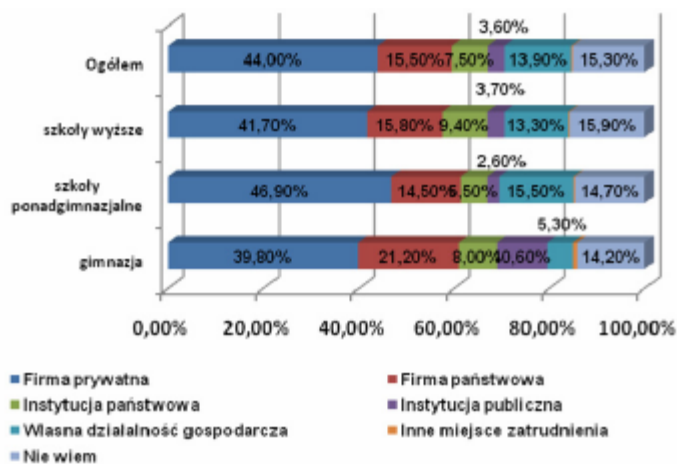
Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP 2008.

Badani respondenci w sposób jednoznaczny wskazali, iż dobra praca to taka, która daje możliwość osiągnięcia wysokich zarobków. Znacznie mniejsze znaczenie mają odpowiednie warunki pracy, możliwości awansu, stabilność zatrudnienia oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Najmniej istotnym czynnikiem decydującym o dobrej pracy jest ewentualny pakiet świadczeń socjalnych. Istnieją w tym obszarze pewne różnice pomiędzy uczniami i studentami. Studenci, wśród czynników decydujących o dobrej pracy zauważalnie częściej w porównaniu z uczniami wymieniają stabilność zatrudnienia. Uczniowie zaś, częściej w porównaniu ze studentami kładą nacisk na warunki pracy.

Uzyskane wyniki uznać można za „typowe”. Wcześniejsze analizy postrzegania sukcesu zawodowego ukazały, iż najbardziej liczącym się czynnikiem w tym obszarze są zdecydowanie pieniądze. Wynika to po części z ogólnej postawy występującej u młodych ludzi, którą nazwać można konsumpcjonizmem. Zgodnie z tą postawą praca ma być przede wszystkim źródłem dochodów umożliwiających konsumpcję dóbr i usług. Możliwość rozwoju zawodowego i osobowego są drugorzędne. Ma to również po części związek z sytuacją, która panuje na szeroko pojętym rynku, gdzie występują gwałtowne zmiany koniunktury. Z drugiej jednak strony, jak pokażą dalsze analizy, ukierunkowanie na korzyści materialne wynikające z wykonywania pracy są w przypadku młodzieży biegunowo odległe od obecnych realiów rynku.

Niezmiernie istotną kwestią, którą należy rozważyć w kontekście oczekiwań młodych ludzi względem przyszłych pracodawców, są preferencje w zakresie miejsca zatrudnienia. Opinie młodzieży na ten temat zaprezentowane zostały na wykresie nr 13.

Wykres 13. Które z wymienionych miejsc pracy zapewniają najlepsze warunki młodym pracownikom?



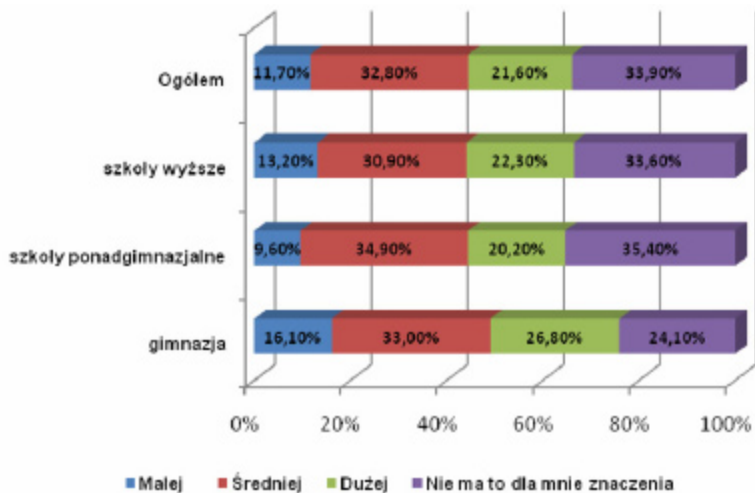
N = 2216

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP 2008.

Jak wskazują zaprezentowane dane, według większości młodych ludzi najlepsze warunki pracy zapewniają firmy prywatne. Można zatem założyć, iż postrzegają oni te firmy jako miejsca, w których chcieliby otrzymać zatrudnienie po zakończeniu nauki. Zaobserwować tu możemy pewne zróżnicowanie w postrzeganiu najlepszego miejsca pracy w zależności od tego czy mamy do czynienia z uczniem, czy też studentem. Widać, iż sektor prywatny cieszy się większą popularnością wśród młodzieży ponadgimnazjalnej niż w przypadku studentów. Jednocześnie wysoce ceniony jest szeroko pojęty sektor publiczny (firma państwowa, instytucja państwowa, instytucja publiczna). Zaobserwowana sytuacja może mieć swoje podłoże po pierwsze w tym, iż sektor prywatny daje większe możliwości płacowe niż sektor publiczny. W roku 2008 presje płacowe gwałtownie rosły, co związane było z okresem wysokiej koniunktury gospodarczej. Rynek pracy w tym czasie zmienił powoli swoje oblicze z „rynku pracodawcy” na „rynek pracownika”. Pracownicy, szczególnie w niektórych branżach, zaczęli w sposób bardziej dobitny artykułować swoje żądania płacowe. Wcześniejsze analizy dowiodły, iż dla młodych ludzi czynnikiem decydującym o wyborze miejsca pracy i wyznacznikiem sukcesu zawodowego jest wysokość zarobków. Z uwagi na ten fakt, młodzież preferuje sektor prywatny jako swoje przyszłe miejsce pracy. Z drugiej jednak strony, sektor publiczny cieszy się znaczną popularnością. W tym przypadku może to wynikać z obawy przed kryzysem gospodarczym. Sektor ten bowiem, pomimo niższych zarobków, zapewnia jednak zdecydowanie większą pewność zatrudnienia.

Wielkość firmy jest kolejną ważną kwestią w zakresie preferencji młodych ludzi względem przyszłego miejsca pracy. Jest to szczególnie istotne w naszym regionie, albowiem w województwie zachodniopomorskim dominującą kategorią pracodawców są mikrofirmy (do 9 zatrudnionych osób). To one tworzą lokalne rynki pracy, zwłaszcza poza dużymi ośrodkami miejskimi. Praca w tych podmiotach, jej charakter oraz wymagania stawiane pracownikom, mogą się zdecydowanie różnić od tych, które istnieją w firmach dużych i średnich. Preferencje młodych ludzi w tym obszarze obrazuje wykres nr 14.

Wykres 14. Preferencje dotyczące wielkości firmy – przyszłego pracodawcy
W jak dużej firmie chciałby pracować badany?



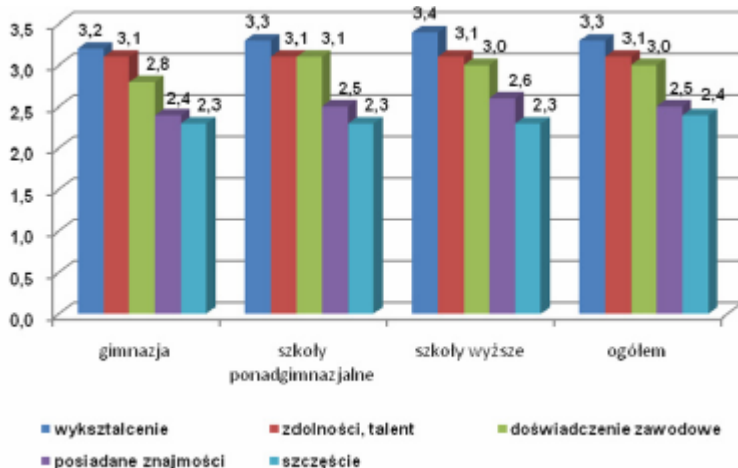
N = 2216

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP 2008.

Większość badanych młodych ludzi najchętniej podjęła by pracę w firmie średniej. Firmy małe cieszą się najniższym uznaniem, zaś dla 1/3 badanych wielkość firmy nie ma znaczenia. Jest to istotne z punktu widzenia regionalnego rynku pracy, gdyż – o czym była już mowa wcześniej – w naszym województwie dominują zdecydowanie firmy małe. Przyszli absolwenci szkół i uczelni mogą mieć zatem problem z dopasowaniem przyszłego wyboru miejsca pracy do własnych preferencji i wymagań.

