

BADANIA I ANALIZY RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO

Czasopismo
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Lublinie

Nr 1(01)/2014



Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 46 35 333, 81 46 35 338, tel./fax 81 46 35 332
lorp@wup.lublin.pl
sekretariat@wup.lublin.pl

Redakcja:

Grzegorz Gach, Gabriela Kasianiuk, Piotr Krzesiński, Cezary Makowski, Beata Kędra, Mirosława Kawatek, Karolina Sokolińska

Wydawnictwo bezpłatne dostępne w wersji elektronicznej

Opracowanie graficzne i skład: True Colours s. c.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i za podaniem źródła.

Od Wydawcy

Od Redakcji

s. 2

Wybrane aspekty rynku pracy powiatów łęczyńskiego, puławskiego i świdnickiego

Ireneusz Niećko

s. 3

Perspektywy zatrudnienia absolwentów Politechniki Lubelskiej. Raport z badań pracodawców

Anna Mazur-Sokół
Monika Jakubiak

s. 14

Problemy zarządzania zasobami ludzkimi 50+

Aneta Zarębska

s. 20

Wybór kierunku studiów oparty na wiedzy o rynku pracy jako determinanta szans zatrudnieniowych

Piotr Krzesiński

s. 28



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Drodzy Czytelnicy

Serdecznie zachęcam do lektury pierwszego numeru nowego wydawnictwa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie – „**Badania i analizy rynku pracy województwa lubelskiego**”. Powstało ono w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja” i ma za zadanie przybliżyć Państwu problematykę związaną z funkcjonowaniem rynku pracy jak i badaniami, które dotyczą głównych jego aktorów. Autorami artykułów są przedstawiciele środowiska naukowego, instytucji rynku pracy i instytucji edukacyjnych. Aby zagwarantować profesjonalny charakter czasopisma artykuły, które się w nim znajdują zostały przed publikacją skierowane do recenzji przez pracownika naukowego.

Wiedza na temat rynku pracy oraz jego wymagań jest niezbędna zarówno z punktu widzenia jednostki, jak i całego społeczeństwa. Pojedyncza osoba, na jej podstawie, może podejmować bardziej racjonalne decyzje związane z wyborem wykształcenia oraz podnoszenia kwalifikacji, tak aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. Natomiast instytucjom rynku pracy, edukacyjnym, szkoleniowym itp. wskazuje obszary, na których należy się skupić planując konkretne działania. Zachęcam do zapoznania się z informacjami, które zawarte są na kolejnych stronach naszego czasopisma.

Z poważaniem

Małgorzata Jakił

Od Redakcji

Stworzenie czasopisma dotyczącego regionalnego rynku pracy to trudne wyzwanie, ale podjęliśmy je z satysfakcją. Dziedzina wiedzy, jaką jest rynek pracy, dotyka istotnych życiowych ludzkich problemów. Wiemy, że pracownikom publicznych służb zatrudnienia klienci stawiają wysokie wymagania. To nieoceniona motywacja do pracy, także w ramach projektu badawczo-informacyjnego, którego szeroka formuła umożliwiła powstanie czasopisma.

Wychodzimy z założenia, że problematyka związana z rynkiem pracy ma o wiele szerszy wymiar niż analizy dotyczące bezrobocia. Stąd w pierwszym numerze znalazł się artykuł dotyczący zarządzania potencjałem pracowników w wieku 50+, a także materiał podsumowujący oczekiwania pracodawców wobec absolwentów Politechniki Lubelskiej. Zamieszczamy analizę łączącą dane wtórne z badaniami własnymi stanowiącą spojrzenie autora na lokalne rynki pracy. Tematyka ostatniego artykułu to losy absolwentów szkół wyższych z województwa lubelskiego. Przedstawione w nim dane mogą być przydatne przy wyborze kierunków studiów przez młodzież.

Życzymy miłej lektury!

Drodzy Czytelnicy, z otwartością przyjmujemy Wasze spostrzeżenia i uwagi co do idei i zawartości czasopisma. Jest także szansa, aby je współtworzyć. Zapraszamy do przekazywania propozycji artykułów drogą elektroniczną (na adres sekretariatu redakcji: g.kasianiuk@wup.lublin.pl). Najciekawsze materiały odnoszące się do rynku pracy województwa lubelskiego, po uzyskaniu pozytywnej recenzji, zostaną opublikowane w kolejnych numerach czasopisma.

Redakcja



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów: łęczyńskiego, puławskiego i świdnickiego

autor: dr Ireneusz Niećko
Szkola Wyższa im. Bogdana Jańskiego

Wstęp

Rynek pracy pełni ważne funkcje w każdej gospodarce, również w skali regionalnej czy powiatowej. Składa się on z określonej liczby podmiotów na danym obszarze, które można poklasyfikować dwojako: z jednej strony występują pracownicy dążący do uzyskania dochodów – stanowią oni o podaży pracy, z drugiej zaś strony występują pracodawcy zgłaszający popyt na pracę. Struktura rynku pracy jest tworzona z elementów, na które składają się zasoby kapitału ludzkiego z punktu widzenia grup wiekowych, wykształcenia i kategorii zawodowych oraz wykorzystanie tego kapitału. Rynek pracy tworzą również bezrobotni poszukujący zatrudnienia. Z punktu widzenia analiz rynku pracy ważna jest wielkość i struktura bezrobocia. Zbyt duże bezrobocie, szczególnie wśród młodzieży i problem bezrobocia długotrwałego są zjawiskami niekorzystnymi ekonomicznie i społecznie.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest analiza stanu obecnego i perspektyw rynku pracy w po-

wiatach puławskim, łęczyńskim i świdnickim. Analiza stanu faktycznego rynków pracy będzie miała charakter porównawczy. Badane będą podobieństwa i różnice między tymi rynkami bliskimi sobie, jak również ich sytuacja w odniesieniu do rynku pracy województwa lubelskiego. Ponadto przeanalizowane zostaną niektóre elementy systemu szkolnictwa na tych obszarach, w tym pozycja szkolnictwa zawodowego.

W niniejszej pracy została zastosowana analiza źródeł wtórnych i pierwotnych. Do źródeł wtórnych należą dane statystyczne m.in. GUS, US w Lublinie, WUP w Lublinie oraz strategie rozwoju miast i powiatów. Ponadto przeprowadzono badania ankietowe z wykorzystaniem internetu. Ankietę rozesłano do wszystkich jednostek samorządu terytorialnego na analizowanym obszarze (do urzędów gminnych, powiatowych i miast), w sumie do 24 jst. Zwrócono 10 wypełnionych ankiet. Badania źródeł wtórnych i pierwotnych przeprowadzono w 2013 r.

Charakterystyka gospodarki powiatów

Analizowane powiaty posiadają korzystne położenie na mapie gospodarczej województwa lubelskiego. Powiat łęczyński i świdnicki należą do Lubelskiego Obszaru Metropolitalnego, natomiast powiat puławski znajduje się na szlaku drogowym prowadzącym do zachodniej części Polski. Sytuacja gospodarcza w tych powiatach jest stosunkowo najlepsza w porównaniu z innymi powiatami w województwie, a pod względem niektórych wskaźników, nawet w skali kraju, np. przeciętny poziom wynagrodzeń w powiecie łęczyńskim jest jednym z najwyższych w kraju¹. Powiat ten zajmował 5. miejsce w województwie lubelskim pod względem wielkości przychodów² oraz zdecydowanie wyróżnia się w LOM i całym województwie najwyższymi nakładami inwestycyjnymi na jednego mieszkańca³.

Powiat łęczyński w odróżnieniu od innych powiatów w województwie cechuje się stosunkowo korzystną strukturą gospodarki. Mimo dominującej pozycji mało efektywnego sektora rolnego, powiat charakteryzuje dobrze rozwinięta dzia-

¹ W 2010 r. średnie wynagrodzenie w powiecie łęczyńskim ukształtowało się na poziomie 4,43 tys. zł, co dało temu obszarowi 6 pozycję w kraju, ustępując tylko o 230 zł Warszawie. A. Cieślak-Wróblewska, *Gdzie zarabia się najlepiej*, „Rzeczpospolita”: www.rp.pl (stan z 18.12.2011).

² Por. Ranking 100 największych firm Lubelszczyzny 2010, www.strefabiznesu.dziennikwschodni.pl (stan z 18.12.2011).

³ A. Paździor, *Obszary koniunktury gospodarczej w regionie lubelskim*, (ekspertyza naukowa), Lublin 2013, s. 18.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



łałość pozarolnicza. Ważnym źródłem zatrudnienia są również instytucje publiczne, takie jak placówki zdrowia, szkoły oraz urzędy gminne. Największym pracodawcą prywatnym w powiecie jest Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A., który zatrudnia ponad 4000 osób i ma ogromny wpływ na wielkość wskaźników gospodarczych oraz na rynek pracy. Kolejne firmy są już znacznie mniejsze. Huta Szkła Gospodarczego „Edwanex” zatrudnia 90 osób, a Wytwórnia Makaronów Domowych POL-MAK – 75 osób⁴.

Jednym z powodów nieefektywności sektora rolnego w powiecie jest niekorzystna struktura obszarowa gospodarstw rolnych (m.in. duże rozdrobnienie gruntów). Szacuje się, że prawie 38% gospodarstw rolnych w powiecie produkuje towar na rynek, pozostałe zaś zajmują się produkcją rolną wyłącznie na własne potrzeby⁵.

Drugim powiatem należącym do LOM i graniczącym z powiatem łęczyńskim jest powiat świdnicki znany z tradycji przemysłu lotniczego. Obecnie funkcjonuje w Świdniku port lotniczy o znaczeniu międzynarodowym oraz wytwórnia śmigłowców PZL Świdnik, jeden z największych pracodawców.

W ubiegłych latach odnotowano w powiecie świdnickim najwięcej (69) zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej, w relacji do 1 tys. ludności⁶, co świadczy o dużej przedsiębiorczości mieszkańców, jednak wskaźnik bezrobocia jest tu dosyć znaczny. Prawdopodobnie ma to związek z restrukturyzacją przemysłu świdnickiego,

która miała miejsce po 1989 r. i likwidacją wielu miejsc pracy. Trzon gospodarki powiatu stanowią trzy sektory: przemysł i budownictwo, usługi nierynkowe i usługi rynkowe⁷. Duże znacznie dla gospodarki powiatu posiada też sektor rolniczy. Oprócz strategicznego zakładu przemysłowego PZL Świdnik, ważnymi pracodawcami na terenie powiatu świdnickiego, są: Elektrociepłownia GIGA, Zakład Przetwórstwa Mleka w Piaskach oraz Zakład Produkcji Dziewiarskiej Trawena Ziajkowski ANMAR S.A.

Powiat puławski jest jednym z bardziej uprzemysłowionych na tle województwa za sprawą obecności przemysłu nawozowo-chemicznego. Jednocześnie Puławy są też ośrodkiem edukacyjnym i naukowym za sprawą działalności Puławskiej Szkoły Wyższej oraz kilku instytutów: Państwowego Instytutu Weterynaryjnego, Instytutu Uprawy, Nawożenia i Gleboznawstwa, Instytutu Nawozów Sztucznych oraz Instytutu Pszczelnictwa i Kwaciarnictwa. Warte podkreślenia są też walory turystyczne powiatu. Turystyka i rekreacja rozwija się w znanych w Polsce miejscowościach Kazimierz Dolny i Nałęczów.

W skali całego powiatu najwięcej zatrudnionych jest w przemyśle i budownictwie (co trzeci zatrudniony), tyle samo pracuje w sektorze rolnym, a pozostali zatrudnieni są w usługach pozarynkowych – m.in. edukacja i ochrona zdrowia⁸.

Jeśli chodzi o strukturę przedsiębiorstw, to

jest ona podobna jak w innych powiatach. Ponad 90% przedsiębiorstw prowadzonych jest przez osoby fizyczne, 4% stanowią spółki handlowe, tylko niecały jeden procent zakładów to spółki handlowe z udziałem kapitału zagranicznego⁹. Do znaczących pracodawców na terenie powiatu puławskiego należą: Zakłady Azotowe „Puławy” – przemysł nawozowo-chemiczny, Mostostal Puławy S.A., zakłady przetwórstwa owocowo-warzywnego Baranów, Wąwolnica i Janowiec.

Istotnym czynnikiem, który obecnie bardzo korzystnie wpływa na rozwój analizowanych powiatów jest obecność pojedynczych zakładów pracy o znaczeniu regionalnym i krajowym. Znajduje w nich zatrudnienie nawet do kilku tysięcy pracowników. Jednak w okresach dekoniunktury lub w przypadku zaistnienia problemów ekonomicznych w poszczególnych zakładach, potencjalna restrukturyzacja może sprawić głębokie trudności na lokalnych rynkach pracy.

Zasoby pracy

Na zasoby pracy składają się wszystkie osoby, które wykonują lub chcą wykonywać pracę zarobkową bądź przynoszącą dochód i są zdolne do jej podjęcia. O jakości zasobów pracy stanowi profil wykształcenia ludności na danym rynku pracy. Najistotniejszym problemem wielu rynków pracy, także tych analizowanych, jest niedostosowanie profilu wykształcenia do potrzeb lokalnych gospodarek. Niekorzystnym zjawiskiem

⁴ *Strategia powiatu łęczyńskiego na lata 2008-2015*, s. 22.

⁵ *Tamże*, s. 27.

⁶ A. Paździor, *op. cit.*, s.19.

⁷ *Strategia rozwoju powiatu świdnickiego na lata 2007-2020*, s. 37.

⁸ *Strategia rozwoju powiatu puławskiego na lata 2008-2015*, s. 24.

⁹ *Tamże*, s. 32.



jest obecnie nadmiar osób z wykształceniem wyższym bądź średnim humanistycznym. Osoby te często długo poszukują pracy, są zmuszone brakiem pracy zgodnym z ich wykształceniem do zmiany kwalifikacji zawodowych.

W zasobach pracy omawianych powiatów obserwuje się kolejne dwa negatywne zjawiska demograficzne. Pierwszym jest emigracja osób w wieku produkcyjnym, bo głównie takie znajdują zatrudnienie w krajach docelowych, co zubaża lokalny rynek pracy, który zostaje stopniowo pozbawiany najbardziej aktywnych zawodowo jednostek. Prawdopodobnie większej części tych zasobów już nigdy nie da się odzyskać. Drugim zjawiskiem jest ujemny przyrost naturalny i co za tym idzie starzenie się społeczeństwa. Będzie to za kilkanaście lat ogromny problem, natomiast obecnie struktura wiekowa społeczeństwa jest jeszcze względnie korzystna. Ponad 62% mieszkańców powiatów stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Istnieją różnice między powiatami w strukturze wiekowej ludności. Największe odsetki osób w wieku produkcyjnym są w powiecie łęczyńskim (66,75%) i świdnickim – 63,55%. W powiecie puławskim odsetek ten jest niższy (61,62%) niż w całym województwie lubelskim (63,18). Perspektywicznie, stosunkowo najkorzystniejsza sytuacja jest w powiecie łęczyńskim, ponieważ odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym jest większy, a poprodukcyjnym zauważalnie mniejszy niż w pozostałych.

Istotnym wskaźnikiem rynku pracy jest wskaźnik zatrudnienia, czyli odsetek osób zatrudnionych wśród ludności w wieku roboczym. Pewnym

Tabela 1. Ludność w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym (stan na 31.12.2011)

Jednostka terytorialna	ogółem		ludność w wieku przedprodukcyjnym		ludność w wieku produkcyjnym		ludność w wieku poprodukcyjnym	
	liczba	procent	liczba	procent	liczba	procent	liczba	procent
województwo lubelskie	2171857	100	410229	18,89	1372171	63,18	389457	17,93
powiat łęczyński	57668	100	11705	20,28	38492	66,75	7471	12,95
powiat świdnicki	73326	100	13044	17,79	46598	63,55	13684	18,66
powiat puławski	116984	100	21208	18,13	72092	61,62	23684	20,24

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: *Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.*

problemem jest fakt, że nie ma jednej definicji pojęcia zatrudnienia¹⁰ ani jednej metodologii liczenia tego wskaźnika. Według tej zalecanej przez Międzynarodową Organizację Pracy w badaniach BAEL, za pracującego uznaje się osobę w wieku od 15 lat, która pracowała zarobkowo w ostatnim tygodniu, licząc od dnia badania, przynajmniej jedną godzinę¹¹. Według badania BAEL wskaźnik zatrudnienia dla województwa lubelskiego wynosił 51,2% (stan na koniec 2011 r.)¹² Z kolei, opierając się na danych US w Lublinie¹³ i biorąc pod uwagę tylko kategorię ludności w wieku produkcyjnym, wskaźnik zatrudnienia wynosił dla całego województwa lubelskiego jedynie 26,87%. Wymienione wskaźniki są jednak nieporównywalne

z dwóch powodów. Po pierwsze – do obliczeń są brane inne kategorie wiekowe osób. Po drugie inne są definicje osoby pracującej. W publikacji Urzędu Statystycznego nie ujmuje się wielu kategorii pracujących, m.in. osoby pracujące na umowę o dzieło i umowę zlecenie, ponadto zakładać należy, że nie bierze się pod uwagę osób zatrudnionych bez umów, pracujących w szarej strefie. Do osób pracujących należą, m.in. osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie lub wybór, pracodawcy i pracujących na własny rachunek, właściciele, współwłaściciele i dzierżawcy gospodarstw indywidualnych w rolnictwie łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin, osoby wykonujące wolne zawody i kilka mniejszych kategorii¹⁴). Ta definicja jest w pewnym sensie użyteczna, ponieważ określa formę i wielkość zatrudnienia, które jest legalne, systematyczne, w miarę regularnie przynoszące dochód, w odróżnieniu od zatrudnienia określanego jako „śmieciowe” (umowy

¹⁰ Tyrowicz J., *Wskaźniki zatrudnienia – co się dzieje z zatrudnieniem w Polsce?* w: <http://www.bezrobocie.org.pl/x/565986> (z dn. 28.05.2013).