Przeanalizujemy teraz kilka czynników, jakie zdaniem przyszłych absolwentów ułatwiają znalezienie satysfakcjonującej pracy.

Wykres 15. Czynniki mające wpływ na zależenie satysfakcjonującej pracy.



Skala: 4 – bardzo duży wpływ, 1 brak wpływu

N = 2200

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP 2008.

Jak wskazują badania, najważniejszym czynnikiem, który według młodzieży ma bardzo duży wpływ na możliwość znalezienia satysfakcjonującej pracy, jest wykształcenie. Na ten czynnik jako posiadający największy wpływ, wskazali uczniowie szkół oraz studenci. Doświadczenie zawodowe oraz własne zdolności i talent nie mają natomiast dużego wpływu na otrzymanie satysfakcjonującej pracy. Jako mało istotne, ale posiadające wpływ, wskazane zostały natomiast posiadane znajomości i szczęście. Uzyskane wyniki są nieco zadziwiający. Są bowiem poniekąd sprzeczne ze wcześniejszymi deklaracjami młodzieży. W kontekście możliwości otrzymania dobrej pracy, młodzi ludzie wskazują na wysoką rolę wykształcenia, jednak zgodność pracy z wyuczonym wykształceniem nie jest już postrzegana w kategoriach sukcesu zawodowego. Jednak z drugiej strony, przy wyborze przyszłego miejsca pracy młodzież bierze pod uwagę ten czynnik.

Przejdźmy teraz do najbardziej uwypuklanego czynnika, który opisuje „idealną pracę”. Chodzi tu o oczekiwania płacowe przyszłych pracowników. Informacje zebrane w tym zakresie w toku realizacji badania prezentuje tabela nr 7.

Tabela 7. Oczekiwania płacowe młodzieży.

Wartości netto	Gimnazja	Szkoły ponadgimnazjalne	Szkoły wyższe
UWAGA: Ze względu na fakt dużych rozpiętości kwot, w tabeli podano najczęściej występującą kwotę (dominantę) dla poszczególnych kategorii badanych			
Płaca minimalna	2.000	1.500	2.000
Płaca satysfakcjonująca	3.000	2.000	3.000
Płaca maksymalna	5.000	3.000	5.000

Źródło: badanie „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”, ZORP, WUP 2008.

Przeprowadzone badania wskazują, iż minimalna płaca netto jakiej oczekują młodzi ludzie oscyluje w granicach 1500 – 2000 złotych, zaś płaca satysfakcjonująca zamyka się górną wartością rzędu 3000 złotych. Co ciekawe, oczekiwania płacowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych były zauważalnie niższe w porównaniu ze studentami i gimnazjalistami. Niestety młodzież niezbyt poważnie podchodziła w trakcie badania do tej kwestii. Pojawiały się niepoważne odpowiedzi w stylu 1.000.000 złotych lub 10 zł. Oczywiście wartości te zostały odrzucone i nie były brane pod uwagę w czasie analizy. Tym nie mniej oszacowanie stopnia wiarygodności otrzymanych odpowiedzi jest trudne. Jeśli jednak przyjmiemy, iż uzyskane wyniki traktować można jako rzeczywisty wyznacznik oczekiwań płacowych młodych ludzi, wyraźnie widać, iż są one oderwane od realnie istniejących możliwości regionalnego rynku pracy. Oczekiwane kwoty uznawane za minimalne i satysfakcjonujące są w większości niemożliwe do uzyskania na naszym rynku, tym bardziej przez osoby bez doświadczenia zawodowego, które dopiero wchodzi na rynek pracy. W większości przypadków, wysokość płacy oferowanej takim osobom przez pracodawców jest nieco wyższa od najniższego wymaganego prawem wynagrodzenia. Oczywiście w miarę nabywania stażu pracy i doświadczenia zawodowego, poziom oferowanego wynagrodzenia rośnie, jednak jest to proces powolny i zależny od sytuacji konkretnego pracodawcy. Wysokość oczekiwanej przez młodzież minimalnej płacy kształtuje się na poziomie średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie, natomiast wysokość wynagrodzenia „satysfakcjonującego” znacznie ten poziom przekracza⁵. Nasuwa się tu jednoznaczny wniosek: młodzież kierująca się przy wyborze przyszłego miejsca pracy i planowaniu kariery zawodowej wyłącznie czynnikami materialnymi, nie będzie w stanie znaleźć na zachodniopomorskim rynku pracy „satysfakcjonującej” dla siebie pracy. Może to skutkować poszukiwaniami pracy poza regionem, zwłaszcza w dużych aglomeracjach miejskich, oferujących wyższe wynagrodzenia.

Narysowaliśmy przybliżony obraz pracy idealnej takiej, jaką chcieliby ją widzieć młodzi ludzie. Skupmy się teraz na tym, jakie wymagania stawiają pracodawcy swoim przyszłym pracownikom. Informacje na ten temat prezentuje tabela nr 8.

⁵ Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło w woj. zachodniopomorskim 3071,13 zł (netto ok. 2200 zł) (grudzień 2008 r.) - http://www.stat.gov.pl/szczec/69_1104_PLK_HTML.htm

Tabela 8. Wymagania wobec przyszłych pracowników.

Stawiane wymagania	% z liczby wskazań ogółem
doświadczenie	28,8%
odpowiednie wykształcenie	24,6%
znajomość branży	16,1%
operatywność	11,0%
kwalifikacje	6,8%
dyspozycyjność	5,9%
staż	5,9%
aparycja	5,1%
kompetencje	5,1%
znajomość budowy	5,1%
książeczka badań dla celów sanitarno epidemiologicznych	4,2%
obsługa kasy	4,2%
znajomość obsługi komputera	2,5%
komunikatywność	2,5%
trudno powiedzieć, nie wiem	1,7%
sumienność	1,7%
kreatywność	1,7%
licencje	1,7%
umiejętność sprzedaży	1,7%
wykształcenie średnie	1,7%
znajomość języków obcych	1,7%
chęć do pracy	1,7%
znajomość przepisów. budowlanych	1,7%

N = 125; uwzględniono wskazania tylko powyżej 1,0%

Źródło: badanie „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”. ZORP, WUP 2008.

Jak widać na podstawie przeprowadzonych badań, najbardziej pożądaną przez pracodawców cechą u przyszłego pracownika jest doświadczenie zawodowe. Musi ono iść w parze ze znajomością branży, operatywnością, dyspozycyjnością i samodzielnością. Istotne są również odpowiednie wykształcenie i kwalifikacje. Innymi słowy, najbardziej pożądanym, idealnym pracownikiem, to osoba z doświadczeniem zawodowym, posiadająca umiejętności zawodowe i wykształcenie, która będzie samodzielna i zdolna do szybkiego wdrożenia się w swoje nowe obowiązki związane z danym stanowiskiem pracy. Wynika stąd pośrednio konkluzja, iż absolwenci szkół i uczelni nie są najbardziej pożądaną przez pracodawców grupą przyszłych pracowników z uwagi na brak doświadczenia zawodowego. Problemem jest również, zdaniem pracodawców, odpowiednie wykształcenie absolwentów, które powinno być zgodne z zapotrzebowaniem przez nich zgłaszanym. Mając ponadto na względzie wygórowane oczekiwania płacowe zgłaszane przez młodych ludzi, możemy stwierdzić, iż przyszły, przeciętny, absolwent szkoły / uczelni nie spełnia prawie żadnych cech charakterystycznych dla „pracownika idealnego”.

Podsumowując stwierdzić możemy, iż wyobrażenia jakie posiadają młodzi ludzie w obszarze najbardziej pożądaną pracy oraz ich oczekiwania wobec przyszłego pracodawcy i rynku pracy, stoją w opozycji do oczekiwań pracodawców względem swoich przyszłych pracowników. Dotychczasowe rozważania pokazały, iż młodzież tylko pozornie posiada wiedzę o rynku pracy. Często są to jedynie pewne wyobrażenia,

które manifestują się w nierealnych oczekiwaniach. Również planowanie kariery zawodowej w większości przypadków ma charakter jedynie deklaracyjny. Wybór ścieżki kształcenia jest podejmowany na podstawie własnych upodobań i zgodnie z kanonami obowiązującej mody na określone kierunki kształcenia, co nierzadko stoi w opozycji do wymagań i potrzeb oraz możliwości rynku pracy. Młody człowiek ma w tym przypadku na względzie podejmowanie jedynie takich działań, które pozwolą osiągnąć mu osobistą satysfakcję i korzyści, bez uwzględnienia uwarunkowań zewnętrznych. W przeważającej mierze jednak zasada ta jest niemożliwa do realizacji, gdyż to nie rynek pracy dopasuje się do wyborów zawodowych młodzieży, to po stronie młodych ludzi leży konieczność dopasowania własnych aspiracji i wynikających stąd działań na drodze planowania kariery zawodowej do potrzeb rynku

Losy zawodowe – jak badać?