¹¹ *Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS Warszawa (z dn. 25.02.2013), s. 1.

¹² Tamże, s. 6.

¹³ *Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.*

¹⁴ Tamże, s. 20-21.



o dzieło i zlecenia), dorywczego, nieregularnego itd. W ankiecie BAEL nie ma pytania o formalno-prawną podstawę umowy o pracę, zatem nie jest wykluczone, że wypełniają ją osoby pracujące bez umów. Zaletą tego badania jest to, że uwzględnia całe spektrum form i sposobów zarobkowania.

Badania BAEL realizowane są na próbie reprezentatywnej, dają obraz zatrudnienia w skali ogólnopolskiej i wojewódzkiej bez uwzględniania powiatów. Jedyne dostępne dane wstępne dotyczące analizowanego problemu pochodzą z danych US w Lublinie. Po przeliczeniu uzyskujemy wielkości wskaźników zatrudnienia dla województwa lubelskiego o połowę mniejsze niż w BAEL.

Porównując stan zatrudnienia w powiatach do stanu zatrudnienia w całym województwie, obserwuje się wyższy wskaźnik zatrudnienia w powiatach łęczyńskim (32,92%) i puławskim (31,63%) oraz niższy w powiecie świdnickim (24,52%). Wskaźniki te przede wszystkim pokazują obraz zatrudnienia na umowy o pracę i inne „trwałe” formy zatrudnienia lub przedsiębiorczości. Ma to związek z istnieniem na tych obszarach przemysłu i działalnością kilku wielkich zakładów produkcyjnych umożliwiających zatrudnienie na takich warunkach. Z drugiej strony można przypuszczać, że mniej więcej drugie tyle osób pracuje na znacznie mniej korzystnych warunkach.

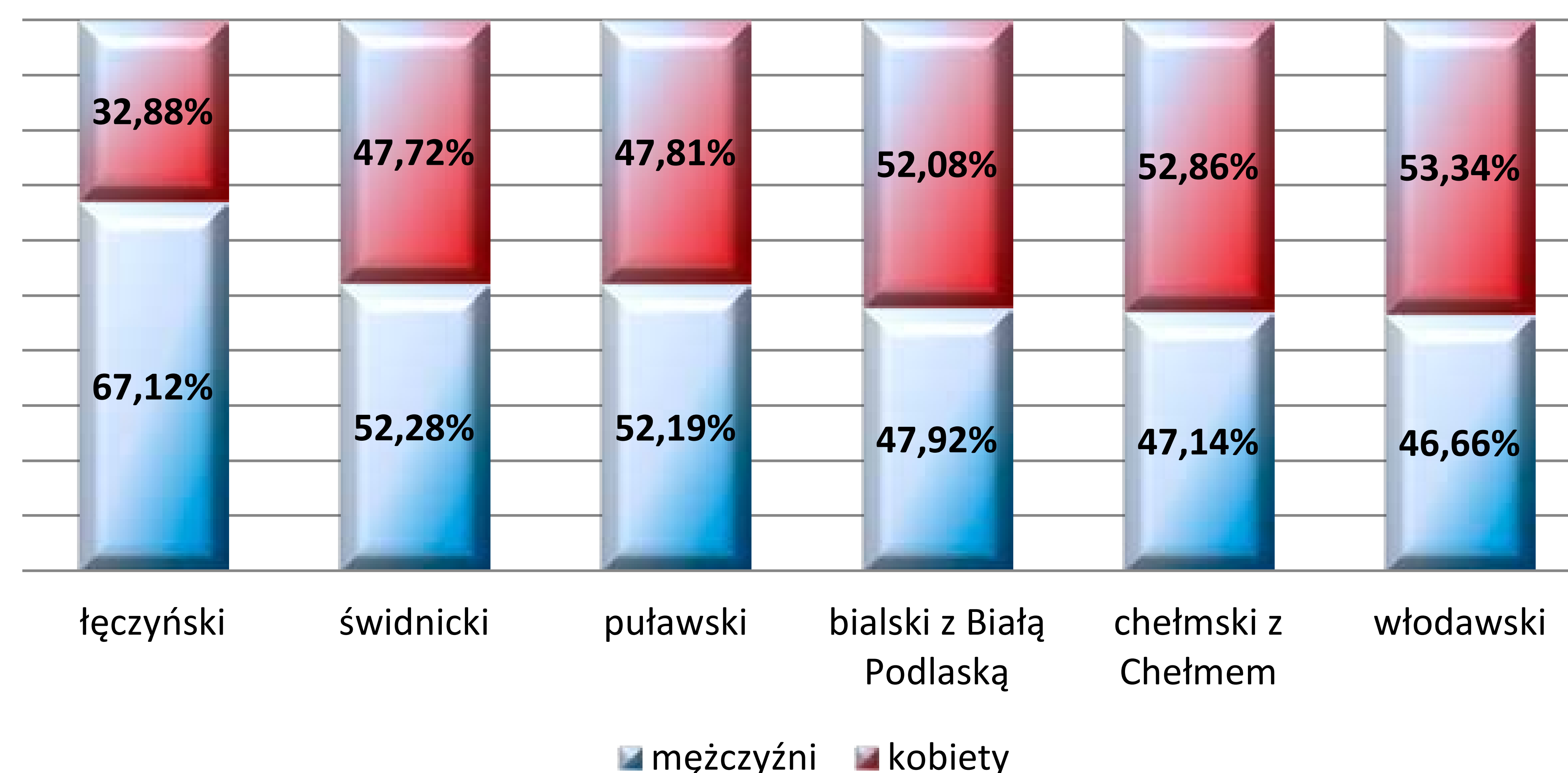
Analizując strukturę zatrudnienia w powiatach ze względu na płeć, obserwuje się większy odsetek zatrudnionych mężczyzn w porównaniu z odsetkiem zatrudnionych kobiet. Szczególnie w powiecie łęczyńskim ta różnica jest znaczna (67 do 33 procent). Najprawdopodobniej ma to

Tabela 2. Wskaźniki zatrudnienia dla powiatów, stan na koniec 2011 roku

Jednostka terytorialna	ludność w wieku produkcyjnym		osoby pracujące	
	ogółem liczba	ogółem procent	liczba	procent
województwo lubelskie	1372171	100	368706	26,87
powiat łęczyński	38492	100	12673	32,92
powiat świdnicki	46598	100	11427	24,52
powiat puławski	72092	100	22804	31,63

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.

związek z profilem największego pracodawcy w rejonie, którym jest kopalnia węgla „Bogdanka”. Jest to zakład, w którym, w związku z warunkami pracy, znajdują zatrudnienie przede wszystkim mężczyźni. Stąd też i lokalny rynek pracy dla mężczyzn jest dość dogodny. Po drugie, wynagrodzenia górników są na tyle wysokie, że wystarczają na utrzymanie całej rodziny. Model rodziny, znany z terenów górnego śląska, gdzie mąż pracuje w kopalni i ma za zadanie wyżywić swoją rodzinę, a żona zajmuje się domem również może mieć wpływ na taką strukturę pracujących. Generalnie, tam gdzie występuje przemysł ciężki, pracę znajdują częściej mężczyźni. Przykładem tego są również powiaty świdnicki i puławski (por. wykres 1).



Wykres 1. Pracujący w powiatach ze względu na płeć (porównanie).

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.

Znamienne jest, że struktura pracujących ze względu na płeć w całym województwie ukazuje nieznaczną przewagę kobiet (50,80%). W powiatach, gdzie przemysł jest słaby, tam też w strukturze pracujących przewagę zyskują kobiety. Zwykle częściej niż mężczyźni są one zatrudnione w szkolnictwie, administracji, handlu i w części usług – w sektorach, które są głównymi źródłami zatrudnienia w większości gmin i powiatów Lubelszczyzny.

Tabela 3. Pracujący (stan na 31.12.2011)

Jednostka terytorialna	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
województwo lubelskie	368706	100	181391	49,20	187315	50,80
powiat łęczyński	12673	100	8506	67,12	4167	32,88
powiat świdnicki	11427	100	5974	52,28	5453	47,72
powiat puławski	22804	100	11880	52,19	10924	47,81

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: *Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.*

Wśród pracujących, więcej niż co czwarty jest zatrudniony jako pracownik najemny. Przy czym wskaźnik ten jest najwyższy w powiecie puławskim, a najniższy w powiecie łęczyńskim. Z kolei w powiecie łęczyńskim występuje największy odsetek pracujących na własny rachunek. Wśród innych źródeł utrzymania znajdują się dochody z rent i emerytur, zasiłków i świadczeń socjalnych.

Nieustalone źródła utrzymania stanowią kilka procent. Znaczny odsetek ludności znajduje się

na utrzymaniu pozostałych (najwięcej w powiecie puławskim, a najmniej w powiecie łęczyńskim).

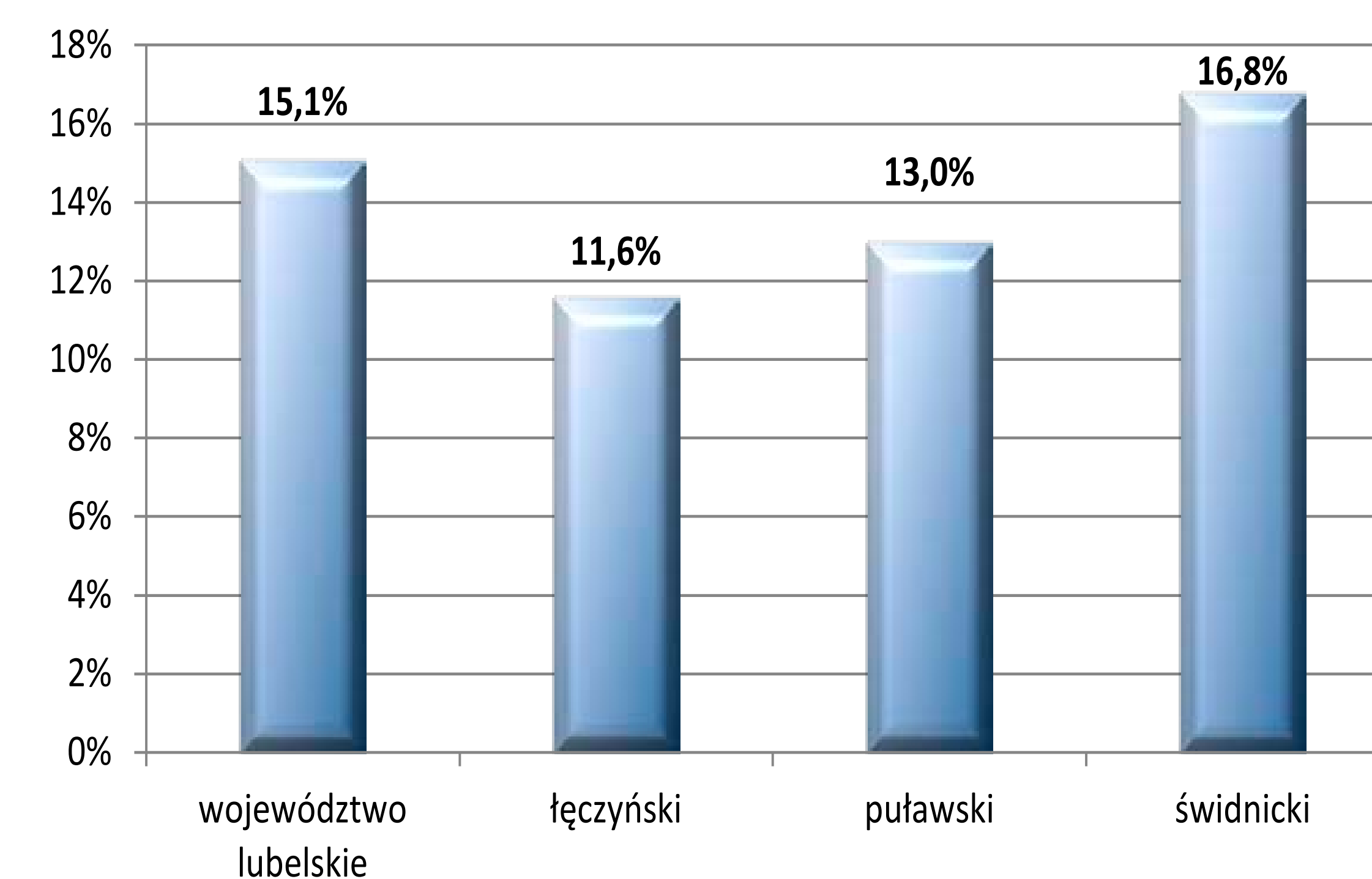
Tabela 4. Źródła utrzymania (stan na 31.12.2011)

Jednostka terytorialna	Ogółem		Praca najemna		Praca na własny rachunek		Inne źródła utrzymania	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
województwo lubelskie	2175,7	100	558,6	25,67	229,0	10,52	1388,1	63,80
powiat łęczyński	57,7	100	16,7	28,94	5,5	9,53	36,0	62,39
powiat świdnicki	73,4	100	21,3	29,01	5,6	7,62	46,5	63,35
powiat puławski	117,1	100	34,2	29,20	9,6	8,19	73,3	62,59

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: *Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.*

Problem bezrobocia

W dwóch analizowanych powiatach (łęczyński i puławski) stopy bezrobocia są mniejsze niż średnia stopa bezrobocia w województwie lubelskim. Najtrudniejsza sytuacja jest w powiecie świdnickim, gdzie stopa bezrobocia sięga 16,8%. Prawdopodobnie ma to związek z restrukturyzacją przemysłu świdnickiego, która miała miejsce po 1989 r. i likwidacją wielu miejsc pracy. Przed okresem transformacji Świdnik był ośrodkiem przemysłowym, który zatrudniał znaczną liczbę robotników. Obecnie istniejący przemysł nie jest w stanie zapewnić tylu miejsc pracy co przed laty. Najkorzystniejsza sytuacja jest w powiecie łęczyńskim, gdzie stopa bezrobocia wynosi 11,6%.



Wykres 2. Stopy bezrobocia (stan na koniec lutego 2013).

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



Tabela 5. Struktura bezrobocia (stan na koniec lutego 2013 r.)

Jednostka terytorialna	liczba bezrobotnych ogółem	bezrobotni do 25 roku życia		długotrwale bezrobotni		bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych		bezrobotni bez doświadczenia zawodowego	
		liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
w. lubelskie	142957	31766	22,20	78348	54,80	39568	27,70	51646	36,10
p. łęczyński	3023	911	30,14	1303	43,10	920	30,43	1180	39,03
p. świdnicki	4502	875	19,43	2401	53,33	1358	30,16	1580	35,10
p. puławski	6603	1479	22,40	3052	46,22	1903	28,82	2348	35,56

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Z ogólnej liczby bezrobotnych w powiatach, od 20% do 33% nie ukończyło 25 roku życia. Zaskakujące jest to, że największy odsetek bezrobotnej młodzieży jest powiecie łęczyńskim. Najmniejszy odsetek tej kategorii bezrobotnych znajduje się w powiecie świdnickim. Problemem jest bezrobocie długotrwale, szczególnie w powiecie świdnickim, gdzie ten odsetek jest największy i wynosi 53,33% w stosunku do ogółu bezrobotnych tam zarejestrowanych. Sytuacja na tym rynku pracy jest najtrudniejsza, co potwierdzają też inne wskaźniki. Brak szans na pracę powoduje, że ta kategoria się utrwała.

Warto przyrzeć się też doświadczeniu i kwalifikacjom zawodowym bezrobotnych. Okazuje się, że co trzeci z nich nie posiada doświadczenia zawodowego, a niewiele mniejsze odsetki wskazują też na brak kwalifikacji zawodowych, chociaż jest on niższy niż w całym województwie lubelskim. Najlepsza sytuacja pod tym względem jest w powiecie łęczyńskim.

Dane WUP w Lublinie wskazują na wysokie odsetki osób nieposiadających kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, co stanowi istotną barierę utrudniającą im wejście na rynek pracy. Wobec tego wskazane jest zastosowanie takich instrumentów rynku pracy jak szkolenia, staże i prace interwencyjne.

System szkolnictwa a rynek pracy

O jakości zasobów pracy stanowi profil wykształcenia ludności na danym rynku pracy. Najistotniejszym problemem wielu rynków pracy, także tych analizowanych, jest niedostosowanie profilu wykształcenia do potrzeb lokalnych gospodarek. Niekorzystnym zjawiskiem jest obecnie nadmiar osób z wykształceniem wyższym bądź średnim humanistycznym. Również wykształcenie wyższe techniczne nie gwarantuje pracy w analizowanych powiatach, w związku ze słabym ich uprzemysłowieniem. Skutkiem tego jest odpływ młodych wykształconych kadr do dużych miast.

W całym województwie lubelskim mieszka ok. 16% osób z wykształceniem wyższym. W porównaniu z tym wskaźnikiem, odsetki osób z wykształceniem wyższym w powiatach świdnickim i puławskim są wyższe (odpowiednio 17,75% i 16,45%), powiecie łęczyńskim niższy (13,33%). Znaczny jest też odsetek osób z wykształceniem

Tabela 6. Poziom wykształcenia (2011 r.)

Jednostka terytorialna	ogółem		wyższe		policjalne i średnie		zasadnicze zawodowe		podstawowe ukończone i gimnazjalne		podstawowe nieukończone i bez wykształcenia		nieustalony poziom wykształcenia	
	l.	%	l.	%	l.	%	l.	%	l.	%	l.	%	l.	%
w. lubelskie	1892,2	100	305,4	16,13	596,9	31,54	364,8	19,30	497,5	26,29	35,2	1,86	92,5	4,89
p. łęczyński	49,5	100	6,6	13,33	16,0	32,32	11,0	22,22	13,1	26,46	0,9	1,82	2,0	4,04
p. świdnicki	64,2	100	11,4	17,75	22,7	35,35	11,7	18,22	14,3	22,27	0,7	1,09	3,4	5,29
p. puławski	102,7	100	16,9	16,45	33,5	32,62	22,0	21,42	23,4	22,78	2,2	2,14	4,6	4,50

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



średnim i policealnym – ponad 30%. Najbardziej pożądanym profilem wykształcenia w gospodarce, gdzie występuje przemysł i rozwinięta jest drobna przedsiębiorczość, drobny handel i usługi, jest wykształcenie zawodowe. Lokalni pracodawcy głównie poszukują osób, które posiadają sprecyzowane umiejętności i doświadczenie zawodowe. Jednak z danych wynika, że odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest stosunkowo niewielki. Zaledwie co piąty mieszkaniec posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe. Największy odsetek tej kategorii występuje w powiecie łęczyńskim, a najniższy w powiecie świdnickim.

System szkolnictwa nie jest dostatecznie dostosowany do potrzeb lokalnych zakładów pracy. Specyfika gospodarek powiatów, czyli obecność wielu małych zakładów pracy o zróżnicowanym profilu produkcji, handlu lub oferowanych usług, wymaga elastycznego podejścia do kształcenia, szczególnie zawodowego. Niestety od lat 90. ubiegłego stulecia obserwuje się regres szkolnictwa zawodowego na rzecz wykształcenia ogólnego. W latach 1990-2006 liczba zasadniczych szkół zawodowych zmniejszyła się o 40%, a liczba kształcących się w nich uczniów zmalała o 72%¹⁵. Na terenie analizowanych powiatów znajduje się również kilka wielkich zakładów pracy o określonym profilu produkcji, co pozwala na stabilność kształcenia zawodowego w wybranych zawodach (np. zawody górnicze).

¹⁵ Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2005/2006, GUS, Warszawa 2006.

Tabela 7. Liczba szkół w roku szkolnym 2011/2012

Jednostka terytorialna	Podstawowa	Gimnazjum	ZSZ	Liceum Ogólnokształcące	Liceum Profilowane	Technikum (i szkoły artystyczne)	Szkoła policealna
p. puławski	45	29	10	13	1	11	12
p. łęczyński	31	10	4	4	-	6	6
p. świdnicki	24	12	6	5	2	4	3
Razem	100	51	20	22	3	21	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.

Na podstawie analizy danych o liczbie szkół, liczbie uczniów i absolwentów różnych typów szkół ponadgimnazjalnych, można stwierdzić, że sytuacja zasadniczego szkolnictwa zawodowego w powiatach przedstawia się stosunkowo niekorzystnie, oprócz powiatu łęczyńskiego, gdzie te proporcje są mniej zachwiane. W powiecie łęczyńskim najwięcej uczniów kształci się w klasach o profilu średnim technicznym, znacznie mniej w liceach ogólnokształcących i szkołach zawodowych. W powiecie puławskim dominujące jest kształcenie ogólne, w następnej kolejności średnie techniczne. Najmniej osób kształci

się w zasadniczych szkołach zawodowych. Natomiast w powiecie świdnickim kształcenie ogólne nie jest tak dominujące jak w powiecie puławskim.

Biorąc pod uwagę tylko szkoły ponadgimnazjalne, widoczna jest przewaga w liczbie uczniów kształcących się w liceach ogólnokształcących i profilowanych, na drugim miejscu jest kategoria uczniów uczących się w technikach, najmniej uczniów w powiatach uczy się zawodu w zasadniczych szkołach zawodowych. Jeszcze bardziej jest to widoczne po analizie wskaźników skolaryzacji (tab. 11).

Tabela 8. Liczba uczniów w roku szkolnym 2011/2012

Jednostka terytorialna	Podstawowa	Gimnazjum	ZSZ	Liceum Ogólnokształcące	Liceum Profilowane	Technikum (i szkoły artystyczne)	Szkoła policealna
p. puławski	6553	3968	867	2759	172	1949	814
p. łęczyński	3534	1968	259	461	-	890	596
p. świdnicki	3907	2192	274	819	119	624	116
Razem	13994	8128	1400	4039	291	3463	1526

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



Podobne jak w aspekcie ilości uczniów, są relacje między kwotami absolwentów omawianych rodzajów szkół.

Tabela 9. Liczba absolwentów w roku szkolnym 2011/2012

Jednostka terytorialna	Podstawowa	Gimnazjum	ZSZ	Liceum Ogólnokształcące	Liceum Profilowane	Technikum (i szkoły artystyczne)	Szkoła policealna
p. puławski	1179	1386	254	911	40	432	376
p. łęczyński	624	740	86	205	-	198	183
p. świdnicki	660	714	83	277	26	148	17
Razem	2463	2840	423	1393	66	778	576

Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji: Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy, US Lublin 2012.

Wskaźniki skolaryzacji

Wskaźnik skolaryzacji jest jednym z podstawowych kryteriów stosowanych do badania poziomu edukacji. Stopa skolaryzacji to odsetek osób uczących się obliczany w stosunku do liczby ludności w określonym przedziale wiekowym, według podziału na odpowiednie etapy kształcenia. Wskaźnik ten najwyższy jest w szkołach podstawowych i wynosi około 100%. W miarę przechodzenia do następnych szkół wskaźnik ten maleje.

Do niniejszych analiz przyjęto wskaźnik skolaryzacji brutto¹⁶. Analizowano wskaźniki z roku

szkolnego 2011-2012. Na poziomie powiatów liczone są one jedynie dla szkół podstawowych i gimnazjalnych. W powiecie puławskim wskaźnik skolaryzacji w gimnazjach jest wyższy niż 100%, ponieważ część uczniów spoza granic administracyjnych tego powiatu dojeżdża tam do szkół z terenów innych powiatów.

czynnik skolaryzacji brutto np. dla poziomu szkoły podstawowej wylicza się dzieląc liczbę wszystkich uczniów szkół podstawowych bez względu na wiek na początku danego roku szkolnego przez liczbę ludności w wieku 7-12 lat (wiek przypisany do tego poziomu) według stanu w dniu 31 XII tego samego roku; wynik podaje się w ujęciu procentowym. http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-5063.htm (z dn. 1. 06. 2013r.)

¹⁶ Wskaźnik skolaryzacji brutto jest to relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (niezależnie od wieku) do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania. Współ-

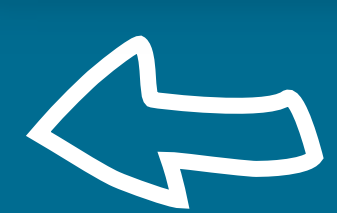
Tabela 10. Współczynnik skolaryzacji brutto (w %) w roku szkolnym 2011/2012 w powiatach (szkoły podstawowe i gimnazja)

Jednostka terytorialna	Podstawowa	Gimnazjum
grupy wieku	7-12	13-15
woj. lubelskie	98,31	98,26
powiat puławski	99,39	102,27
powiat łęczyński	96,50	97,28
powiat świdnicki	97,19	96,06

Źródło: dane US w Lublinie.

Urząd Statystyczny wskaźniki skolaryzacji dla szkół ponadgimnazjalnych liczy na poziomie podregionów. Według US nie jest zasadnym liczenie wskaźników na poziomie powiatów ze względu na duże zróżnicowanie – brak rejoni-zacji, uczniowie mogą wybrać dowolną szkołę w całym kraju. Są ośrodki – powiaty, dla których wskaźnik skolaryzacji na tym poziomie wynosiłby około 300% ze względu na to, że uczą się tam osoby z innych powiatów, gdzie takich szkół nie ma. Jeszcze bardziej uwidacznia się to w przypadku szkół wyższych. Zatem zasadnym jest operowanie danymi bezwzględными co do liczby studentów¹⁷.

¹⁷ Informacja uzyskana z Urzędu Statystycznego w Lublinie.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



Tabela 11. Współczynnik skolaryzacji brutto (w %) w roku szkolnym 2011/2012 w podregionach (pozostałe szkoły)

Jednostka terytorialna	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Liceum Ogólnokształcące	Technikum i Liceum Profilowane	Szkoła policealna
grupy wieku	16-18	16-18	16-18	19-21
woj. lubelskie	12,65	63,78	42,90	24,74
podregion lubelski (powiaty: łączyński, świdnicki, lubartowski, lubelski i Lublin)	11,06	73,93	42,28	38,84
podregion puławski (powiaty: puławski, łukowski, rycki, opolski, kraśnicki, janowski)	13,49	57,93	40,11	15,60

Źródło: dane US w Lublinie.

Tabela 12. Liczba studentów w roku akademickim 2011/2012 w podregionach (szkoły wyższe)

Jednostka terytorialna	studenci	
	szkoły publiczne	szkoły niepubliczne
	2011 liczba	2011 liczba
podregion lubelski (powiaty: łączyński, świdnicki, lubartowski, lubelski i Lublin)	52494	28345
podregion puławski (powiaty: puławski, łukowski, rycki, opolski, kraśnicki, janowski)	47	1069

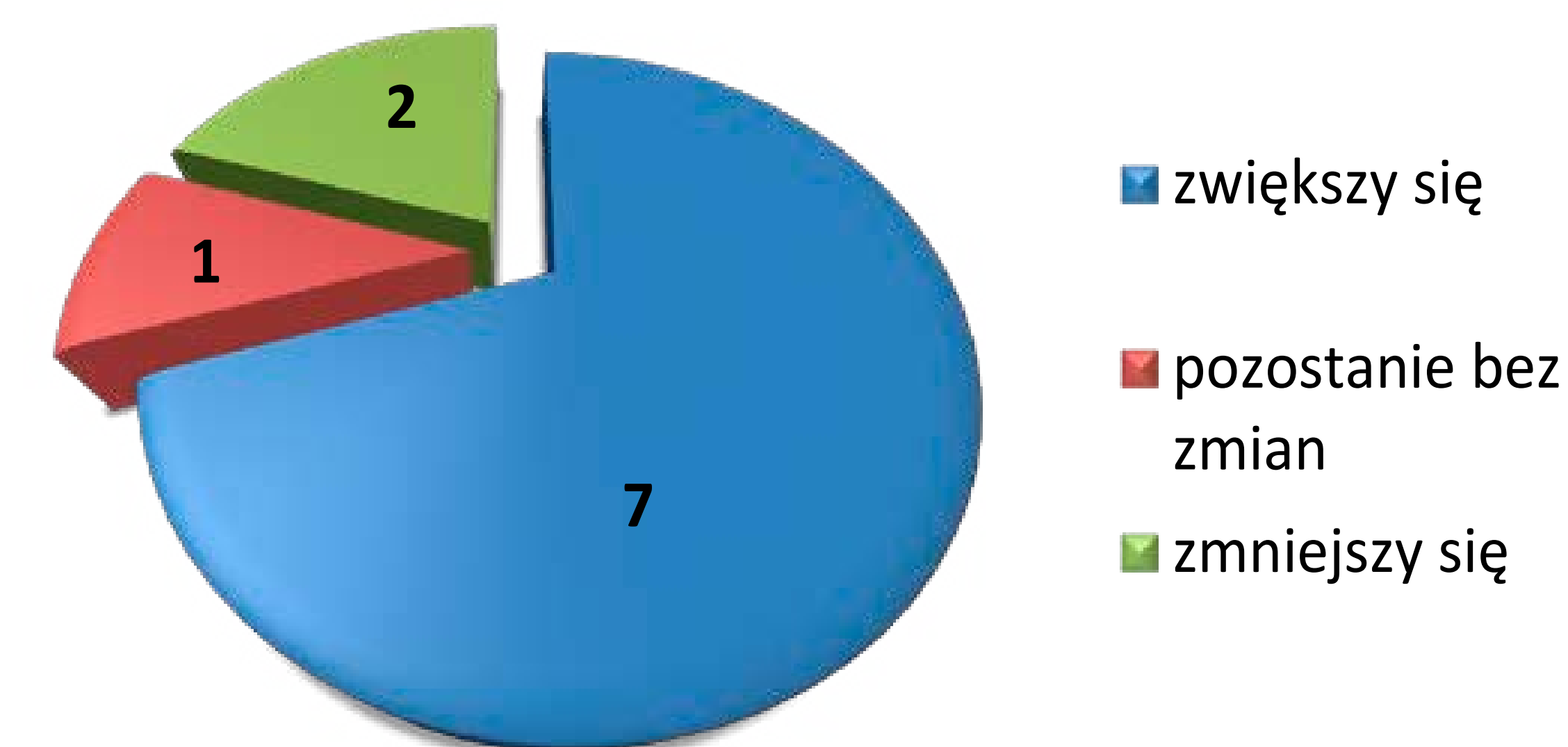
Źródło: dane US w Lublinie.