Choć zabrzmi to jak truizm, badania losów zawodowych absolwentów szkół i uczelni są niezmiernie istotnym zagadnieniem z punktu widzenia rynku pracy. Wysoka waga tego zagadnienia nie sła i nadal nie idzie jednak w parze z konkretnymi działaniami podejmowanymi przez odpowiednie instytucje.

Pomimo tego, iż monitorowanie losów zawodowych swoich absolwentów jest „statutowym” zadaniem szkół, często nie jest ono realizowane. Niekiedy przybiera bardzo szczątkowe formy. Oczywiście szkoły starają się zbierać informacje na temat swoich byłych uczniów, jednak nie istnieje w tym obszarze żaden wypracowany system. W większości „monitorowanie” to odbywa się na zasadzie swobodnej rozmowy przeprowadzonej z byłym uczniem w momencie odbioru przez niego świadectwa maturalnego (świadectwa ukończenia szkoły). Informacje zbierane przez szkoły w ten sposób są w zasadzie bezwartościowe. Tak naprawdę nie mówią one nic o statusie absolwenta na rynku pracy. Rozmowy te mogą jedynie dać mglisty obraz przyszłych planów edukacyjnych absolwenta. Poza tym, informacje uzyskane w trakcie rozmów prawie nigdy nie są zbierane, opracowywane i udostępniane na zewnątrz. Jak to wygląda w przypadku byłych studentów – tego niestety nie wiemy.

Problem z prowadzeniem monitoringu losów zawodowych został jednak dostrzeżony. Konieczna jednak była współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy (a właściwie jedną instytucją o zasięgu regionalnym) a szkołami i ich organami prowadzącymi oraz Kuratorium Oświaty. Współpraca ta została nawiązana, co umożliwiło wdrożenie odpowiedniego planu badawczego. Przyjęta metodologia badania zakładała, iż badaniu ankietowemu poddani zostaną absolwenci szkół (głównie ponadgimnazjalnych) i uczelni wyższych w terminie 6 miesięcy oraz 1 roku od momentu ukończenia przez nich danej szkoły / uczelni. Badanie miało dotyczyć takich zagadnień jak m.in.: status absolwenta na rynku pracy, ewentualna kontynuacja nauki, zgodność wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem oraz czas jaki upłynął pomiędzy ukończeniem szkoły a rozpoczęciem pracy. Pojawił się jednak poważny problem, który ograniczał się do jednego, naczelnego pytania: w jaki sposób dotrzeć do absolwentów? Wydawało się, iż odpowiedź znajduje się w szkołach / uczelniach. Posiadają one przecież bazę adresową swoich byłych uczniów / studentów. Mogłaby być ona zatem wykorzystana jako „operat” w tym badaniu. Niestety na przeszkodzie temu rozwiązaniu stanęły zapisy ustawy o ochronie danych osobowych. Konieczne zatem stało się znalezienie innych rozwiązań. W tym celu, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w porozumieniu z dyrektorami szkół i władzami uczelni, przeprowadziło badanie ankietowe wśród obecnych uczniów ostatnich klas wszystkich typów szkół i wśród studentów ostatnich i przedostatnich lat studiów. Badaniu poddano łącznie ok. 2200 osób. Szkoły do badania dobierano w taki sposób, aby ich udział w próbie był zbliżony do istniejącej sieci szkół w województwie. Oczywiście udział największych ośrodków miejskich był większy w porównaniu z pozostałymi powiatami. W trakcie procesu badawczego, oprócz badania ankietowego, zebrano również od badanych młodych ludzi (za ich zgodą) dane kontaktowe w postaci adresów e – mail. Zebrana baza adresowa ma umożliwić dotarcie do tych osób po zakończeniu przez nich nauki w przyjętych odstępach czasu i przeprowadzenie właściwego badania.

Przyjęte rozwiązanie nie jest pozbawione mankamentów. Po pierwsze, zebrana baza e – mailowa jest mniejsza niż się spodziewano. Uzyskano bowiem adresy mailowe jedynie od ok. 40% badanych. Po drugie, problemem może być „stopień zwrotu” kwestionariuszy badawczych wysłanych tą drogą. Część osób mogła bowiem podać fałszywe adresy. Ponadto, niektórzy z potencjalnych badanych mogą potraktować ankiety i korespondencję badawczą jako spam.

Pomimo tych zagrożeń, badanie losów zawodowych absolwentów będzie nadal prowadzone. Obecny etap traktujemy jako swoisty poligon doświadczalny a stosowane rozwiązania jako w pewnym sensie pilotażowe. Cały czas pracujemy nad udoskonaleniem tych metod i ewentualnym wdrożeniem innych. W ostatnim czasie prowadzone są analizy nad możliwością wykorzystania metody pośredniej. Bazować miała by ona na zestawieniu danych dotyczących liczby absolwentów kończących szkoły / uczelnie w danym roku szkolnym / akademickim z danymi dotyczącymi napływu absolwentów na rynek pracy. W tym

celu planowane jest wykorzystanie danych kuratorskich oraz sprawozdawczości MPIPS opracowywanej regularnie przez powiatowe urzędy pracy. Pojawia się tu jednak jeden, podstawowy problem – obecnie w statystyce MPIPS nie istnieje zdefiniowane w sposób jednoznaczny pojęcie „absolwenta”. Wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych analizuje się tylko udział osób do 25 roku życia. Zaproponowana metoda ma również inną istotną wadę – analiza obejmowałaby jedynie tych absolwentów, którzy nie znaleźli pracy i zarejestrowali się jako osoby bezrobotne. Całkowicie natomiast pomija osoby, które podjęły pracę, bądź nie pracują i nie rejestrują się w PUP. Obecnie wydaje się, iż w procesie badania losów zawodowych trzeba wykorzystać obie metody. Lecz i to może okazać się niewystarczającym aby rzetelnie zanalizować ten obszar. Tak czy inaczej, badania w tym zakresie nie ustaną a rozwijanie nowych metod będzie umożliwiał coraz bardziej kompleksowe badanie tej jakże ważnej części szeroko pojętego rynku pracy.

Podsumowanie

Rynek pracy to nie tylko urzędy pracy i bezrobotni, to nie tylko pracodawcy i ich pracownicy, to także szkoły i uczelnie z ich uczniami i studentami. Wszystkie te kategorie działają na wspólnym obszarze, a ich działalności wzajemnie się przenikają. Często jednak funkcjonują one obok siebie. Szczególnie ważne jest jednak zapewnienie sprawnego współdziałania pomiędzy sektorem edukacyjnym a rynkiem pracy. Szkolnictwo bowiem dostarcza na rynek przyszłych, nowych pracowników. Powinno się zatem dążyć do tego, aby owi przyszli pracownicy posiadali takie kwalifikacje i umiejętności, które pozwolą im z sukcesem funkcjonować na bardzo zmiennym i niepewnym rynku pracy. Jak dowodzą rozważania i analizy prowadzone w tym opracowaniu, tak się jednak często nie dzieje. Wynika to z faktu, iż młodzi ludzie posiadają w większości bardzo niewielkie pojęcie o sytuacji regionalnego rynku pracy i jego potrzebach. Wiedza jaką posiadają na ten temat prowadzi do tego, iż budują oni w swojej świadomości fałszywy obraz sytuacji. Nie pozostaje to bez wpływu na ich oczekiwania względem rynku i swoich przyszłych pracodawców. Analiza tego obszaru w zestawieniu z analizą możliwości i oczekiwań pracodawców wobec przyszłych pracowników pokazała, iż obie „grupy” żyją w swoim własnym, izolowanym świecie. Młody człowiek funkcjonujący w taki sposób, de facto nie planuje swojej kariery zawodowej, a jeśli już to robi, to potrzeby rynku pracy grają tu marginalną rolę. Liczą się: zainteresowania, własne potrzeby i powszechnie panująca moda. Ważne jest tylko to, aby jak najwięcej zarobić. Nic dziwnego, że w późniejszym okresie młodzież ma problemy ze znalezieniem pracy „odpowiadającej” ich potrzebom. Nie dziwią już wtedy stwierdzenia typu „za 1.300 to ja harować nie będę”⁶. Oczywiście ta sytuacja nie ma charakteru czarno – białego. Oczekiwania pracodawców również bywają wygórowane, zwłaszcza w stosunku do oferowanych wynagrodzeń. Pracodawcy często nie są również zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, a pod pojęciem „szkolenia” i dokształcania kadry rozumieją często jedynie obowiązkowe szkolenie BHP⁷.