Perspektywy rynku pracy w opinii przedstawicieli samorządów lokalnych

Pozycja rynków pracy powiatów łączyńskiego, świdnickiego i puławskiego jest dużo lepsza niż większości powiatów województwa lubelskiego. W każdym z nich znajdują się pojedyn-

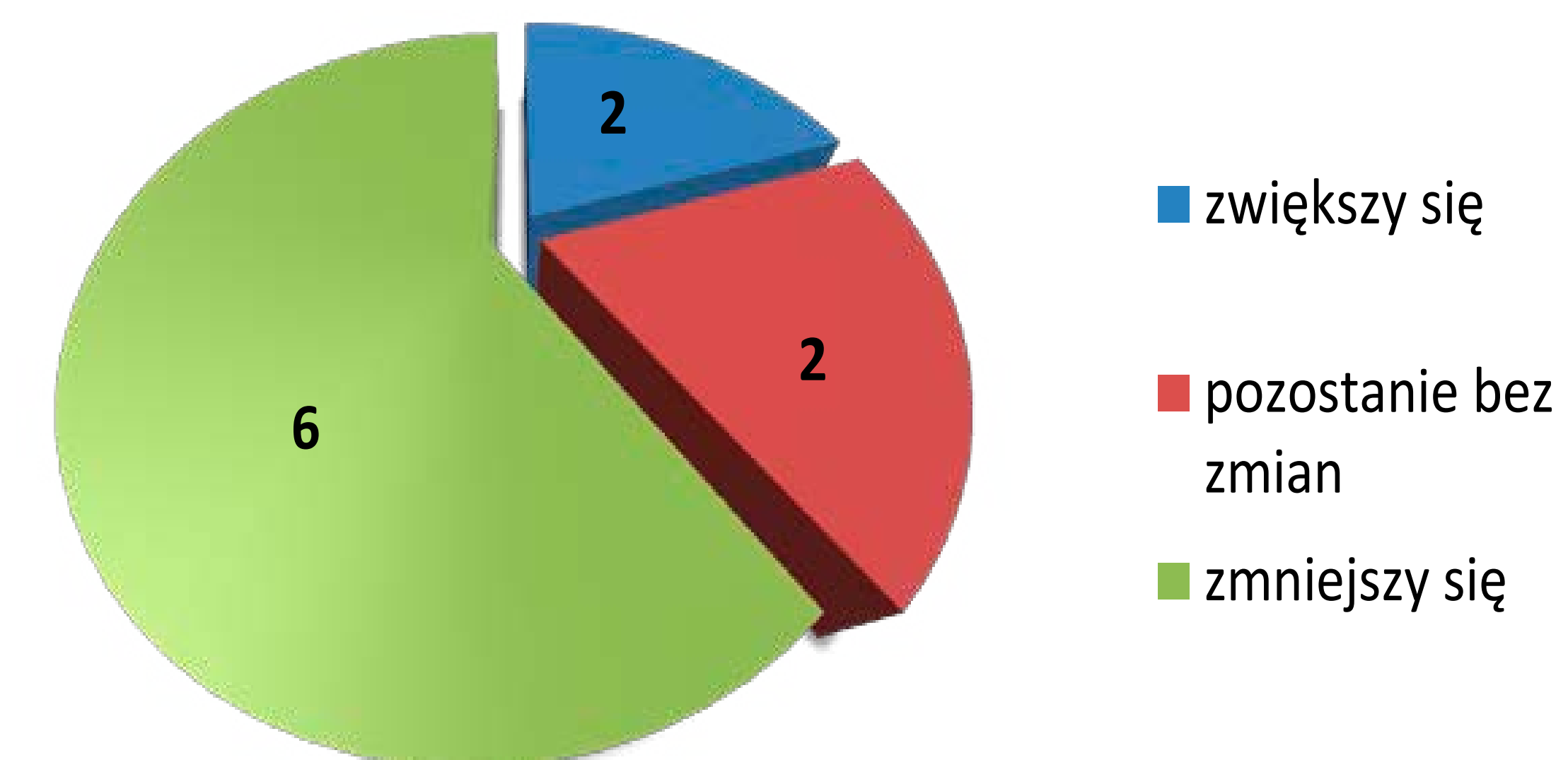
cze, ale za to wielkie zakłady pracy zatrudniające nawet tysiące pracowników (np. kopalnia węgla kamiennego „Bogdanka”). Dlatego większość samorządowców optymistycznie ocenia, że w per-

spektywie 5 lat zwiększy się zatrudnienie, a bezrobocie ulegnie zmniejszeniu na terenach przez nich administrowanych. Z ekonomicznego punktu widzenia zależy to od koniunktury w dominujących branżach, takich jak: górnictwo, przemysł nawozowy i lotniczy.



Wykres 3. Zmiana wielkości zatrudnienia na przestrzeni 5 lat [typowania przedstawicieli samorządów].

Źródło: na podstawie badań własnych.



Wykres 4. Zmiana wielkości bezrobocia na przestrzeni 5 lat [typowania przedstawicieli samorządów].

Źródło: na podstawie badań własnych.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

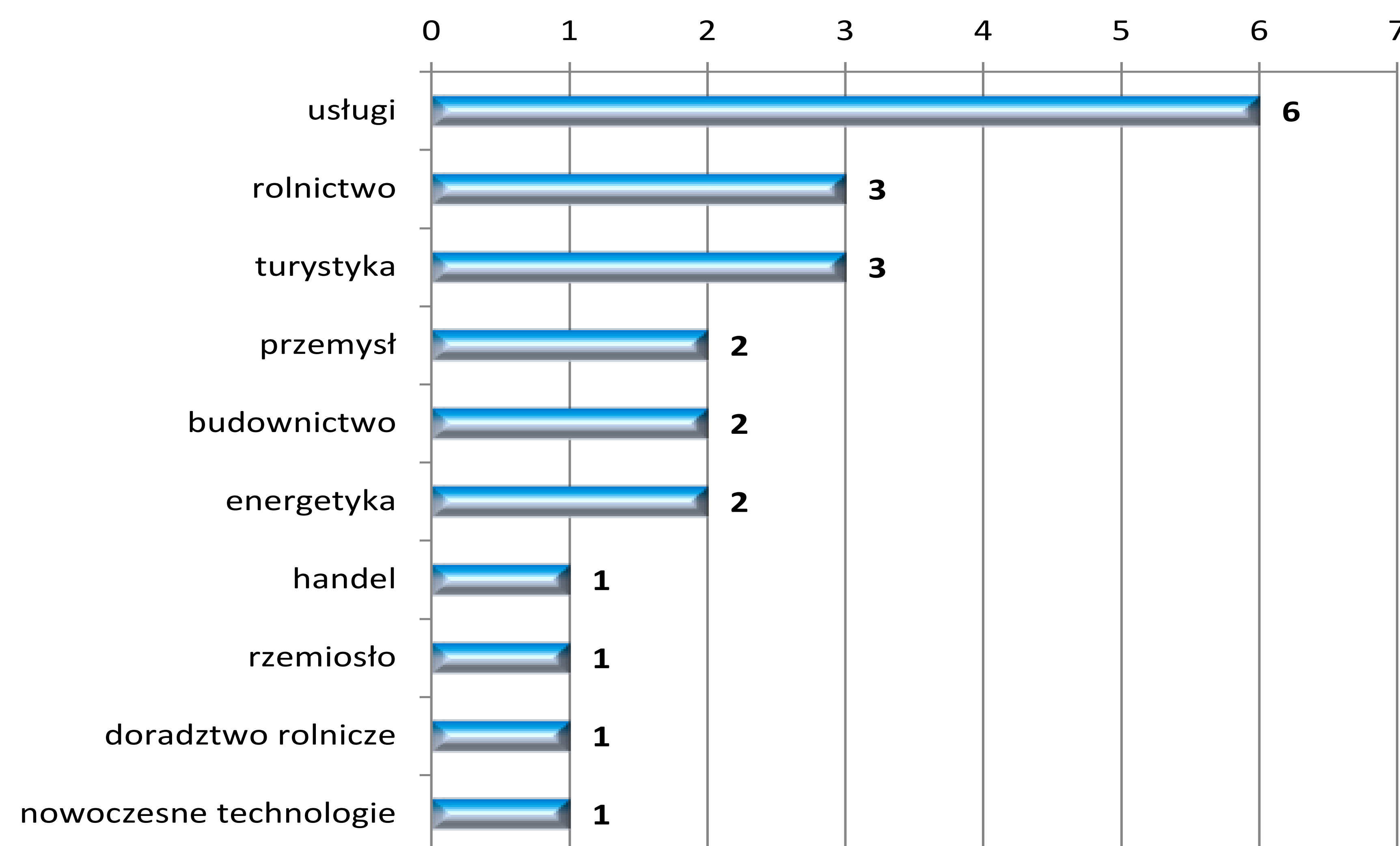
Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



Przedstawiciele samorządów dostrzegają też inne obszary, w których możliwy będzie wzrost zatrudnienia. Są to przede wszystkim usługi i rzadziej typowane rolnictwo oraz turystyka. Rzadko typowano sektory energii odnawialnej i nowoczesnych technologii, które są obecnie lansowane, najczęściej typowano tradycyjne działy gospodarki.



Wykres 5. Branże, w których możliwy będzie wzrost zatrudnienia na przestrzeni 5 lat.

Źródło: na podstawie badań własnych.

Głównie inwestycje przedsiębiorców i ogólny wzrost gospodarczy w województwie – według przedstawicieli samorządów – mogą przynieść poprawę na lokalnych rynkach pracy. Widzą oni również, choć w mniejszym stopniu, wpływ zwiększenia środków unijnych na wzrost zatrudnienia. Żaden respondent nie wskazał na roboty publiczne, prace interwencyjne i subsydiowanie zatrudnienia. Zdają sobie oni sprawę z tego, że te czynniki mogą złagodzić nieco skutki bezrobocia, ale nie wpłyną w długim okresie na wzrost zatrudnienia. Znamienne jest niedocenianie rozwoju szkolnictwa zawodowego jako czynnika mogącego wpłynąć na wzrost zatrudnienia.



Wykres 6. Działania, które mogłyby poprawić sytuację, na rynku pracy.

Źródło: na podstawie badań własnych.

Podsumowanie i wnioski

Analizowane powiaty posiadają korzystne położenie na mapie gospodarczej województwa lubelskiego. Istotnym czynnikiem, który bardzo korzystnie wpływa na ich rozwój, jest obecność pojedynczych zakładów pracy o znaczeniu regionalnym i krajowym, które obecnie są w dobrej kondycji ekonomicznej. Zatrudniają one znaczną część ludności w wieku produkcyjnym, dając stabilne i dobrze płatne miejsca pracy, jednak w przypadku dekonstrukcji gospodarczej lub trudności ekonomicznych wewnątrz tych firm, potencjalna ich restrukturyzacja może odbić się bardzo niekorzystnie na rynki pracy, ponieważ nie ma dla tych miejsc pracy alternatywy.

Ponad 62% społeczeństwa powiatów stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Istnieją różnice między powiatami w strukturze wiekowej ludności. Największe odsetki osób w wieku produkcyjnym są w powiecie łęczyńskim (66,75%) i świdnickim (63,55%). W powiecie puławskim odsetek ten jest niższy (61,62%) niż w całym województwie lubelskim (63,18). Perspek-



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



tywicznie, stosunkowo najkorzystniejsza sytuacja jest w powiecie łęczyńskim, ponieważ odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym jest większy, a poprodukcyjnym zauważalnie mniejszy niż w pozostałych.

Porównując stan zatrudnienia w powiatach do stanu zatrudnienia w całym województwie, obserwuje się wyższy wskaźnik zatrudnienia w powiatach łęczyńskim (32,92%) i puławskim (31,63%), oraz niższy w powiecie świdnickim (24,52%) (wniosek na podstawie metodologii liczenia osób pracujących Urzędu Statystycznego). Są to odsetki osób pracujących na najkorzystniejszych warunkach. Można przypuszczać, że mniej więcej drugie tyle osób pracuje w na mniej korzystnych warunkach (np. umowy o dzieło, zlecenia, a także w szarej strefie).

Analizując strukturę zatrudnienia w powiatach ze względu na płeć, obserwuje się większy odsetek zatrudnionych mężczyzn w porównaniu z odsetkiem zatrudnionych kobiet. Szczególnie w powiecie łęczyńskim ta różnica jest znaczna (67 do 33 procent). Najprawdopodobniej ma to związek z profilem największego pracodawcy w rejonie, którym jest kopalnia węgla „Bogdanka”. Jest to zakład, w którym, w związku z warunkami pracy, znajdują zatrudnienie przede wszystkim mężczyźni.

W dwóch analizowanych powiatach (łęczyński i puławski) stopy bezrobocia są mniejsze niż średnia stopa bezrobocia w województwie lubelskim. Najtrudniejsza sytuacja jest w powiecie świdnickim, gdzie stopa bezrobocia sięga 16,8%. Prawdopodobnie ma to związek z restrukturyza-

cją przemysłu świdnickiego, która miała miejsce po 1989 r. i likwidacją wielu miejsc pracy.

Z ogólnej liczby bezrobotnych w powiatach od 20% do 33% nie ukończyło 25 roku życia. Największy odsetek bezrobotnej młodzieży jest w powiecie łęczyńskim. Najmniejszy odsetek tej kategorii bezrobotnych znajduje się w powiecie świdnickim. Problemem jest bezrobocie długotrwałe, szczególnie w powiecie świdnickim, gdzie ten odsetek jest największy i wynosi 53,33% w stosunku do ogółu bezrobotnych tam zarejestrowanych. Znaczna ilość bezrobotnych nie posiada kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, co stanowi istotną barierę utrudniającą im wejście na rynek pracy.

Istotnym problemem jest niedostosowanie profilu wykształcenia do potrzeb lokalnych gospodarek. Lokalni pracodawcy głównie poszukują osób, które posiadają sprecyzowane umiejętności i doświadczenie zawodowe. Jednak z danych wynika, że odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest stosunkowo niewielki. Posiada je zaledwie co piąty mieszkaniec. Największy odsetek tej kategorii występuje w powiecie łęczyńskim, a najniższy w powiecie świdnickim.

Największe zakłady w powiatach (m.in. Zakłady Azotowe „Puławy”, Bogdanka, PZL Świdnik i inne) stale zatrudniają nowe osoby, chociażby ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego przez dotychczasowych pracowników. Poza tymi zakładami wzrost zatrudnienia prognozuje się w takich sektorach jak: usługi, rzadziej rolnictwo i turystyka.

Poprawę na lokalnych rynkach pracy mogą przynieść głównie inwestycje przedsiębiorców i ogólny wzrost gospodarczy w województwie. Również, choć w mniejszym stopniu, na wzrost zatrudnienia wpłyną realizowane w powiatach projekty współfinansowane ze środków UE.

Literatura i źródła

- Cieślak-Wróblewska A., *Gdzie zarabia się najwięcej*, „Rzeczpospolita”: www.rp.pl (stan z 18.12.2011).
- Paździor A., *Obszary koniunktury gospodarczej w województwie lubelskim*, Lublin (ekspertyza naukowa).
- Tyrowicz J., *Wskaźniki zatrudnienia – co się dzieje z zatrudnieniem w Polsce?* w: <http://www.bezrobocie.org.pl/x/565986> (z dn. 28.05.2013).
- Absolwenci szkolnictwa zawodowego w Lublinie i Chełmie wobec sytuacji na rynku pracy*, red. B. Słomińska, Warszawa 2010.
- Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS Warszawa (z dn. 25.02.2013).
- Województwo Lubelskie – podregiony, powiaty, gminy*, US Lublin 2012.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2005/2006*, GUS, Warszawa 2006.
- Strategia powiatu łęczyńskiego na lata 2008-2015*.
- Strategia rozwoju powiatu świdnickiego na lata 2007-2020*.
- Strategia rozwoju powiatu puławskiego na lata 2008-2015*.
- http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-5063.htm
- <http://www.wup.lublin.pl/wup/>
- <http://www.stat.gov.pl/lublin>



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



Perspektywy zatrudnienia absolwentów Politechniki Lubelskiej. Raport z badań pracodawców

autorzy: mgr Anna Mazur-Sokół
dr inż. Monika Jakubiak
Biuro Karier Politechniki Lubelskiej

Wprowadzenie

Zmiany na współczesnym rynku pracy implikują konieczność coraz większej elastyczności pracowników oraz dostosowywania posiadanych kompetencji do potrzeb i wymagań potencjalnych pracodawców. Istotne staje się więc poznanie oczekiwań stawianych potencjalnym pracodawcom, w celu dostosowania się do nich i znalezienia satysfakcjonującej pracy. Jest to szczególnie ważne w przypadku ludzi młodych, wchodzących na rynek pracy. Znając potrzeby i wymagania potencjalnych pracodawców, młodzi ludzie mają możliwość lepszego wykorzystania okresu studiów i zdobycia, oprócz wiedzy, także potrzebnych na rynku pracy kwalifikacji i umiejętności.

Problematyka niniejszego opracowania dotyczy oczekiwań pracodawców wobec wiedzy, umiejętności i kompetencji potencjalnych pracowników – absolwentów uczelni technicznych.

Artykuł stanowi raport przygotowany na podstawie badań empirycznych przeprowadzonych wśród pracodawców metodą ankiety z wykorzy-

staniem specjalnie skonstruowanego kwestionariusza. Badania przeprowadzono w listopadzie 2013 r. wśród przedstawicieli 46 przedsiębiorstw potencjalnie zatrudniających absolwentów uczelni technicznych.

Sytuacja absolwentów na lubelskim rynku pracy

Województwo lubelskie, mimo znacznych rozmiarów, należy od lat do najsłabiej zurbanizowanych i zaludnionych regionów w Polsce. Od początku lat dziewięćdziesiątych utrzymuje się w województwie spadek liczby ludności spowodowany przede wszystkim ujemnym przyrostem naturalnym oraz migracją wewnętrzną i zagraniczną w celu poszukiwania pracy.

Województwo należy do obszarów słabo uprzemysłowionych, ze znacznym udziałem rolnictwa w strukturze gospodarki. Ma to bezpośredni wpływ na specyfikę regionalnego rynku pracy, który cechuje stopa bezrobocia wyższa niż

średnia w kraju (w I kwartale 2014 r. 14,6%, przy 13,5% w kraju)¹. Regionalny rynek pracy cechuje duża nadwyżka podaży pracy nad popytem, mimo niższej oficjalnej stopy bezrobocia, co świadczy o wysokim poziomie bezrobocia ukrytego, głównie na obszarach wiejskich województwa².

O wyjątkowo trudnej sytuacji na regionalnym rynku pracy świadczy fakt, że dominującą grupą wiekową wśród bezrobotnych jest młodzież. W Polsce trudna sytuacja młodych ludzi na rynku pracy utrzymuje się od kilku lat. Podobnie jest w regionie lubelskim. Wg danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, w I kwartale 2014 r. osoby pomiędzy 18 a 24 rokiem życia stanowiły 21,8% ogółu bezrobotnych, ponad połowa zarejestrowanych bezrobotnych (52,2%) nie przekroczyła 34 roku życia, zaś ponad 2/3 spośród tych osób było w tzw. wieku mobilnym – najwyższej aktywności zawodowej (do 44 lat)³.

W ostatnich latach obserwowany był w regionie, podobnie jak w całym kraju, sukcesywny spadek liczby studentów w szkołach wyższych. W roku akademickim 2012/2013 liczba stu-

¹ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/pracawynagrodzenia/bezrobocie-stopabezrobocia/bezrobotni-oraz-stopabezrobocia-wg-wojewodztwopodregionow-i-powiatow-stan-na-koniec-marca-2014-r-,2,19.html>, 09.07.2014

² Jest to spowodowane faktem, że znaczna część ludności zamieszkującej tereny wiejskie nie spełnia kryterium niezbędnego do uzyskania statusu bezrobotnego, posiadając gospodarstwa rolne o powierzchni większej niż przewidują przepisy prawne.

³ <http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=175>, 09.07.2014



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



dentów w województwie lubelskim była mniejsza o 12,4% w porównaniu z rokiem 2009/2010. W roku 2012/2013 w 7 publicznych i 11 niepublicznych uczelniach regionu kształciło się 90,1 tys. studentów, zaś mury lubelskich uczelni opuściło 27 770 tys. absolwentów⁴.

Mimo spadku liczby absolwentów, nie wszystkie osoby mają szansę na znalezienie pracy w regionie. Na Lubelszczyźnie występuje bowiem sytuacja niedopasowania struktury popytu i podaży na pracę⁵. Struktura zatrudnienia w województwie lubelskim charakteryzuje się relatywnie wysokim wskaźnikiem osób zatrudnionych w rolnictwie, a tym samym nie generuje zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników. Trudną sytuację popytowej strony rynku pracy potęguje fakt, że nowoczesne, potencjałowe branże przemysłu i usług zlokalizowane są obecnie przede wszystkim na obszarach miejskich. W konsekwencji województwo cechuje mniejszy potencjał strony popytowej rynku pracy, a co za tym idzie – niższa kreacja miejsc pracy.

Mimo wzrastających trudności ze znalezieniem pierwszego zatrudnienia przez absolwentów szkół wyższych⁶, wciąż jeszcze wyższe wykształcenie traktowane jest jako ważna wartość

społeczna, powszechnie akceptowana. Kończąc studia, młodzi ludzie muszą jednak często zwerifikować swoje oczekiwania odnośnie szansy, jaką daje wyższe wykształcenie. W sytuacji braku możliwości podjęcia satysfakcjonującej pracy, absolwenci godzą się często na stanowiska niewymagające wyższego wykształcenia lub decydują się na migrację w poszukiwaniu pracy do bardziej uprzemysłowionych aglomeracji w zachodniej lub południowej Polsce lub za granicę.

Metodyka badań

Badania empiryczne przeprowadzono w listopadzie 2013 r. podczas targów pracy „Inżynier na rynku pracy” organizowanych przez Biuro Karier Politechniki Lubelskiej oraz podczas Lubelskich Targów Energetycznych „Energetics”.

Kwestionariusz ankiety wykorzystany w badaniu składał się z części merytorycznej oraz metryczki zawierającej informacje dotyczące reprezentowanego przedsiębiorstwa, tj. nazwę firmy, branżę prowadzonej działalności, liczbę zatrudnionych pracowników (wielkość przedsiębiorstwa), miejsce prowadzonej działalności gospodarczej. W części merytorycznej ankiety znajdowały się pytania dotyczące formy współpracy z uczelnią, rekrutacji specjalistów i perspektyw ich zatrudniania w przedsiębiorstwie, wymaganego profilu kompetencyjnego oraz pożądaných predyspozycji kandydatów do pracy.

Do potrzeb raportu zastosowano następującą metodykę obliczania wyników badań: Dane ilościowe pozyskane ze zgromadzonego materiału empirycznego zostały wprowadzone do bazy danych założonej w tym celu w arkuszu kalkulacyjnym Excel. Dane zostały następnie poddane wyliczeniom statystycznym z wykorzystaniem metod i technik, na zastosowanie których pozwalał charakter uwzględnionych w badaniu zmiennych.

W badaniu uzyskano odpowiedzi od przedstawicieli 46 przedsiębiorstw potencjalnie zatrudniających absolwentów uczelni technicznej. Przedsiębiorstwa reprezentowały różne branże i regiony Polski. Responsywność w badaniu ocenić można na poziomie 49%⁷. Wśród badanych przeważały firmy z regionu lubelskiego reprezentujące branżę IT (co trzecie badane przedsiębiorstwo). Kolejną, licznie reprezentowaną, branżą była produkcja, w szczególności w obszarze automotive oraz elektroenergetyki (tabela 1).

⁴ http://old.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lublin/ASSETS_szkoly_wyzsze_2012_2013_.pdf, 09.07.2014

⁵ Por. E. Kryńska, *Polski Rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.

⁶ Por. B. Rożnowski, *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2009.

⁷ Ankiety przekazano pracodawcom podczas targów pracy oraz targów energetycznych, uzyskując odpowiedzi od 49% przedsiębiorstw, które poproszono o udział w badaniu. Do przedsiębiorstw, które nie zwróciły podczas spotkania wypełnionego kwestionariusza ankiety, zwrócono się telefonicznie z ponowną prośbą o wzięcie udziału w badaniu. W tym celu przekazano im kwestionariusze drogą elektroniczną, jednak nie otrzymano żadnych odpowiedzi. Tym samym uzyskano potwierdzenie, że w przypadku badań pracodawców najlepsze efekty przynoszą spotkania bezpośrednie, zaś metoda badań z wykorzystaniem poczty elektronicznej jest nieskuteczna.

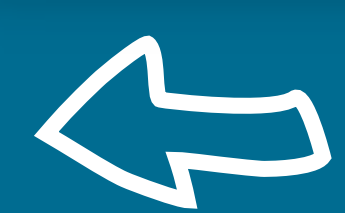


Tabela 1. Struktura respondentów wg reprezentowanych branż (% , n=46)

Lp.	Reprezentowana branża	%
1.	IT	33
2.	Produkcja (automotive, elektroenergetyka, odzież)	22
3.	Edukacja	11
4.	Pośrednictwo pracy dla inżynierów	9
5.	Usługi techniczne (automatyka, elektronika, energetyka)	9
6.	Handel	6
7.	Budownictwo	4
8.	Ubezpieczenia	2

Źródło: Opracowanie własne.

Pod względem wielkości przeważały firmy średnie, zatrudniające od 50 do 250 pracowników (35% badanych), zaś kolejną grupę stanowiły duże przedsiębiorstwa (powyżej 250 pracowników, 28%). Firmy małe stanowiły 13% badanych, zaś mikroprzedsiębiorstwa 11%.

Wyniki badań

Przedstawiciele przedsiębiorstw biorących udział w badaniu zadeklarowali chęć współpracy z Politechniką Lubelską, wskazując różne jej formy. Dwie trzecie przedsiębiorstw (67%) chciało się czynnie włączyć w organizację praktyk i staży studenckich. Niewiele mniej (61%) deklaroowało chęć zorganizowania prezentacji swojej oferty na uczelni, z możliwością rekrutacji przyszłych pracowników. Chęć prowadzenia zajęć dla studentów przez praktyków z przedsiębiorstwa zadeklarował co trzeci badany. Podobny wynik uzyskano w odpowiedzi na pytanie dotyczące gotowości przeprowadzania szkoleń lub warsztatów dla studentów. Z kolei co czwarty badany chętnie zaangażowałby się we współpracę naukowo-badawczą z Politechniką Lubelską.

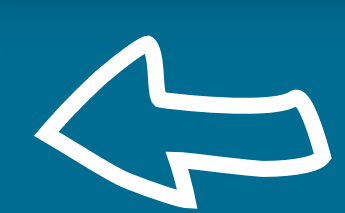
Istotnym problemem z perspektywy uczelni jest znalezienie przedsiębiorstw zainteresowanych współpracą przy pisaniu przez studentów prac dyplomowych i przejściowych. Taką możliwość zadeklarowało 15% badanych pracodawców. Z kolei chęć organizacji kursów branżowych potwierdziło jedynie 4% respondentów. Podjęta próba ustalenia zależności pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a formą współpracy z uczelnią nie wykazała istotnych statystycznie różnic.

Ważne, z punktu widzenia uczelni, są plany pracodawców odnośnie przyszłego zatrudnienia specjalistów. Większość badanych (80%) zadeklarowała chęć zwiększenia zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem technicznym w najbliższej przyszłości. Zgodnie z wynikami badań, naj-

bardziej poszukiwani byli specjaliści branży IT, w tym: m.in. programista (11 osób), konsultant ds. wdrożeń (3), informatyk/specjalista IT ogólnie (4), tester oprogramowania (2) oraz webdeveloper (1), analityk (1), Project Manager IT (1), specjalista ds. baz danych (1).

Wśród specjalistów z innych dziedzin zainteresowanie potencjalnych pracodawców wzbudziło zatrudnienie osób na stanowiska: programista technolog (5), inżynier ds. jakości (5), konstruktor (3), operator CNC (2), Junior Project Manager/kierownik projektu (2), projektant układów automatyki (1), inżynier ds. procesu (1), mechanik narzędziowiec (1), specjalista ds. form wtryskowych (1), inżynier elektryk (1), elektroenergetyk (1), inżynier mechanik (1), automatyk (1), inżynier utrzymania ruchu (1).

Rzadziej wskazywano chęć zatrudnienia handlowców/specjalistów ds. sprzedaży (2), zakupów (1), logistyki (1). Konkretnych specjalistów zajmujących się m.in., zarządzaniem asortymentem, analizami i polityką cenową, chłodnictwem, poszukiwały firmy związane z tymi branżami. Stanowiska, którymi zainteresowane były pozostałe firmy to: operator centrum obróbczego, pracownik działu przygotowania produkcji, grafik czy specjalista ds. szkoleń specjalistycznych. Łącznie wykazano zainteresowanie zatrudnieniem pracowników na min. 61 stanowisk. Pozytywny jest także fakt, iż zgodnie z deklaracjami badanych, reprezentowane przez nich przedsiębiorstwa w poprzednim roku zatrudniły 1421 osób, czyli średnio 31 osób na przedsiębiorstwo. W tym miejscu należy podkreślić, że wśród badanych były kor-



poracje globalne, zatrudniające pracowników na terenie całego kraju, stąd tak wysoka zadeklarowana liczba zatrudnionych. Wśród respondentów znajdowały się także 4 agencje pośrednictwa pracy, które znalazły (w roku poprzedzającym badanie) pracę dla ok. 80 inżynierów.

Na pytanie o kierunek kształcenia, którego absolwenci mieliby największe szanse na uzyskanie zatrudnienia (w przypadku prowadzenia rekrutacji), badani zadeklarowali przyjęcia aż 224 informatyków, ponad 100 absolwentów edukacji techniczno-informatycznej. Zainteresowanie informatykami jest zrozumiałe ze względu na dużą reprezentację wśród firm branży IT, ale również ze względu na to, że obecnie specjaliści IT są wsparciem dla każdej branży. Firmy były również zainteresowane absolwentami:

- mechaniki i budowy maszyn (deklaracje zatrudnienia w niedalekiej przyszłości 89 osób);
- elektrotechniki (50);
- inżynierii produkcji (44);
- mechatroniki (43);
- matematyki (32);
- zarządzania i inżynierii produkcji (27);
- zarządzania (15);
- inżynierii materiałowej (9);
- inżynieria biomedycznej (12);
- transportu (8);
- fizyki technicznej (2).

Ze względu na to, że w dużo mniejszej liczbie reprezentowane były firmy z branży budowlano-sanitarnej, wskazano zainteresowanie jedynie 5 absolwentami budownictwa, jednym architektem oraz jednym inżynierem środowiska. Żadna

z firm nie zadeklarowała możliwego zapotrzebowania na osobę po kierunku ochrona środowiska.

Na pytanie o zapotrzebowanie na inżynierów innych kierunków, na których Politechnika Lubelska nie prowadzi aktualnie kształcenia, tylko jedna z firm zadeklarowała zainteresowanie absolwentem kierunku projektowanie i konstrukcja odzieży.

Zapytani o stosowane metody rekrutacji pracodawcy wskazywali najczęściej ogłoszenia prasowe i internetowe (91%). Rekrutacja wewnętrzna, czy praktyki w zakładzie pracy, to wciąż jedne z najbardziej popularnych metod, z których korzysta odpowiednio 54% i 61% pracodawców. Wynika z tego, iż firma woli najpierw dobrze poznać umiejętności kandydatów w praktyce, zanim zatrudni ich na wskazane stanowisko. Współpracę z biurami karier, w poszukiwaniu pracowników, deklaruje połowa badanych. Jako kolejne źródło pozyskiwania pracowników, co trzecie przedsiębiorstwo wskazało korzystanie z własnej sieci kontaktów i poleceń pracowniczych, publicznych służb zatrudnienia (24%), a także agencji zatrudnienia (17%). Kilku pracodawców (4%) wskazało kolejną ich zdaniem skuteczną metodę rekrutacji – targi pracy. Przedstawiciel jednego przedsiębiorstwa przyznał, że poszukuje kandydatów poprzez branżowe portale społecznościowe.

Pracodawcy, zapytani, czym wyróżniają się absolwenci PL na tle osób z innych uczelni, w większości nie podali istotnych różnic. Jako mocne strony absolwentów PL wskazano:

- wiedzę techniczną (praktyczną oraz teoretyczną);
- kreatywność;

- myślenie analityczne.

Z kolei jako przyczynę niezatrudnienia absolwentów PL można wyróżnić następujące powody:

- brak lub niewiele aplikacji ze strony absolwentów (11% odpowiedzi);
- brak możliwości zatrudnienia przez firmę (6%).

Wśród rzadziej wymienianych przyczyn braku współpracy z kandydatami-absolwentami uczelni wyższych znalazły się zbyt niskie kwalifikacje i doświadczenie, niewystarczająca znajomość języków obcych oraz kwestie osobowościowe (m.in. zbyt niska motywacja do pracy).

W związku z tym, iż pojawiły się kwestie niewystarczających kompetencji, decydujące niekiedy zdaniem pracodawców o braku zatrudnienia, pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie, na jakie kwalifikacje, wiedzę i umiejętności kandydatów zwracają największą uwagę podczas rekrutacji.

W obszarze wiedzy i umiejętności praktycznych przedsiębiorcy deklarują zapotrzebowanie na znajomość obsługi pakietu MS Office (od programu Excel do MS Project), technologii ICT, jak również specjalistycznych programów graficznych wspomagających pracę inżynierów.

Przedsiębiorstwa działające w konkretnej branży oczekiwały z kolei znajomości specjalistycznych programów, systemów lub programów do projektowania.

Dodatkowo przedsiębiorstwa produkcyjne oczekiwały znajomości obsługi maszyn, oraz technologii stosowanych w danym zakładzie produkcyjnym (m.in. mechanicznych, elektroenergetycznych, diagnostycznych, polimerowych).



Wśród innych aspektów znalazła się wiedza dotycząca branży, którą zajmuje się firma (m.in. polimery, przetwórstwo tworzyw sztucznych).

Większość firm (80%), wymagała ponadto od kandydatów doświadczenia różnego rodzaju (praca zawodowa, praktyki, staże), najchętniej w danym zawodzie (67%). Część pracodawców nie określała jakie konkretnie doświadczenie jest wymagane, wskazując, że może to być m.in. działalność studencka, jak np. w samorządzie uczelnianym, kołach naukowych, czy pozauczelnianych stowarzyszeniach (41%). Doświadczenie zagraniczne, nawiązujące do kierunku studiów, było pożądane przez 35% respondentów, natomiast wyjazd do innej pracy za granicą były istotne dla co dziesiątego spośród badanych.

Także działalność w ramach wolontariatu była coraz bardziej doceniana, ważna dla 20% respondentów.

Podjęta próba oceny zależności pomiędzy wielkością firmy, a oczekiwaniami w odniesieniu do doświadczenia kandydatów pozwoliła na obserwację, że niemal wyłącznie duże przedsiębiorstwa (powyżej 250 pracowników) deklarowały przyjęcie kandydata bez doświadczenia.

Interesująca wydała się analiza deklarowanego przez pracodawców zapotrzebowania na znajomość języków obcych przez kandydatów. Zapotrzebowanie na pracowników władających jednym językiem obcym (w przeważającej liczbie angielskim) zadeklarowało 61% badanych, 15% respondentów wymagało od kandydatów znajomości dwóch języków obcych (w tym najczęściej jeden to angielski, często zaawansowany, drugi

natomiast w przeważającej liczbie j. niemiecki). Istotny jest fakt oczekiwania znajomości przynajmniej jednego języka obcego przez wszystkie badane przedsiębiorstwa.