Czy tak będzie zawsze? Pytanie to jest istotne w obliczu panującego kryzysu gospodarczego. O ile jeszcze nie tak dawno w niektórych branżach pracownicy byli stroną „uprzywilejowaną”, która zdolna była dyktować drugiej warunki zatrudnienia i wysuwać rosnące żądania płacowe, o tyle dziś jest już zupełnie inaczej. Stąd też np. oczekiwania płacowe młodzieży pozostają w sferze fantazji.

Wydaje się, iż sytuacja nie zmienia się zasadniczo dopóty, dopóki nie zostanie w końcu wdrożony stabilny system współpracy pomiędzy szkolnictwem a rynkiem pracy. Jednym z kluczowych elementów tej współpracy jest wypracowanie i uruchomienie systemu monitorowania losów zawodowych absolwentów, który pozwoli w perspektywie czasu na prognozowanie zapotrzebowania zawodowego. Należy przy tym zharmonizować sieć szkolnictwa z potrzebami rynku pracy. Nowe kierunki kształcenia uruchamiać należy pod kątem tego zapotrzebowania, a nie ze względu na „modę”, zainteresowania i możliwość pozyskania nowych uczniów (= większe dotacje „na głowę”). Aby mówić o analizie zapotrzebowania zawodowego rynku pracy, trzeba również zmienić system zbierania informacji na ten temat. Obowiązujący „monitoring” zawodów jest niewystarczający a jego praktyczna użyteczność – zerowa. Bazowanie na tej metodzie przy analizowaniu zapotrzebowania zawodowego rynku pracy i przy planowaniu sieci kształcenia jest wręcz niebezpieczne. Konieczne jest prowadzenie zakrojonych na szeroką skalę badań wśród samych przedsiębiorców. Tym bardziej, iż gro spośród nich to mikrofirmy, o których informacji próżno szukać w urzędzie statystycznym.

W celu dopasowania kształcenia do potrzeb rynku, trzeba również zmienić świadomość młodych ludzi. Należy zrobić wszystko, aby podejmowali oni swoje decyzje o wyborze ścieżki kształcenia mając na uwadze sytuację rynku. Nie stanie się tak jednak, dopóki tak wielka waga przywiązywana będzie do wszelkiego rodzaju „rankingów” publikowanych przez rozmaite czasopisma. Rankingi te bowiem nie mówią nic o sytuacji absolwentów na rynku pracy. Należy „przywrócić do łask” szkolnictwo zawodowe, zwłaszcza zasadnicze szkoły zawodowe. Doświadczenia krajów europejskich pokazują bowiem, iż liczy się dobre

⁶ Podobne wypowiedzi padaly w trakcie spotkań realizowanych przez ZORP w formie wywiadów grupowych w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Sytuację w taki sposób opisywali zarówno pracodawcy jak i nauczyciele mający kontakt z młodzieżą (absolwentami) wchodzącą na rynek pracy.

⁷ Zob. raport z badania „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego” ZORP WUP 2006 – 2008

wykształcenie, ale przede wszystkim dobry zawód i umiejętności praktyczne. Należy również wprowadzić rzeczywiste poradnictwo zawodowe do szkół. Kontakt ucznia z doradcą zawodowym kształtującym jego ścieżkę kariery nie może ograniczać się tylko do „wycieczki” do PUP czy CliPKZ.

Problemów jest mnóstwo, ale są też możliwe rozwiązania. Należy tylko podjąć stosowne kroki i zacząć działać, na pierwszym miejscu stawiając monitorowanie sytuacji zawodowej absolwentów i zapotrzebowania zawodowego pracodawców. Tylko w ten sposób możliwe będzie opracowanie systemu dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy. Działania prowadzone w inny sposób prowadzą bowiem często do nikąd.

Kwalifikacje czy kompetencje – stopień możliwego konsensusu pomiędzy szkolnictwem a wymogami rynku pracy – Paweł Nowak

Wstęp

W przestrzeni ostatnich dziesięciu lat trwa przystosowywanie systemu szkolnictwa do realiów rynkowych⁸. W tym okresie uczniowie i rodzice mają poważne trudności związane z problemami wyboru szkoły czy zawodu. Także w tej cezurze czasowej trwa uelastycznianie programów nauczania zdolnych do takiego przygotowania absolwenta, by nie miał problemów z wejściem na rynek pracy.

Niniejsze rozważania będą miały charakter ogólny ukazujący pewne rozwiązania systemowe, wdrożone i realizowane przez m.in. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, ale i sugestie, propozycje wynikające z badań realizowanych na terenie kraju i za granicą. Kolejnym elementem analitycznym będzie ukazanie w literaturze przedmiotu konkretnych rozwiązań omawiających problem niedostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych – rozwiązanie systemowe

Instytucje około rynkowe – mam tu na myśli instytucje rynku pracy definiowane w ustawie o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy⁹ – które z natury rzeczy ingerują, oddziałują na lokalny, czy też regionalny rynek pracy, (np. uczelnie wyższe). Dla tych instytucji, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie (zgodnie z nałożonymi obowiązkami przewidzianymi w ustawie art. 8.1 w punkcie 3), zobligowany jest do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Obszar prowadzonych badań dotyczy całego województwa zachodniopomorskiego. Oczywiście i Powiatowe Urzędy Pracy mają obowiązek prowadzenia identycznych badań na obszarze swojego działania¹⁰.

Zatem uważam, iż za główny cel podejmowanych działań badawczych ze strony urzędów pracy można uznać „(...) systematyczną obserwację wojewódzkiego rynku pracy pod kątem kształtowania się popytu i podaży siły roboczej w przekroju zawodowym. Rozpoczęto bieżącą koordynację szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy, a także diagnozowanie aktualnej sytuacji bezrobocia w województwie zachodniopomorskim oraz określenia kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych do potrzeb rynku pracy. Podjęto próbę stworzenia swobodnego narzędzia służącego określeniu zawodów mających tendencję rozwoju oraz zanikających na rynku pracy, a także tych, których podaż równoważy się popytem”¹¹.

Badania dotyczące Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych (MZDiN) po raz pierwszy w województwie zachodniopomorskim podjęto w 2005 roku, na podstawie ogólnopolskich wytycznych pt. „Zalecenia Metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, przedstawione przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy w 2003 roku. W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie komórką odpowiedzialną za realizację w/w zadań jest Wydział Badań i Analiz, który cyklicznie (co pół roku) realizuje powierzone mu zadania w tym zakresie. Poszczególne analizy dostępne są na stronie internetowej urzędu (www.wup.pl).

Jak czytamy w wytycznych do MZDiN: Wdrożenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwoli w szczególności na:

- określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowokwalifikacyjnej na lokalnych, regionalnych i krajowym rynku pracy,
- stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowokwalifikacyjnych w układzie lokalnym, regionalnym i krajowym,
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych, zapewniając większą efektywność organizowanych szkoleń,
- bieżącą korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego (dotyczy władz oświatowych oraz dyrekcji szkół),
- usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych,

⁸ Por. Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Raport 1999, Warszawa 1999. Raport prezentuje system kształcenia i szkolnictwa zawodowego w Polsce na tle zmian gospodarczych począwszy od 1989 rok do 1999.

⁹ Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późniejszymi zmianami. W dalszej części pracy zwana ustawą.

¹⁰ Art. 9, I, pkt. 9 ustawy.

¹¹ P. Nowak, Ranking zawodów deficytowych w województwie zachodniopomorskim w 2006 r., Zachodniopomorski Rynek Pracy, WUP Szczecin, Szczecin 2007, s. 14.

- usprawnienie pośrednictwa pracy poprzez uzyskanie informacji o planowanych ofertach pracy na rok przyszły oraz przewidywanej liczbie absolwentów według zawodów,
- ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia¹².

W pierwszej fazie realizacji ogólnopolskich badań podjęto próbę standaryzowania badań pierwotnych wśród młodzieży i pracodawców. W dniu dzisiejszym, źródłem danych pozostają jedynie dane ze sprawozdań o rynku pracy MPIPS01 oraz załącznik 2 i 3, ponadto Główny Urząd Statystyczny przekazuje dane dotyczące badań „Popyt na pracę”¹³. Omówione w tej części źródła dane są obligatoryjne, niemniej jednak osoby analizujące i tworzące MZDIIN korzystają z innych, równie użytecznych analiz sytuacyjnych. Można wskazać niektóre z nich:

1. Pomorska mapa zawodów i umiejętności przyszłości, M. Nowicki (red.), Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Gdańsk 2008;
2. Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia;
3. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Podejście metodologiczne

Zalecenia metodologiczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, definiują skrupulatnie wszystkie wskaźniki i określają w sposób techniczny metodę wyliczenia wskaźników opisujących zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone:

1. Przez monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy rozumieć proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno – zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego;
2. Przez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie;
3. Przez zawód nadwyżkowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie¹⁴.

Dla wyróżnienia zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych posłużono się miernikiem (wskaźnikiem) intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów k ($W_{n,l}^k$), wyliczanym według wzoru:

Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów k ($W_{n,l}^k$)

$$W_{n,l}^k = \frac{\bar{O}_l^k}{\bar{B}_l^k}$$

gdzie:

\bar{O}_l^k , \bar{B}_l^k są określone wzorami:

$$\bar{B}_l^k = \frac{\sum_{i=1}^6 B_i^k}{6} \quad \text{i} \quad \bar{O}_l^k = \frac{\sum_{i=1}^6 O_i^k}{6}$$

gdzie:

B_i^k liczba zarejestrowanych bezrobotnych w i ym miesiącu w zawodzie k

O_i^k liczba zgłoszonych ofert pracy w i ym miesiącu w zawodzie k

Przyjęto, że zawody o wskaźniku:

$W_{n,l}^k < 0,9$ to zawody nadwyżkowe,

¹² Zalecenia Metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003 r., s. 8-9.

¹³ http://www.stat.gov.pl/gus/45_1848_PLK_HTML.htm

¹⁴ Tamże s. 6.

$0,9 \leq W_{n,l}^k \leq 1,1$ to zawody zrównoważone (wykazujące równowagę na rynku pracy),

$W_{n,l}^k > 1,1$ to zawody deficytowe.

Ukazane wartości wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodu wykazywane są (wyliczone) do sześciocyfrowego kodu zawodu, dla poszczególnych powiatów i całego województwa.

Jak wynika z przedstawionych wzorów, siłę wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów k ($W_{n,l}^k$) determinuje ilość ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców do poszczególnych powiatowych urzędów pracy. Należy pamiętać o specyfice ofert pracy ukazywanych w sprawozdaniach statystycznych. Po pierwsze, oferty dotyczą w dużej mierze prac prostych, gdzie z naborem na te stanowiska trudności ma często sam pracodawca, co świadczy o tym choćby ilość ofert pracy dla sprzedawcy, itp. Po drugie, istnieje wyraźna różnica pomiędzy poszczególnymi regionami (powiatami), np. w mieście Szczecin ogólna ilość ofert będących w obiegu na wolnym rynku pracy jest zdecydowanie większa niż w powiatach o mniej rozwiniętej strukturze przemysłowej. Można pokusić się o stwierdzenie, że w urzędzie pracy znajduje się do 30% wszystkich ofert pracy. Natomiast w powiatach o mniej rozwiniętej strukturze przemysłowej, ilość ofert pracy zgłaszanych do urzędu pracy jest porównywalna z tą widniejącą w rejestrach publicznych i są to powiaty: łobeski, białogardzki, świdwiński itp., świadczy o tym np. udział podjętych prac subsydiowanych, który sięga ponad 70% wszystkich podjęć pracy.

Powyższe relacje potwierdzają badania prowadzone przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy (MORP). Wyniki tych analiz przedstawił Adam Biernat w trakcie Ogólnopolskiego Forum Obserwatoriów Rynku Pracy¹⁵. Zaprezentowana argumentacja wydaje się być poprawna, a rekomendacje powinny być uwzględnione przy realizacji poszczególnych badań. Są to m.in.:

1. do powiatowych urzędów pracy w Małopolsce trafia ok. 40% wszystkich publikowanych ofert pracy;
2. znaczne różnice w popycie na poszczególne grupy zawodowe (wg KZiS):
 - a. w PUP dominują oferty pracy przeznaczone dla „robotników przemysłowych i rzemieślników”, „pracowników przy pracach prostych” oraz „pracowników biurowych”,
 - b. osoby szukające pracy na wyższych stanowiskach (jako technicy, średni personel, specjaliści czy menedżerowie), gdzie wymagane są wyższe kompetencje zawodowe, mają większą szansę na znalezienie ofert pracy w portalach internetowych, akademickich biurach karier czy w prasie¹⁶.

Badania MORP pozwoliły na wskazanie konkretnych powiatów województwa małopolskiego, dla których wnioskowanie o deficycie czy nadwyżce danego zawodu staje się dyskusyjne. „Zasadność realizacji raportu o zawodach deficytowych i nadwyżkowych w obecnym kształcie:

1. dla 9 powiatów udział ofert pracy > 80% – raport MZDiN dla wszystkich zawodów;
2. dla 9 powiatów udział ofert pracy 50%–80% raport MZDiN tylko w wybranych grupach zawodów;
3. dla 3 udział ofert pracy < 50% raport MZDiN obciążony dużym błędem.”¹⁷

Interpretacja wyników Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, jak ukazałem powyżej, powinna odbywać się wraz z zachowaniem dużej ostrożności i przy sporej dozie doświadczenia analitycznego. Jednym z wyników wspomnianej już inicjatywy Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, jakim było powołanie Ogólnopolskiego Forum Obserwatoriów Rynku Pracy, będzie podjęcie prac nad próbą uporządkowania podejścia metodycznego dotyczącego MZDiN.

Zakres prognozowania i trafność wyników badań

Nasuujące się w pierwszej kolejności pytania brzmią: które (konkretne) zawody będą cieszyć się popularnością na rynku pracy? W których zawodach należy się kształcić, aby mieć pewność podjęcia pracy? W uwagach metodycznych, jak zostało już wspomniane, interpretacja wskaźników na poziomie powiatu może rodzić pewne kontrowersje. A jak będzie ona wyglądała w skali całego województwa?

Zdaniem autora, wnioskowanie sytuacyjne, polegające na podawaniu wyłącznie stanu na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia danego roku¹⁸ jest wyjaśnieniem niekompletnym. Właściwym podejściem może być tylko ukazanie dynamiki zmian, sięgając do jak najdalejleższych w czasie danych. Obecnie, dostępne są (na stronie internetowej <http://mz.praca.gov.pl>) dane począwszy od 2004¹⁹ roku.

Kolejnym ważnym elementem jest sposób prezentacji konkretnego zawodu. Rodzi się pytanie o dokładność przewidywań. MZDiN dotyczy 30 dużych grup zawodowych (kod dwucyfrowy), 392 grup elementarnych (kod czterocyfrowy) oraz 1770 zawodów i specjalności określonych w „Klasyfikacji zawodów i specjalności”²⁰ i dla każdego z podanych elementów wliczana jest wartość wskaźnika. Zaprezentowane

¹⁵ Por. Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy, P. Nowak (red.), WUP Szczecin, Szczecin 2009.

¹⁶ A. Biernat, prezentacja pt., Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Strzeżęcino, 23 października 2008 r.

¹⁷ A. Biernat, za prezentacją pt., Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji (w:) Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy,

Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy, P. Nowak (red.), WUP Szczecin, Szczecin 2009, s. 56.

¹⁸ Taką metodę opracowania analizy proponuje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

w tabeli wskaźniki nadwyżki zawodów wg dużych grup w województwie zachodniopomorskim w latach 2004-2008, umożliwiając pewne ogólniejsze wnioskowanie na poziomie województwa.

Pamiętając o pewnych niedoskonałościach metodyki MZDiN, dobrą metodą może być wnioskowanie na podstawie dwucyfrowego kodu zawodów (30 grup) w ujęciu dynamicznym.

Przykład: 23 SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA

Podając lub analizując tę pozycję dla jednego roku, np. 2006, możemy stwierdzić jedynie, że ta duża grupa zawodów mieści się w zawodach zrównoważonych. Natomiast analiza, w porównaniu z latami poprzednimi, daje możliwość wskazania pewnego trendu wzrostowego.

Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie zachodniopomorskim

Na przykładzie zebranych danych z lat 2004 - 2008, jesteśmy w stanie przedstawić pewną dynamikę zmian w strukturze poszukiwanych zawodów (pamiętając o sposobie gromadzenia danych – oferta pracy złożona do urzędu pracy).

Według dużych grup zawodów (kod dwucyfrowy), w naszym województwie poszukiwane były następujące zawody:

1. KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI (12) przez dwa lata 2006 i 2007, grupa sklasyfikowana jako zawody zrównoważone, rok 2008 sklasyfikowany jako nadwyżkowy. Prognoza na rok kolejny: powrót tej grupy zawodów do miana zrównoważonych;
2. Zapotrzebowanie na SPECJALISTÓW SZKOLNICTWA (23), NAUCZYCIELI PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I INSTRUKTORÓW (33) rozpoczyna się już w 2006 roku. Potwierdzenie prawidłowości w tym kontekście możemy odnaleźć w innych publikacjach²¹. Prognoza na rok kolejny: utrzymanie pozycji wśród zawodów deficytowych;
3. PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ (41) i PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW (42) to zawody, o których można powiedzieć, iż są wizytówką naszego województwa. Od roku 2006 zawody związane z obsługą biurową charakteryzują się deficytem na wojewódzkim rynku pracy;
4. Potwierdzeniem „charakteru” danych z MZDiN jest ostatnia grupa zawodów deficytowych: PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH (91), ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE I POKREWNI (92) i ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE (93). Wykazana cała sekcja zawodów potwierdza, że do urzędów pracy w większym stopniu napływają oferty „słabe”, tj. mało płatne, nie wymagające dużego doświadczenia zawodowego, czy kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Tabela 9. Wskaźnik nadwyżki zawodu wg dużych grup w województwie zachodniopomorskim w latach 2004 - 2008.