Ważne dla pracodawców okazały się także cechy osobowościowe, tj. komunikatywność (67% badanych), zaangażowanie oraz umiejętność współpracy (po 65%), myślenie analityczne (61%), samodzielność (56%), dążenie do samorozwoju (52%), dokładność (56%), odporność na stres (28%), zarządzanie czasem (22%). Mniej cenione były asertywność (17%), wytrwałość (9%), adekwatna samoocena (7%) oraz przywództwo (6%). Wielkość firmy ani branża nie determinowały zapotrzebowania na określone cechy osobowościowe kandydatów.

Zakończenie

Analiza zebranego materiału pozwoliła na sformułowanie następujących wniosków:

1. Przedsiębiorstwa, z którymi Politechnika Lubelska prowadziła współpracę przed realizacją badań, chętniej zgadzały się na wzięcie udziału w ankietyzacji i wypełniały kwestionariusze. Natomiast trudniej uzyskać odpowiedzi od firm, które do tej pory nie podejmowały współpracy z uczelnią. Stąd wskaźnik responsywności kształtuje się na poziomie 49%.

2. Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała czynne włączenie się do działań związanych z organizacją staży i praktyk studenckich, umożliwiających młodym ludziom zdobycie do-

świadczenia, którego, na etapie rekrutacji, oczekują pracodawcy. Warto wykorzystać te deklaracje i jeszcze aktywniej włączać pracodawców w różnorodne działania na rzecz studentów i absolwentów. Umożliwienie zdobycia konkretnych kwalifikacji praktycznych i umiejętności zawodowych pomoże absolwentom osiągnąć sukces zawodowy, a firmie pozyskać odpowiednich kandydatów. Działania, jakie warto podejmować we współpracy to m.in.: praktyki, wspólne projekty przedsiębiorstw i uczelni, w których mogą wziąć udział także studenci, stworzenie możliwości sprawdzenia swojej wiedzy (np. baza zagadnień do sprawdzenia z branży IT), zagadnienia problemowe do praktycznego rozwiązania oraz szkolenia czy prowadzenie zajęć przez praktyków.

3. Interesujące wyniki otrzymano w zakresie znajomości języków obcych w oczekiwaniach potencjalnych pracodawców. Okazało się, że obecnie znajomość języka angielskiego jest podstawą dla pracodawców. Kilku z nich zaznaczało, iż absolwenci nie uzyskali pracy ze względu na niewystarczającą znajomość języka angielskiego. Warto zarekomendować studentom istotną potrzebę nauki języka obcego (przynajmniej angielskiego), zaś, jeśli chcą być bardziej konkurencyjni na rynku pracy, dwóch lub więcej. Dla pracodawcy cenny jest aspekt praktyczny, a nie tylko wiedza książkowa. Warto więc zainwestować w kursy, wymianę Erasmus, zagraniczne wyjazdy wakacyjne czy inne formy nauki.

4. Zrealizowane badanie potwierdziło, że respondenci wymagali od kandydatów do pracy zarówno doświadczenia (różnego rodza-



ju), jak też, wiążących się z nim, umiejętności praktycznych. Wśród nich wymieniają najczęściej znajomość konkretnych, stosowanych w przedsiębiorstwie, programów komputerowych, obsługę maszyn, wskazują na praktyczną wiedzę branżową. Wszystkie te umiejętności można rozwijać jedynie poprzez aktywność – pełny, czynny, udział w praktykach czy stażach, praktyki nadobowiązkowe, samodzielne poszukiwanie różnego rodzaju kursów, szkoleń branżowych, działalność w kołach naukowych lub organizacjach (także zrzeszających praktyków), udział w wymianach studenckich, prace dodatkowe. Warto zachęcać studentów, aby jak najszybciej obierali kierunek rozwoju swojej kariery, a dzięki temu, jeszcze w trakcie studiów, doskonalili umiejętności praktyczne. Podejmowane aktywności, oprócz wpisu do CV, umożliwią zapoznanie się z interesującą branżą, podjęcie decyzji, jakiego typu zadania chcielibyśmy wykonywać w pracy zawodowej. Dodatkowym aspektem jest możliwość sprawdzenia, czy wybrana przez nas branża jest rzeczywiście naszą przyszłością (studia dają jeszcze czas na zmianę decyzji). Warto na tym etapie spotkać się z doradcą zawodowym w Biurze Karier, który pomoże w wyborze właściwej drogi oraz przybliży możliwości poszukiwania pracy, staży, praktyk w przedsiębiorstwach regionu i całej Polski. Należy przy tym pamiętać, że pracodawca łatwiej podejmie decyzję o zatrudnieniu danej osoby, jeśli ma możliwość sprawdzenia jej w działaniu podczas praktyk czy stażu. Ta forma rekrutacji jest, jak podkreślają pracodawcy, najskuteczniejsza.

5. Wyniki badań potwierdziły zapotrzebowanie na umiejętności miękkie. Po raz kolejny okazało się, że od inżynierów oczekuje się nie tylko twardej, kierunkowej wiedzy, ale również umiejętności i kompetencji związanych z funkcjonowaniem w grupie oraz wspólnym wykonywaniem zadań. W szczególności podkreślano znaczenie zaangażowania (wskazanego przez 91% respondentów), komunikacji interpersonalnej (76%), umiejętność współpracy (72%) oraz samodzielności (70%).

Wyniki badań potwierdziły także analizy ogólnopolskie – duże firmy wolą przyjąć kandydata bez doświadczenia, żeby nauczyć go wszystkiego od podstaw, łącznie ze znajomością specjalistycznej wiedzy i umiejętności, a także specyficzną kulturą organizacyjną. Korzystając z wiedzy nabytej podczas rozmów z pracodawcami wynika, że niektóre firmy uważają, iż łatwiej nauczyć wszystkiego od podstaw, niż zmieniać nawyki ukształtowane podczas pracy w innych firmach.

Zaprezentowane wyniki badań miały na celu przedstawienie sytuacji absolwentów Politechniki Lubelskiej na rynku pracy z perspektywy współpracujących z uczelnią pracodawców. Warto podkreślić, że absolwenci uczelni technicznej – inżynierowie są specyficzną grupą na rynku pracy, mającą inne możliwości zatrudnienia niż absolwenci uniwersytetów.

Autorzy mają oczywiście świadomość ograniczeń zrealizowanych badań, w szczególności wynikających z nielosowego doboru próby badawczej oraz niewielkiej grupy pracodawców

(badania przeprowadzono podczas targów pracy)⁸. Z tego względu nie wszystkie branże były reprezentowane w równej liczbie przedsiębiorstw. Warto byłoby również przeprowadzić w przyszłości szersze badania, nie tylko na zwiększonej liczebnościowo próbie badawczej, lecz także porównawcze, z pozostałymi uczelniami wyższymi Lubelszczyzny. Tego typu analizy z pewnością umożliwiłyby uzyskanie ciekawych wyników porównawczych.

Wykorzystane materiały

1. Kryńska E., *Polski Rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.
2. *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy w województwie lubelskim. Raport z badań*, ECORYS Polska Sp. z o.o., Lublin 2012.
3. Rożnowski B. *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2009.
4. http://old.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lublin/ASSETS_szkoly_wyzsze_2012_2013_.pdf
5. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/praca-wynagrodzenia/bezrobocie-stopa-bezrobocia/bezrobotni-oraz-stopa-bezrobocia-wg-wojewodztw-podregionow-i-powiatow-stan-na-koniec-marca-2014-r-,2,19.html>
6. <http://www.lubelskie.pl>
7. <http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=175>

⁸ Podjęta próba przeprowadzenia badań wśród większej grupy respondentów za pomocą ankiety elektronicznej nie przyniosła efektów.



Problemy zarządzania zasobami ludzkimi 50+

autor: mgr Aneta Zarębska

Katedra i Klinika Rehabilitacji i Ortopedii, Uniwersytet Medyczny w Lublinie, Samodzielny Publiczny Szpital Kliniczny nr 4 w Lublinie

Powszechnie znane i używane są sformułowania „młodość nie wieczność”, „starość nie radość”, ale ich sens może zrozumieć dopiero ten, kto z młodością zaczyna się żegnać. Pożegnanie to nie jest łatwe. Towarzyszy mu ból i nie jest on spowodowany przez brak akceptacji samego siebie, lecz otoczenia.

Należy zastanowić się, o kim myślimy, używając określenia „osoba starsza”. Czy są to osoby w grupie wiekowej pięćdziesięcio-, sześćdziesięcio- czy może siedemdziesięciolatek? Ta kwestia podlega dyskusji, bo wielu z tej grupy wiekowej powie, że nieważne ile ma lat, tylko na ile wygląda i jak się czuje. Sytuacja się zmienia, kiedy osoby powyżej pięćdziesiątego, a nawet czterdziestego roku życia chcą podjąć pracę, gdyż z poprzedniej po wielu latach zatrudnienia zostały zwolnione, np. pod pretekstem likwidacji stanowisk. Jest to nie lada wyzwanie. Trudno jest im odnaleźć się na rynku pracy. Ludzie ci pozostają bierni zawodowo, co ma szereg negatywnych konsekwencji dla jednostki i społeczeństwa. Nie podejmują aktywności ekonomicznej i wycofują się z rynku. Szyb-

iej rezygnują z poszukiwań pracy, zwłaszcza, gdy okres pozostawania bez zatrudnienia wydłuża się. Wiele firm najchętniej zatrudnia młodych, zdolnych, wykształconych, znających języki obce i gotowych na zmiany na ciągle przeobrażającym się rynku pracy. Dlatego grono osób po pięćdziesiątce najczęściej pozostaje bez zatrudnienia.

Przeciętna długość życia w krajach uprzemysłowionych, również w Polsce, systematycznie się wydłuża. W 2013 r. przeciętny Polak żył ok. 73 lata, natomiast statystyczna Polka ok. 81 lat¹. Oznacza to dłuższy okres korzystania z emerytury. W połączeniu z malejącą liczbą osób aktywnych zawodowo jest to trudna do udźwignięcia sytuacja dla obecnych systemów emerytalnych. Zaczęto coraz bardziej analizować relację pomiędzy ustawowym wiekiem emerytalnym, a dalszym średnim trwaniem życia.

Zarządzanie zasobami ludzkimi to działania organizacji mające na celu pozyskanie, rozwój i utrzymanie działającej efektywnie siły roboczej. Odbywa się to w kontekście złożonego i nieustannie zmie-

¹ Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl.

niającego się otoczenia. Cele i strategia organizacji są realizowane przez ludzi. To pracownicy projektują i wykorzystują technologie, tworzą firmę i uczestniczą w jej życiu. Od tego kim są, co robią, jak działają, zależy funkcjonowanie i zysk przedsiębiorstwa. Nawet najlepsza strategia nie zrealizuje się sama, a właściciel nie wykona wszystkiego własnymi rękami. Dlatego też zasoby ludzkie mają ogromne znaczenie dla skutecznego funkcjonowania organizacji. Niegdyś zarządzanie personelem w wielu organizacjach zaliczano do zadań drugorzędnych, ale w ciągu ostatnich dwóch dziesięcioleci jego znaczenie ogromnie wzrosło. Wynika to z uznania, że pracownicy są cennym środkiem poprawy wydajności firmy oraz z uświadomienia sobie kosztów związanych z niewłaściwym zarządzaniem nimi.

Na wzrost znaczenia funkcji personalnej wpłynęły m.in. następujące czynniki:

- wysokie koszty pracy w nowoczesnym przedsiębiorstwie,
- konkurencyjność przedsiębiorstwa i jego pozycji na rynku,
- zdolność potencjału społecznego do generowania innowacji,
- wrażliwość potencjału społecznego na nieodpowiednie traktowanie,
- rola kultury organizacyjnej w nowoczesnym zarządzaniu.

Zarządzanie potencjałem społecznym jest efektywnym i pożytecznym narzędziem, którym przedsiębiorstwo musi nauczyć się posługiwać, by stawić czoło nasilającej się konkurencji na rynku krajowym lub skutecznie konkurować na rynkach



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



zagranicznych. Pierwszą decyzją, którą należy podjąć przy organizowaniu nowoczesnej funkcji personalnej, powinna być ta dotycząca wyboru modelu polityki personalnej. Powinna ona zapaść na szczeblu strategicznym polityki personalnej. W zarządzaniu zasobami ludzkimi wyróżnia się dwa modele: sita i kapitału ludzkiego.

Model sita wskazuje na selekcję pracowników jako podstawową działalność komórek personalnych. Prowadzi on do powstania kultury organizacyjnej opartej na konkurencji i rywalizacji między uczestnikami (pracownikami). Główną rolę odgrywa rekrutacja. Przedsiębiorstwo powinno wybierać najlepszych spośród możliwych kandydatów i stopniowo pozbywać się gorszych pracowników. W związku z tym już w momencie naboru dochodzi do konkurencji między kandydatami – tylko najlepsi, najbardziej odpowiedni są przyjmowani. Przydatność mierzona jest posiadanymi kwalifikacjami, udokumentowanymi odpowiednim dyplomem lub zaświadczeniem. Organizacja stosująca ten model zarządzania zasobami ludzkimi stara się dotrzeć do potencjalnych asów na rynku pracy, stosuje różne środki, np. kampanie reklamowe, korzysta z usług wyspecjalizowanych firm („łowców głów”) itp. Potem następuje selekcja – „odsiewa się” kandydatów na samym początku. Najlepsi zostają przyjęci i sprawdzani w codziennej pracy. Lecz to jeszcze nie koniec. Następuje dalsza selekcja – najlepsi są awansowani, a najslabsi zwalniani. Znowu przeprowadza się rekrutację. Osoby, które przejdą pomyślnie przez system „sit” zostaną przyjęte, awansowane lub zwolnione.

Zarządzanie zasobami ludzkimi w tym modelu oparte jest na założeniu, że osoba dorosła jest gotowa i w pełni ukształtowana i nie można jej zmienić. Jeżeli więc firma przyjmuje najlepszych kandydatów, to zapewnia sobie najlepszych pracowników. Ich umiejętności sprawdza w trakcie rekrutacji lub w pracy w okresie próbnym. Oprócz tego ludzie zmuszeni są do rywalizacji, dają z siebie wszystko. W ten sposób pracują bardziej efektywnie.

Przeciwstawnym modelem jest **model kapitału ludzkiego**. Oparty jest on na założeniu, że człowiek uczy się i zmienia przez całe życie. Pracownicy przyjmowani są do pracy z myślą o długookresowym ich zatrudnieniu. Organizacja jest miejscem, w którym mają spędzić sporą część swojego życia, tworzyć i rozwijać się. Przyjmuje się więc do pracy osoby z niekoniecznie najwyższymi kwalifikacjami formalnymi, lecz takie, które skłonne są do samodoskonalenia i współpracy. W momencie zatrudnienia organizacja pełni nad pracownikiem funkcję opiekuńczą. Troszczy się o jego rozwój profesjonalny i osobisty, dba o jego dobre samopoczucie i zadowolenie z pracy. Firma inwestuje w swoich pracowników poprzez kształcenie, wzbogacanie środowiska pracy, poprawę jakości przywództwa itd. Pracownicy w tym modelu zarządzania zasobami ludzkimi zwalniani są bardzo rzadko, a jeśli ktoś nie pracuje efektywnie, jest raczej przenoszony na inne stanowisko pracy.

Podejście do zarządzania potencjałem społecznym według modelu kapitału ludzkiego opiera się na założeniu, że człowiek ze swej natury jest zdolny i skłonny do rozwoju. Dlatego rozwój, a nie kon-

kurencja jest podstawowym bodźcem do tego, aby pracownicy wykonywali swoje zadania efektywnie.

W Polsce najczęściej spotykany jest model mieszany, będący kombinacją modeli sita i kapitału ludzkiego. Kandydatów do pracy szuka się umieszczając anonsy w prasie lub Internecie, co jest typowe dla modelu sita. Podaje się kwalifikacje i formalne wymagania. Zazwyczaj bierze się pod uwagę dyplomy, nie zwracając uwagi na cechy osobowości. Natomiast po zatrudnieniu pracownika realizowany jest system zbliżony do kapitału ludzkiego – pracownik raz przyjęty nie bywa zwalniany, a konkurencja o stanowiska i awanse jest bardzo ograniczona. Pracownik nieefektywny jest przesuwany na inne stanowisko. Firmy, które prowadzą taki system mają problemy związane z brakiem motywacji wśród personelu, kłopoty z dyscypliną, odejściem najbardziej wartościowych pracowników. Jednocześnie organizacje te cieszą się dużym zainteresowaniem, które nie jest wykorzystywane ani nawet zauważane przez większość dyrektorów.

Często jednak pracodawcy odchodząc od systemu mieszanego, nie zastanawiając się nad konsekwencjami wynikającymi dla firmy, zwalniają w pierwszej kolejności pracowników starszych, którzy przepracowali znaczną część swojego życia na jednym stanowisku, a na ich miejsce zatrudniają osoby młode, mniej doświadczone. W ogłoszeniach prasowych podają jednoznacznie, że potrzebują na stanowisko osoby młodej, a jeśli takiej informacji nie ma, to osoba zainteresowana dowiadyuje się tego podczas dalszej selekcji. Takie przejawy dyskryminacji są często praktykowane w przedsiębiorstwach.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



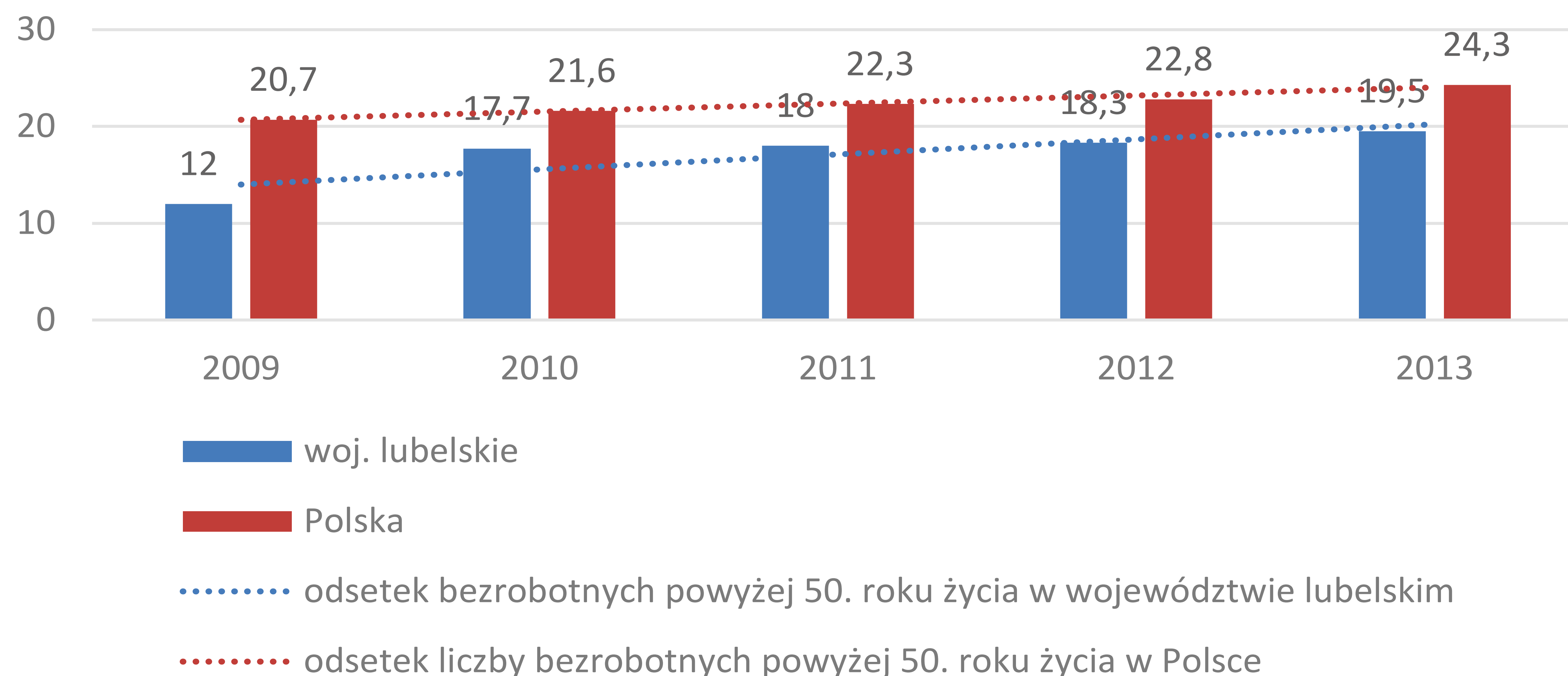
Bezrobocie wśród osób 50+ w województwie lubelskim

W polskich firmach wciąż funkcjonują stereotypy i uogólnienia dotyczące pracowników 50+. Pracodawcy wolą na ogół zatrudniać młodych, bo w ich przekonaniu osoby starsze mają problemy ze zdrowiem, pracują mniej wydajnie, nie chcą się rozwijać. Opinie te to mity, z którymi ciężko walczyć, ale już teraz niektóre przedsiębiorstwa wprowadzają elementy polityki HR w ramach zarządzania wiekiem. Są to m.in.: zatrudnianie starszych pracowników, zarządzanie karierą, elastyczny czas pracy, promocja zdrowia, przenoszenie na inne stanowisko, zwolnienia monitorowane (decyzja o zwolnieniu jest decyzją pracownika). Niezbędne są aktywne działania dostosowujące warunki, formę i czas pracy do możliwości pracowników starszych. Nie wystarczy jedynie formalny brak dyskryminacji pracowników ze względu na wiek. Około 20%² bezrobotnych to ci „po pięćdziesiątce”. W 2012 r. odsetek ten wynosił 22,8 %³, a w 2013 r. wzrósł do 24,3%⁴. W województwie lubelskim tendencja również jest zwykła. Sytuację tę przedstawia poniższy wykres. Wynika to między innymi

² Kolińska-Dąbrowska M., *Dojrzały pracownik, dobry pracownik*, „Gazeta Praca” 46/710/2008.

³ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2012 roku*, Warszawa 2013.

⁴ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, Warszawa 2014.



Wykres 1. Zarejestrowani bezrobotni powyżej 50. roku życia w województwie lubelskim i w Polsce (w %).

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w latach 2009-2013*.

z faktu, że brak jest na rynku pracy ofert dla osób starszych. Programy takie jak „Solidarność pokoleń” czy „Zysk z dojrzałości” mają zachęcać pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych, a „Adults Mentoring” miał uświadamiać, że osoba 50+ to wiedza i doświadczenie, które można przekazać młodszym pracownikom.

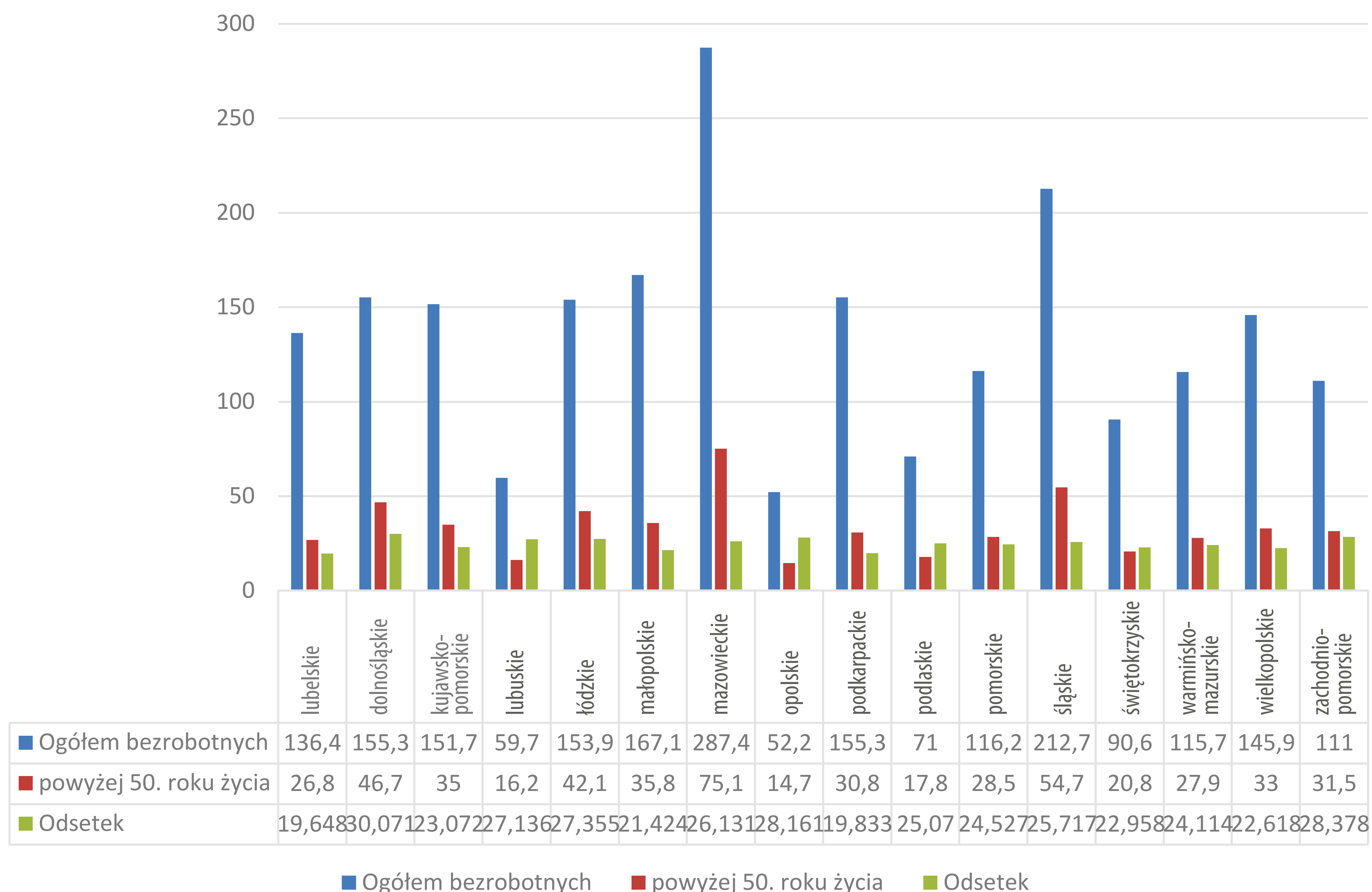
Jak widać na powyższym wykresie, sytuacja osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia na rynku pracy z biegiem czasu pogarsza się. Zarówno w całej Polsce, jak i w naszym województwie odsetek bezrobotnych w tej grupie wiekowej rośnie. W województwie lubelskim jednak jest to wzrost szybszy w stosunku do ogólnej sytuacji w kraju. W ciągu ostatnich pięciu lat w Polsce odsetek wzrósł o nieco ponad 4 punkty pro-

centowe natomiast w województwie aż o ponad 12 punktów procentowych.

W I kwartale 2014 r. odsetek osób w grupie wiekowej powyżej 50. roku życia w województwie lubelskim wynosił aż 19,6 %.

Najwięcej bezrobotnych w grupie wiekowej 50+ jest w najbardziej zaludnionym regionie centralnym (woj. łódzkie i mazowieckie) – 117,2 tys. osób. Niechlubne drugie miejsce zajmuje „ściana” wschodnia naszego kraju, czyli województwa: lubelskie, podkarpackie, podlaskie i świętokrzyskie, łącznie 96,2 tys. osób. Najwięcej osób czynnych zawodowo w tej grupie wiekowej zamieszkuje region południowo-zachodni (woj. dolnośląskie i opolskie). Najmniej osób 50+ zarejestrowanych jako bezrobotne jest w woj. opolskim (14,7 tys.).





Wykres 2. Liczba bezrobotnych według wieku oraz województw w I kwartale 2014 r. (w tys.).

Źródło: opracowanie własne na podstawie Główny Urząd Statystyczny, Bezrobocie rejestrowane w I kwartale 2014 roku, Warszawa 2014.

Zjawisko dyskryminacji w obszarze zarządzania kadrami w przedsiębiorstwie

Różne aspekty stosunków między pracownikami a pracodawcami, zwłaszcza te dotyczące równych szans zatrudnienia, wynagrodzenia i świadczeń, stosunków pracy oraz bezpieczeństwa

pracy i zdrowia, są regulowane aktami prawnymi. R.W. Griffin (2006) przytacza w swojej książce ustawy funkcjonujące w Stanach Zjednoczonych, mówiące o równych szansach w zatrudnieniu,

będące przeciwko dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek oraz o warunkach zdrowotnych i bezpieczeństwie pracy.

Ustawa o prawach obywatelskich z 1964 r. zakazuje dyskryminacji we wszystkich dziedzinach stosunków zatrudnienia. Decyzje pracodawcy w myśl tej ustawy powinny być podejmowane nie na podstawie osobistych uprzedzeń i skłonności, lecz kwalifikacji danej osoby. „Ustawa ta zakazuje bezpośrednich form dyskryminacji, takich jak odmowa dostępu czarnych do stanowisk kierowniczych, odmowa zatrudnienia mężczyzn jako obsługi pokładowej w samolotach, odmowa zatrudnienia kobiet jako robotników budowlanych, jak również pośrednich form dyskryminacji” (R.W. Griffin, 2006, s. 441).

Drugą ustawą opisaną przez R.W. Griffina (2006, s. 442) jest ustawa przeciwko dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek z 1967 r. i ostatni raz zmieniona w 1986 r. Jest ona próbą wyeliminowania przypadków dyskryminacji pracowników w starszym wieku, tj. powyżej 40. roku życia. Od pracodawców nie wymaga się, aby zatrudniali celowo osoby powyżej 40. roku życia, lecz by sprawiedliwie traktowali wszystkich ubiegających się o pracę.

Ustawa o warunkach zdrowotnych i bezpieczeństwie pracy z 1970 r. nakazuje zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, wolnych od zagrożeń, które mogą być powodem śmierci lub poważnego uszczerbku dla zdrowia. Pracodawcy są również zobowiązani do przestrzegania norm bezpieczeństwa i zdrowia, co ma zapobiec wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



W Polsce o zakazie dyskryminacji traktuje Konstytucja oraz akty międzynarodowe, które Polska podpisała w związku z przystąpieniem do Unii Europejskiej. Wśród nich znajduje się: *Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy* dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Powyższe przepisy oznaczają dla pracodawcy to, że łamanie paragrafów podlega karze grzywny nakładanej przez Sąd Pracy. Dlatego przeprowadzając kampanię rekrutacyjną, przed przystąpieniem do redagowania ogłoszenia powinien zapoznać się z przepisami prawa. Ogłoszenie o pracę nie powinno zawierać sformułowań dotyczących:

- wieku poszukiwanego kandydata – bezpieczniejsze jest podanie preferowanego doświadczenia kandydata wyrażonego w latach: „Główny księgowy – minimum 5-letnie doświadczenie na samodzielnym stanowisku w Dziale Księgowości, doświadczenie w pracy na stanowisku międzynarodowym (od 1 do 3 lat)”,
- płci poszukiwanego kandydata oraz nazewnictwa stanowisk definiujących płć kandydata – preferowane jest podanie w ogłoszeniu sformułowania, np. „Specjalista/-ka ds. planowania produkcji...” lub „Firma transportowa z Poznania zatrudni księgową/księgowego...”

Przeglądając ogłoszenia prasowe oraz najpopularniejsze portale internetowe często możemy przeczytać takie anonse: „Zatrudnimy osoby w wieku 18-30 lat do działu obsługi klientów biznesowych...”, „Przyjmę konsultantów opieki me-

dycznej, preferowane osoby w wieku 20-35 lat...” czy „Zatrudnimy na umowę o pracę osoby z doświadczeniem. Wiek do 30 lat...”. Są to sformułowania, które łamią przepisy polskiego prawa dotyczącego zakazu dyskryminacji na rynku pracy. Skala tego zjawiska jest dość duża. Może to wynikać zarówno z niewiedzy pracodawców o istnieniu przepisów mówiących o zakazie dyskryminacji, jak również może to być zabieg celowy, gdyż pracodawca chce mieć kadrę młodą.

Drugim zjawiskiem pojawiającym się w czasie rekrutacji kandydatów może być dyskryminacja ze względu na płć pracownika. I tak na przykład sformułowane ogłoszenie: „Poszukujemy kandydatki do pracy biurowej...” jest w świetle obowiązującego prawa naruszeniem art. 11³ Kodeksu Pracy, mówiącego o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu oraz art. 18^{3b} o naruszeniu zasady równego traktowania. Dyskryminacja ze względu na wiek występuje nie tylko przy rekrutacji i selekcji kandydatów. Jest to również faworyzowanie młodych pracowników i odsuwanie od zadań starszych, narzucanie niekorzystnych warunków pracy i wynagrodzenia, pominięcie przy awansowaniu i szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz rozwiązywanie umowy ze względu na wiek. Art. 39 Kodeksu Pracy chroni osoby starsze, które zbliżają się do osiągnięcia wieku emerytalnego. Pracodawca, może jednak zwolnić pracownika nawet rok przed osiągnięciem ochrony przedemerytalnej, motywując to likwidacją stanowiska lub restrukturyzacją zakładu pracy.