Kod zawodu	Zawody	2004 r.	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.
„01”	Siły zbrojne	0,0525	0,0145	0,0067	0,8596	0,0686
„11”	Parlamentarzyści, politycy, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,5000
„12”	Kierownicy dużych i średnich organizacji	0,8657	0,6250	1,0097	0,9280	1,2544
„13”	Kierownicy małych przedsiębiorstw	0,3099	0,3168	0,4190	0,3107	0,4601
„21”	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	0,1681	0,1792	0,1692	0,2079	0,1886
„22”	Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	0,2044	0,1963	0,2236	0,2207	0,2459
„23”	Specjaliści szkolnictwa	0,4907	0,6090	0,9632	1,1302	1,1889

¹⁹ Na oficjalnej stronie Monitoringu Zawodów jest możliwe uzyskanie informacji na poszczególne zawody (6 cyfrowe) już od 2003 roku, lecz pełna baza dla poszczególnych województw i powiatów jest dostępna od 2004 roku.

²⁰ Ujednolicony tekst Załącznika do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644), zmieniony rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 728).

²¹ Zob.: I. Kwaśna, M. Sacewicz, Jakże zawody są poszukiwane naprawdę?, (w:) Informator „Kariera 2008/9”, s. 15.

„24”	Pozostali specjaliści	0,1526	0,1471	0,1460	0,1672	0,1515
„31”	Średni personel techniczny	0,0871	0,0808	0,0955	0,1146	0,1392
„32”	Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia	0,0778	0,0519	0,0570	0,0670	0,0885
„33”	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1,1803	0,7733	1,0000	2,1795	3,1026
„34”	Pracownicy pozostałych specjalności	0,4994	0,4691	0,5614	0,6195	0,6189
„41”	Pracownicy obsługi biurowej	0,6845	0,9806	1,3851	2,0396	2,2002
„42”	Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	0,7115	0,7688	1,2474	2,0077	1,8819
„51”	Pracownicy usług osobistych i ochrony	0,2876	0,3131	0,5358	0,6060	0,6168
„52”	Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	0,2512	0,2913	0,3855	0,4269	0,4795
„61”	Rolnicy* (zawód szkolny: rolnik obejmuje grupę dużą 61)	0,0662	0,0295	0,0336	0,0341	0,0473
„62”	Ogrodnicy* (zawód szkolny: ogrodnik obejmuje grupę dużą 62)	0,2961	0,3099	0,2512	0,2407	0,2827
„63”	Leśnicy i rybacy	0,6025	0,2859	0,2458	0,1982	0,2290
„64”	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0,0300	0,0000	0,0000	0,0000	0,0036
„71”	Górnicy i robotnicy budowlani	0,2707	0,3627	0,5510	0,6363	0,6991
„72”	Robotnicy obróbki metali i mechaniki maszyn i urządzeń	0,2312	0,2599	0,3530	0,3680	0,3119
„73”	Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	0,1820	0,1493	0,1842	0,3092	1,3277
„74”	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,3803	0,3119	0,4004	0,5054	0,3666
„81”	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	0,5125	0,5081	0,6017	0,6012	0,4363
„82”	Operatorzy i monterzy maszyn	0,4187	0,4496	0,6984	0,9971	0,6563
„83”	Kierowcy i operatorzy pojazdów	0,2917	0,3527	0,6846	1,0690	0,7642
„91”	Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	0,8654	0,9497	1,3443	1,6393	1,6597
„92”	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	0,7215	0,5106	1,9164	1,3583	0,9121
„93”	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	0,4739	0,4775	0,8200	1,0180	0,8192

Legenda: Deficytowe powyżej 1,1; Zrównoważone 0,9 ≤ 1,1; Nadwyżkowe poniżej 0,9
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wydziału Badań i Analiz, WUP Szczecin.

Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych, pomimo pewnych wad metodycznych, może stać się jednym z lepszych narzędzi w rękach urzędów pracy. Warunkiem skuteczności prognozowania jak już wskazałem – jest zrozumienie materii statystycznej, tj. posługiwanie się w gloszonych prognozach różnorodnymi opracowaniami analitycznymi, ujęciem zawodów w prognozach dynamicznych, począwszy od jak najstarszych danych i próbą weryfikacji poziomu wnioskowania.

„Powrót do pracy u podstaw” – spojrzenie socjologiczne. Co kształcić: kompetencje czy kwalifikacje?

Rolę pracy człowieka w życiu codziennym w sposób wyczerpujący przedstawił Zygmunt Wiatrowski²² wskazując prace: T. More, J.A. Komeńskiego, A. Frycza Modrzewskiego, którego nazywa prekursorem idei wychowania przez pracę w Polsce. Jednocześnie wskazana jest potrzeba kształcenia w kontekście rynku pracy, pisze o tym Stanisław Staszic, któremu „zawdzięczamy koncepcję i realizację idei kształcenia zawodowego oraz wychowania przez pracę zgodnie z potrzebami gospodarki kraju”²³.

Schemat 1. Relacja postaw wg Stanisława Sztaszica.

człowiek - wychowanie - praca

Źródło: Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Wydaw. Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz, 2005, s. 26

Schemat 1 ukazuje relację kształcenia w stosunku do rynku pracy, rozpatrywaną już w XIX wieku. Dzisiejsze czasy wydają się nie obiegać znacząco od treści przedstawianych dwa wieki temu. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 20072013²⁴, jako źródło wspierania kapitału ludzkiego, używa następującego hasła:

człowiek – najlepsza inwestycja

Obecny rynek pracy, oparty na wiedzy, kapitale zagranicznym, nastrojach inwestycyjnych, itp. generuje niepokoje gospodarcze, co jest ograniczeniem skutecznego prognozowania zmian koniunkturalnych. Popularne stanowisko, że szkolnictwo oderwało się od realiów rynku pracy, pozornie wydaje się być prawdziwe. „Zarzuca się często szkole zawodowej, iż kształci bezrobotnych. W rzeczywistości główną winę za patologię w dziedzinie zatrudnienia i pracy ponosi gospodarka, a w szczególności zakłady pracy, które często funkcjonują żywiołowo, wbrew wszelkim prawidłowościom współczesnego gospodarowania. W stabilnych i odpowiedzialnych systemach kształcenia nie do przyjęcia jest często głoszona teza, iż kierunki i profile kształcenia można i należy zmieniać nawet co pół roku”²⁵. Zdecydowana postawa Z. Wiatrowskiego nastraja do pogłębionej analizy wskazanego problemu. Warto w tym miejscu przypomnieć linię rozwoju zawodowego jednostki (patrz Tabela).

Tabela 10. Linia rozwoju zawodowego jednostki.

Etapy i okres rozwoju		Lata życia	Właściwości działań pedagogicznych	Wyniki w powiązaniu z pracą
Etap kształcenia i wychowania przedszkolnego	Okres przedszkolny	47	Wychowanie przez pracę w rodzinie i w przedszkolu	Poznawanie pracy ludzkiej, kształtowanie stosunku do pracy
	Okres wczesnoszkolny	710	Wychowanie przez pracę, preorientacja zawodowa	
	Okres obowiązkowego szkolnego w tym gimnazjalny	1016	Wychowanie przez pracę, kształcenie ogólnotechniczne, orientacja zawodowa	Zrozumienie istoty pracy ludzkiej, wybór zawodu i szkoły

²² Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Wyd. Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz, 2005.

²³ Tamże, s. 25.

²⁴ Por. Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa

²⁵ Z. Wiatrowski, Podstawy... op. cit., 2005, s.65.

Etapy edukacji pozaszkolnej	c.d. okresu obowiązku szkolnego – okres licealny	1619	Wychowanie przez pracę, kształcenie ogólnotechniczne i kształcenie prozawodowe	Rozpoznanie ogólnych właściwości pracy zawodowej oraz kształtowanie ogólnych cech pracowniczych
Etap kształcenia zawodowego	Okres przygotowania zawodowego na poziomie progimnazjalnym	1618	Szeroko profilowane przygotowanie zawodowe	I stopień kwalifikacji zawodowych w randze zawodu
	Okres przygotowania zawodowego na poziomie policealnym	1921	Szeroko profilowane przygotowanie zawodowe	II stopień kwalifikacji zawodowych na poziomie średnim
	Okres kształcenia zawodowego na poziomie wyższym	1924	Specjalistyczne przygotowanie zawodowe	III stopień kwalifikacji zawodowych na poziomie wyższym
Etap aktywności zawodowej i dalszego kształcenia	Wczesny wiek dojrzewania zawodowego	1821	Adaptacja społecznozawodowa oraz selekcja zawodowa	Wchodzenie w rolę pracownika
	Średni wiek dojrzewania zawodowego	2130	Identyfikacja z zawodem i z zakładem pracy, stabilizacja zawodowa	Stawanie się podmiotem pracowniczym
	Zaawansowany wiek dojrzałości zawodowej	3155	Dochodzenie do sukcesu zawodowego	Stawanie się inicjatywnym i niezawodnym pracownikiem
	Okres przedemerytalny	556065	Dochodzenie do mistrzostwa w zawodzie	Stawanie się mistrzem w zawodzie
	Okres emerytalny	6065 >	Służenie doświadczeniem zawodowym i społecznym innym	Satysfakcja z dobrze wypełnionej powinności zawodowej, reminiscencja zawodowa

Źródło: Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Wydaw. Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz, 2005, s.58.

Z poszczególnych etapów i okresów rozwoju jednostki, w sposób jednoznaczny wyłania się obraz pracownika permanentnie kształcącego się, ale i wzmacnianego nie tylko przez szkołę kształcącą konkretny zawód, lecz przez rodzinę oraz całe otoczenie. Autor wskazuje, że możliwość aktywności zawodowej nie kończy się wraz z wiekiem emerytalnym, mówi o reminiscencji zawodowej.

Na postawione pytanie dotyczące kształcenia kompetencji czy kwalifikacji, odpowiedzi należy poszukiwać począwszy od genezy powstania i ewolucji znaczenia poszczególnych pojęć.

„W latach siedemdziesiątych XX w., prof. T. Nowacki wprowadził kategorię kwalifikowalności pracowniczych, wyróżniając w niej: kwalifikacje społecznomoralne, kwalifikacje fizyczne i zdrowotne oraz kwalifikacje zawodowe”²⁶ W budowę operatu pojęciowego zaangażowane były również placówki zagraniczne. „Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego w Berlinie w latach siedemdziesiątych upowszechnił pojęcie kwalifikacji kluczowych (zwanych inaczej: perspektywiczne, nowoczesne), a w Polsce odniesiono do nich wcześniejszą nazwę – kwalifikacje mistrzowskie ponieważ (...) wiąże się je dzisiaj ze zmiennością wyposażenia technicznego i możliwością nasycenia operacji zawodowych rozwiązaniami informatycznymi.”²⁷ Wyróżniającym badaczem był również Dieter Mertens, który wyszczególnia składowe pojęcia kwalifikacji pracowniczych²⁸:

a) zdolność i potrzebę pracownika do bycia i działania w różnych sytuacjach zawodowych, w tym, w sytuacjach alternatywnych,

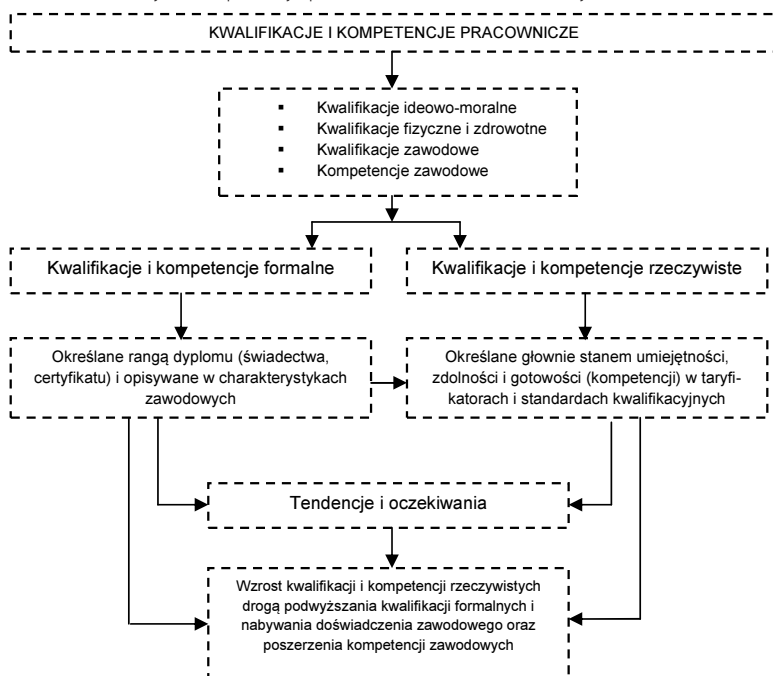
²⁶ Z. Wiatrowski, Podstawy... op. cit., s.107.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem, s.107-108.

- b) zdolność i możliwość pracownika do podejmowania oraz realizowania zadań i ról zawodowych nasyconych tendencją do zmienności,
- c) nastawienie pracownika, wyniesione z nowoczesnej szkoły zawodowej do mobilnego, elastycznego, inicjatywnego i przedsiębiorczego oraz twórczego bycia we własnych i zakładowych sytuacjach zawodowych,
- d) coraz wyraźniejsze dążenie do stawania się podmiotem pracowniczym, odznaczającym się: zdolnością intelektualnego poznania, możliwością swobodnego wyboru, kompetentną decyzją i odpowiedzialnym działaniem.

Schemat 2. Kwalifikacje i kompetencje pracownicze – istota i tendencje.



Źródło: Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Wydaw. Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz, 2005, s.109.

Jedne z ciekawszych rozwiązań dotyczących powiązania rynku pracy z edukacją, zaproponowano w publikacji Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy²⁹. Pomimo, że autorzy nie czerpali z polskich doświadczeń w tej tematyce, należy uznać wskazane rozwiązania jako możliwe do realizacji i wpisujące się w system organizacji polskiej oświaty. Szeroko rozpatrywana jest nowa definicja kompetencji kluczowych, zostaje doprecyzowane rozumienie następujących pojęć³⁰:

1. Cechy osobowe – podstawa struktury kompetencji. Najlepiej kształtować je od najmłodszych lat (determinując przyszłość zawodową, ale także pozazawodową jednostki). Wraz z wiekiem coraz trudniej modyfikować te cechy, a ponieważ są one fundamentem kompetencji zawodowych, należy do ich kształtowania przywiązywać wielkie znaczenie. Dlatego, w ramach wyrównywania szans edukacyjnych oraz niwelowania deficytów rodzinnych, edukacją przedszkolną należy obejmować jak najszerszą rzeszę dzieci, od jak najmłodszego wieku.
2. Kompetencje kluczowe – zestaw uniwersalnych kompetencji potrzebnych do dalszego kształcenia oraz późniejszego dobrego funkcjonowania na rynku pracy – powinny być również kształtowane od najmłodszych lat. Szczególny nacisk na ten rodzaj kompetencji musi być kładziony w szkołach podstawowych i gimnazjach – są one ściśle powiązane (a nawet warunkowane) z wcześniej lub/i równolegle kształtowanymi cechami osobowymi. Dobrze wykształcone kompetencje kluczowe powinny być uniwersalnym szkieletem do budowy kwalifikacji zawodowych, nawet w sytuacji, gdy formalna edukacja kończy się na poziomie gimnazjalnym.

²⁹ Pomorska mapa zawodów i umiejętności przyszłości, M. Nowicki (red.), Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Gdańsk 2008.

³⁰ Ibidem, s. 9.

3. Kwalifikacje zawodowe powinny być budowane na fundamencie cech osobowych i kompetencji kluczowych. Kwalifikacje zawodowe znajdują się na szczycie piramidy kompetencji zawodowych – stosunkowo najłatwiej je uzupełniać, rozwijać, a nawet całkowicie zmieniać w procesie kształcenia ustawicznego (lifelong learning) w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku pracy, czy też przy zmianie miejsca pracy. Szkoły zawodowe i wyższe (odpowiednio do swojego profilu i poziomu), w największym stopniu powinny skupiać się na kształtowaniu kwalifikacji zawodowych, w sposób jak najbardziej dopasowany do najnowszych potrzeb/trendów na rynku pracy. Na tym etapie edukacji trudno już wpływać na cechy osobowe. W szkołach wyższych natomiast, powinno następować także znaczące pogłębienie i rozszerzenie uniwersalnych kompetencji kluczowych, zwiększających elastyczność i mobilność zawodową przyszłych absolwentów. Z tego samego powodu, w pewnym zakresie kompetencje kluczowe trzeba rozwijać również w szkołach zawodowych.

Nowe spojrzenie na rzeczywistość w kształtowaniu kompetencji, ukazane jest w „piramidzie kompetencji”.

Rysunek 1. Piramida kompetencji – od cech osobowych do dobrej pracy.



Źródło: Pomorska mapa zawodów i umiejętności przyszłości, M. Nowicki (red.), Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Gdańsk 2008, s. 20.

Jak łatwo zaobserwować, wskazane cechy kompetencyjnozawodowe różnią się od klasycznego podejścia do edukacji prozawodowej realizowanej w polskim szkolnictwie. Autorzy dokładnie wskazują na cechy osobowe, które muszą być wyłaniane, inspirowane już w czasie edukacji przedszkolnej, co prawda można doszukać się już dziś wprowadzanych, nowych metod wychowawczych. W dużej mierze przyczyniły się do tego środki finansowe pochodzące z Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Celowość działań realizowanych w ramach PO KL może okazać się niewystarczająca, gdyż, jak się wydaje, ciężar podejmowanych działań skupia się na tworzeniu nowych „klasycznych” placówek na terenach wiejskich, a nie unowocześnianie istniejących, czy wprowadzanie nowych metod nauczania na terenach miejskich. Kolejnym aspektem, niezauważanym przy nauczaniu, jest zdolność komunikowania w języku ojczystym. Istnieje szereg analiz, badań, opisujących stopień znajomości języków obcych, lecz na próżno szukać informacji o umiejętności posługiwania się językiem ojczystym. Braki w tym zakresie często są maskowane, podejmuje się próby doszkalania już w trakcie pracy zawodowej.

„Edukacja nie może być zniewolona przez pazerny i często nieludzki rynek pracy”³¹. Dla tak postawionej tezy, zaproponowane przez Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy rozwiązanie, wydaje się być najrozsądniejsze. Szkolnictwo na poziomie zawodowym nigdy nie będzie w stanie dostosować wymogów do aktualnie panującej koniunktury na rynku pracy. „Obecnie karierę zawodową wyznacza trend całościowego uczenia się i rozwoju. Takie podejście wymaga traktowania planowania kariery zawodowej jako projektu życiowego i implikuje stworzenie warunków, w których każdy człowiek posiadałby łatwy dostęp do rzetelnych informacji o rynku pracy oraz usług z zakresu profesjonalnego poradnictwa zawodowego”³². Mówienie o rzetelnej informacji o rynku pracy implikuje skojarzenia z danymi o bezrobociu rejestrowanym, stopie bezrobocia, itp. Niewątpliwie dane o bezrobociu rejestrowanych, w których posiadaniu są urzędy pracy, mogą być i są jednym z elementów składowych do prognozowania zmian zawodowych (patrz: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych). Z drugiej strony, prowadzone są badania umożliwiające rozpoznanie

³¹ Z. Wiatrowski, *Podstawy...*, op. cit., s.62.

³² G. Woźnica-Barńka, *Jak rozwijać lokalną sieć poradnictwa zawodowego*, (w:) *Doradca zawodowy nr 1 (4)/2008*, s. 19.

aspiracji zawodowych uczniów, ale i rodziców. Podejmowanie są kroki ku monitorowaniu losów zawodowych poszczególnych absolwentów. „Aby określić społeczne zapotrzebowanie na kształcenie, czy inaczej społeczne aspiracje edukacyjne, trzeba odwołać się nie tyle do liczby kształconych, ile liczby pragnących podjąć kształcenie, do uwarunkowań kształtowania się decyzji edukacyjnych, środowiskowych wpływów i symulatorów dążeń edukacyjnych.”³³

W obecnych czasach, w dobie społeczeństwa informacyjnego, każdy wybierając drogę kariery zawodowej dla własnych dzieci, może skorzystać z „dobroci Internetu”. W dość odległych badaniach z 1995 roku, specyfika „wyboru” szkoły przez dziecko jest podyktowana różnymi względami. „Niewątpliwie najsilniej determinuje wybór kierunku kształcenia dla syna lub córki przekonanie o atrakcyjności danego przygotowania w przyszłej karierze zawodowej. Atrakcyjność owa zdaje się być przede wszystkim związana z wynagrodzeniem łącznym z danymi specjalnościami.”³⁴

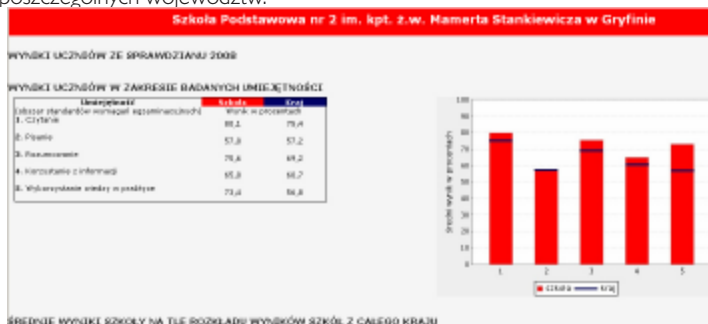
Tabela 11. Wybór kierunku kształcenia dla syna lub córki (w %).

Kierunki	Synowie (S)	Córki (C)	Różnica SC
Pedagogiczne	0,6	6,5	5,9
Humanistyczne	1,5	9,0	7,5
Prawo	10,9	10,9	0
Ekonomiczne	16,0	32,0	16,0
Techniczne	53,4	7,7	45,7
Medycyna	9,3	23,4	14,1
Inne	8,3	10,5	2,2
Razem	100	100	

Źródło: I. Białecki, Kapitał ludzki, (w:) I. Białecki (red.), Wyształcenie i rynek, Warszawa 1998, s. 65.

Weryfikacja jakości kształcenia w polskim systemie oświaty jest coraz doskonalsza. Na przykładzie egzaminu gimnazjalnego, można w sposób jednoznaczny określić „poziom nauczania” w danej placówce oświatowej.

Tabela 12. Wyniki sprawdzianu szóstoklasistów oraz obu części egzaminu gimnazjalnego w latach 2002 - 2007 dla poszczególnych województw.



Źródło: http://www.wyniki egzaminow.pl/cke_2008.jsp?id=213066_sp

Zaprezentowany przykład jednej ze szkół podstawowych jednoznacznie weryfikuje poziom nauczania w odniesieniu do średniej krajowej. W logicznie uzasadniony sposób każdy obywatel może racjonalnie podjąć decyzję co do dalszej drogi edukacyjnej własnych dzieci, pamiętając, że zawsze powinno się skorzystać z profesjonalnych opracowań i aktualnych informacji o rynku pracy w regionie. Niestety brakuje udostępnianych publicznie dobrej jakości propozycji rozwiązań tych dylematów.

³³ I. Białecki, Kapitał ludzki, (w:) I. Białecki (red.), Wyształcenie i rynek, Warszawa 1998, s. 52.

³⁴ Ibidem, s. 68

Podsumowanie

Ukazane rozwiązanie systemowe w zakresie prognoz zawodów przyszłości w postaci Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, niesie ze sobą pewne problemy metodyczne, przy czym nie należy zapominać o wartości tych prognoz w kontekście tworzenia cyklicznego narzędzia do monitorowania lokalnego rynku pracy (lokalny mam na myśli obszar powiatu i poniżej) realizowanego przez urzędy pracy. Warto urozmaicić publikowane raporty o badania własne w kontekście m.in. monitoringu ofert pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia. Przedstawiona propozycja w postaci „Pomorskiej mapy zawodów i umiejętności przyszłości” nie ukazuje jedyne słusznego drogowskazu zmian, które powinny zaistnieć w sferze edukacji, może służyć jako zaczątek innej dysputy (dyskusji) nad rozwiązaniami edukacyjnymi, które mogą zostać wdrażane m.in. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

„Monografia zawiera bogaty materiał statystyczny prezentowany w wielu merytorycznie ujętych tabelach wielodzielczych. Autorzy przeważnie operują wskaźnikami procentowymi, przy pomocy których wykazują zmieniające się obrazy socjologiczne zapotrzebowania na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach na rynku pracy wraz z wieloma rozbieżnościami ofert kształcenia przez szkolnictwo różnych szczebli. Ze względu na ważność podjętej problematyki badawczej nad aspiracjami życiowymi młodego pokolenia w kontekście jego kształcenia w długotrwałym procesie nabywania kompetencji ogólnych i zawodowych (na poziomie gimnazjalnym, średnim i wyższym) monografia G. Podławiaka i P. Nowaka stanowi wartościowe źródło zapotrzebowania na wiedzę o możliwościach synchronizowania działań szkolnictwa do potrzeb rynku pracy.”

Prof. dr hab. Bogdan Gębski



Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji

Kontakt:

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
Tel. (091) 42 56 179

Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Koszalinie
Ul. Słowiańska 15A
75-846 Koszalin
Tel. (094) 344 50 33
e-mail: zorp@wup.pl