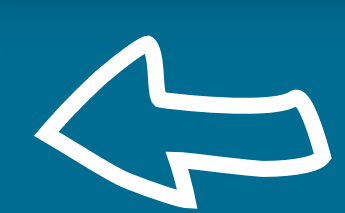
Elementy polityki HR w ramach zarządzania wiekiem

„Zarządzanie wiekiem obejmuje różnorodne działania, skierowane głównie do starszych pracowników, mające na celu poprawę ich środowiska pracy oraz zdolność do jej wykonywania”⁵. Zarządzanie wiekiem jest w firmie elementem polityki personalnej, podejmowanej przez pracodawców, nastawionej na utrzymanie w firmie osób, które przekroczyły 50 lat. „Zarządzanie wiekiem, a właściwie różnorodnością wiekową w organizacji to trudne wyzwanie. Można nawet zaryzykować stwierdzenie, że różnice narodowości lub różnice płci nie wymagały tak zróżnicowanego podejścia, jak jest to konieczne przy zarządzaniu wiekiem. W miarę jak firma walczy o swoją pozycję na rynku, starając się być coraz bardziej konkurencyjną, wdrażając optymalizacje, reengineering, zarządzanie jakością – zdesperowani menedżerowie muszą w praktyce zarządzać wiekiem, stając na co dzień wobec trudnych pytań”⁶. Pytania te dotyczą współpracy między młodymi i starszymi pracownikami, przekonania młodych pracowników o doświadczeniu osób starszych i motywowania starszych pracowników do pracy.

Age management jest pojęciem mało popularnym zarówno wśród pracowników, jak i pracodaw-

⁵ Urbaniak B., *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, www.zarządzaniewiekiem.pl [18.05.2009].

⁶ Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, *Zysk z dojrzałości*, (w:) *Materiały seminaryjne Zarządzanie wiekiem w teorii i praktyce*, Lublin, 20.04.2009.



ców. Nie ma jednoznacznej definicji tego terminu. Odnosi się on do wielu kwestii i problemów, takich jak starzejąca się populacja, aktywne starzenie się, zarządzanie zróżnicowanym wiekowo zespołem, przeciwdziałanie dyskryminacji itp.

Zarządzanie wiekiem można przedstawić z perspektywy jednostki, przedsiębiorstwa oraz polityki rynku pracy.

Age management na poziomie jednostki dotyczy osób pracujących i mających potencjał do integracji z rynkiem pracy lub powracających do pracy. Jest to szansa dla jednostek do jak najdłuższego pozostania aktywnym oraz przystosowania się do wciąż zmieniającego się rynku pracy poprzez stałe uaktualnienie i podnoszenie swoich umiejętności w starszym wieku.

Zainteresowanie menedżerów zarządzaniem wiekiem zazwyczaj pojawia się w sytuacjach takich jak restrukturyzacja, zmiany organizacyjne, rozwój technologiczny czy utrata pracowników z wysokimi kwalifikacjami i doświadczeniem. Może być również związane z zarządzaniem kosztami w firmie, wymaganiami klientów czy chęcią zatrzymania wykształconych pracowników. Jest to wtedy **zarządzanie wiekiem z punktu widzenia przedsiębiorstwa**. Do działań w zakresie age management w firmie można zaliczyć tworzenie strategii zarządzania wiekiem obejmujących rekrutację, szkolenia, rozwój oraz promocję starszych pracowników. Mogą to być programy aktywizacyjne dotyczące uczenia się przez całe życie, zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz wdrażanie elastycznych form zatrudnienia.

ZATRUDNIENIE STARSZYCH PRACOWNIKÓW

Brak dyskryminacji wiekowej w ofertach pracy, rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna, np. skierowanie ofert pracy do zatrudnionych pracowników zagrożonych zwolnieniem lub do byłych pracowników firmy, którzy odeszli na wcześniejsze emerytury.

ZARZĄDZANIE KARIERĄ

Rozwój zawodowy - umożliwienie pracownikom 50+ rozwoju zawodowego, zniesienie limitu wieku w dostępie do szkoleń, motywowanie do udziału w podnoszeniach kwalifikacji zawodowych.

Elastyczny czas pracy - dopasowanie formy zatrudnienia i czasu pracy do zakresu zadań, a także do sytuacji życiowej i zdrowotnej pracownika.

Promocja zdrowia - projektowanie stanowisk pracy z uwzględnieniem starszych pracowników i ich stanu zdrowia, programy edukacyjne dotyczące profilaktyki.

Przeniesienie na inne stanowisko - dopasowanie stanowiska pracy do stanu zdrowia i umiejętności pracownika po wcześniejszych konsultacjach z pracownikami.

KONIEC ZATRUDNIENIA

Zwolnienia monitorowane - outplacement, przejście na emeryturę jest dobrowolną decyzją pracownika, zachęcanie do utrzymania kontaktów z firmą, zatrudnienie emerytów, np. jako ekspertów lub doradców.

Rys. 1. Wybrane elementy polityki HR w ramach zarządzania wiekiem

Źródło: opracowanie własne na podstawie Mól D. Osoby 50+ na rynku pracy, Biuletyn 7/2008, www.bezrobocie.org.pl

Zarządzanie wiekiem stało się również częścią **polityki rynku pracy** oraz inicjatyw zachęcających do podejmowania działań mających na celu radzenie sobie z problemem starzejącej się populacji.

Niezależnie od tego z jakiej perspektywy się patrzy, kluczowym czynnikiem w zarządzaniu wiekiem jest właśnie wiek. Age management wykorzystuje elementy i procesy zarządzania zasobami ludzkimi w firmie: planowanie zatrudnienia,



rekrutacja, dobór form zatrudnienia i organizacji pracy, długość i organizacja czasu pracy, polityka płac, ocenianie, motywowanie i zarządzanie rozwojem pracownika (rys. 1.1.).

Zarządzanie wiekiem jako narzędzie HR z jednej strony wymaga od pracodawcy spojrzenia na pracownika z uwzględnieniem jego wieku, lecz nie jako elementu głównego i decydującego, ale niosącego pewne cechy i wartości. W odniesieniu do pracowników 50+ zarządzanie wiekiem to również planowanie elastycznego procesu przechodzenia na emeryturę poprzez zmniejszenie zakresu obowiązków pracownika, czy pracę w niepełnym wymiarze godzin (np. ¼ lub ½ etatu). Z drugiej strony pracodawcę obowiązuje zasada równego traktowania pracowników, a więc niedopuszczalne jest faworyzowanie i dyskryminacja pewnych grup wiekowych.

Ważnym elementem polityki HR w odniesieniu do pracowników starszych są również elastyczne formy zatrudnienia. *„Elastyczność w szerokim tego słowa znaczeniu jest traktowana jako odpowiedź na pojawiające się wyzwania na rynku pracy. (...) Elastyczne zatrudnienie to zdolność adaptacji struktury, wielkości i kwalifikacji personelu do zmieniających się warunków otoczenia oraz potrzeb i możliwości pracodawcy.”*⁷

Elastyczność może być osiągana w różny sposób i ujmowana w różnych kategoriach. Biorąc

pod uwagę kryterium podziału według miejsca występowania, można ją podzielić na elastyczność zewnętrzną (na zewnątrz firmy) i wewnętrzną (wewnątrz firmy). Elastyczność zewnętrzna oznacza dostosowanie do zmieniającej się rzeczywistości liczby zatrudnionych pracowników, podczas gdy wewnętrzna daje firmom możliwość reagowania na narzucone z zewnątrz zmiany popytu na drodze regulacji wewnątrzzakładowych. Biorąc pod uwagę ilość pracowników, działalność operacyjną firmy i wrażliwość płac na rynku, można podzielić elastyczność na ilościową, funkcjonalną (organizacyjną), płacową (finansową) oraz elastyczność czasową (wydłużenie, skrócenie czasu pracy pracowników oraz zmiany jego rozkładu. Pierwsza odnosi się do fluktuacji pracowników w firmie (przyjęcia i zwolnienia) Elastyczność organizacyjna oznacza szybkie przesuwanie pracowników między różnymi czynnościami i zadaniami, istotne stają się tutaj szkolenia i podnoszenie kwalifikacji pracowników. Elastyczność płacowa oznacza elastyczność płac w organizacji ze względu na sytuację na rynku pracy, rentowność firmy oraz wydajność pracy. Obok wymienionych wyżej wyróżnia się również elastyczność lokalizacyjną. Ta dotyczy pracowników pracujących w domu, w podróży, czy w wyodrębnionych placówkach.

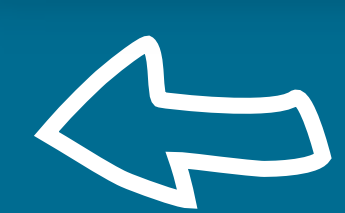
W praktyce elastyczne formy zatrudnienia oznaczają dla pracodawcy zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze godzin, przystosowanie czasu pracy do możliwości pracowników, zatrudnianie np. na umowy zlecenie. Osoby 50+

często korzystają również z możliwości telepracy bądź pracy w domu. Korzystając z takiego rozwiązania pracodawca ma wykonane zadania, a pracownik starszy pracuje w miejscu swojego zamieszkania.

W ramach elastycznych form zatrudnienia i zarządzania wiekiem praktykowane jest również przenoszenie pracowników na inne stanowiska. Jeżeli dany pracownik nie pasuje już do pewnego stanowiska (np. nie może pracować jako kierowca), może być on przeniesiony w ramach tej samej firmy na inne (np. strażnika parkingu). Przenoszenie tworzy nowe możliwości, szczególnie dla pracowników starszych, których wydajność maleje z powodu wieku i stanu zdrowia.

Aby zarządzanie wiekiem w danej firmie stało się efektywne, menedżerowie powinni dostosować typy zadań powierzanych starszym pracownikom do ich predyspozycji fizycznych oraz mentalnych. W zarządzaniu wiekiem istotna jest również praca zespołowa uwzględniająca zróżnicowanie wiekowe pracowników. Sprzyja ona wzajemnej wymianie doświadczeń w obu kierunkach. Na zasadzie mentoringu starsi przekazują młodszym tajniki zawodu, a młodsi dzielą się swoją nowoczesną wiedzą ze starszymi. Pracodawca musi jednak stworzyć warunki do takiego przepływu informacji: atmosferę otwartości, wzajemnego zaufania i równowagi pokoleniowej. Wtedy młodzi, niedoświadczeni pracownicy są traktowani jako źródła nowych pomysłów, idei i inspiracji, natomiast osoby 50+ stają się fundamentem wiarygodności firmy.

⁷ Mochol-Zajda L., *Dotychczasowe i perspektywiczne wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia w podlaskich przedsiębiorstwach*, Białystok – Warszawa 2010.



Wnioski praktyczne

Zarządzanie wiekiem nie jest łatwym zadaniem dla menedżerów. Jest stosunkowo mało popularne. To element zarządzania różnorodnością. Obejmuje ono działania skierowane głównie do starszych pracowników, mające na celu poprawę ich środowiska pracy i zdolności do wykonywania zadań. Jest to element polityki personalnej podejmowanej przez pracodawców i pracowników, polegający na utrzymaniu w przedsiębiorstwie osób 50+. Zarządzanie wiekiem to przede wszystkim zarządzanie zmianą, polegającą na badaniu poziomu niezadowolenia w organizacji, wizji na przyszłość oraz możliwości taktycznego działania, oporu i innych kosztów wprowadzania zmiany w organizacji. Stosowanie zarządzania wiekiem w ujęciu kompleksowym może pozwolić na uzyskanie wymiernych oraz niewymiernych korzyści. Takie podejście powoduje zwiększenie efektywności każdego z czynników oraz narzędzi (efekt synergii), wzrost elastyczności w obszarze zarządzania wiekiem, większą łatwość włączenia całościowej strategii zarządzania wiekiem do ogólnej strategii zarządzania kadrami w firmie, większą akceptację przez pracowników i przełożonych narzędzi zarządzania wiekiem, jeśli stanowią one element strategii całościowej. Ową kompleksowość charakteryzuje skupienie się na działaniach prewencyjnych, zapobiegających eliminacji z zatrudnienia starszych pracowników,

objęcie polityką zarządzania wiekiem nie tylko osób starszych, ale i tych młodszych, jednoczesne wykorzystywanie narzędzi ze wszystkich obszarów zarządzania wiekiem. Ważne jest także doraźne stosowanie narzędzi zaradczych w stosunku do tych pracowników, którzy mają już problemy zawodowe związane ze swoim wiekiem. W takiej sytuacji menedżerowie mogą zwiększyć elastyczność czasu pracy, przeorganizować pracę, zmienić strukturę organizacyjną i harmonogramy, połączyć z programem zdrowotnym czy programem zmiany lub podnoszenia kwalifikacji. Rekrutacja nowych, młodych pracowników może być połączona z programem mentoringu obejmującym transfer wiedzy⁸.

Możliwości zarządzania wiekiem są w każdej firmie, nawet tej najmniejszej, gdzie nie ma wyspecjalizowanego działu HR. Wybiórcze stosowanie narzędzi nie przyniesie efektów, jeśli organizacja będzie stosować złe praktyki w innych obszarach zarządzania personelem.

Bibliografia

1. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, *Zysk z dojrzałości*, (w:) Materiały seminaryjne *Zarządzanie wiekiem w teorii i praktyce*, Lublin, 20.04.2009.
2. Baruk A. *Wybrane przejawy dyskryminacji stosowanej przez pracodawców wobec aktualnych i potencjalnych pracodawców*, „Humanizacja Pracy”, 3-4/243-244/288, Płock 2008.
3. Czekaj K., *Pomaganie inspiruje*, „Personel i Zarządzanie”, 11/224/2008, s. 7-8.
4. Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl
5. Griffin R.W., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, „Podstawy zarządzania organizacjami”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
6. Liwiński J., Sztanderska U., *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010.
7. Kolińska – Dąbrowska M., *Dojrzały pracownik, dobry pracownik*, „Gazeta Praca” 46/710/2008.
8. Kostera M., *Zarządzanie personelem*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000.
9. Kostera M. Kownacki S., *Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji*, (w:) Koźmiński A., *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
10. Mikulska A., *Złoty wiek*, „Personel i Zarządzanie”, 10/223/2008, s. 70-74.
11. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Osoby powyżej 50. roku życia na rynku pracy w latach 2009-2013*, Warszawa 2010,2011,2012,2013,2014
12. Mochol – Zajda L., *Dotychczasowe i perspektywiczne wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia w podlaskich przedsiębiorstwach*, Białystok – Warszawa 2010.
13. Mól D., *Biuletyn Osoby 50+ na rynku pracy*, 7/2008, www.bezrobocie.org.pl [15.03.2009]
14. Urbaniak B., *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, www.zarządzaniemwiekiem.pl [18.05.2009]
15. Włodarczyk A., *Siła wieku*, „Personel i Zarządzanie”, 3/228/2009, s. 111.

- 8 Liwiński J., Sztanderska U., *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



Wybór kierunku studiów oparty na wiedzy o rynku pracy jako determinanta szans zatrudnieniowych

autor: mgr Piotr Krzesiński

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Wprowadzenie

Młodzi ludzie nie zawsze zdają sobie sprawę, że wybierając kierunek studiów w dużej mierze określają także swoją zawodową przyszłość. Analizując ich sytuację na rynku pracy można zauważyć, że podjęta decyzja wpływa nie tylko na możliwości związane z zawodem i stanowiskiem, na którym będzie się pracowało, ale także na poziom szans na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. Oznacza to, że decyzja ta powinna być dobrze przemyślana i oparta na rzetelnych informacjach na temat sytuacji zawodowej absolwentów poszczególnych kierunków studiów, na lokalnym rynku pracy.

Zgodnie z danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie na koniec I kwartału 2014 r. w województwie lubelskim zarejestrowanych było 2 327 bezrobotnych do 27 roku życia w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły wyższej. Pod tym względem województwo lubelskie

posiadało piąty wynik w Polsce (najwięcej bezrobotnych było w woj. małopolskim i mazowieckim, a najmniej w opolskim i lubuskim). W skali wojewódzkiej najwięcej absolwentów szkół wyższych (do 27 roku życia) zarejestrowanych było w stolicy województwa – Lublinie (374). Patrząc ogółem na osoby zarejestrowane, które posiadają wykształcenie wyższe (niezależnie od okresu, który minął od ukończenia studiów), stanowiły one 14,4% wszystkich bezrobotnych w województwie lubelskim.

Wybór kierunku studiów decyduje o szansach na znalezienie pracy – fakt czy mit? Bardzo trudno udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Oczywiście jest, że na szanse znalezienia pracy wpływa wiele czynników, takich jak posiadane kompetencje społeczne, doświadczenie zawodowe, poziom oczekiwań stawianych potencjalnej pierwszej pracy i wiele innych. Analizując jednak dane dotyczące bezrobocia absolwentów po ukończeniu określonych kierunków, można zauważyć, że

fakt ukończenia określonego typu studiów bezpośrednio przekłada się na szanse zatrudnieniowe. Potwierdzają to statystyki zaprezentowane, przez Wydział Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, w publikacji Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2011/2012). Najwięcej bezrobotnych absolwentów (na dzień 31 maja 2014 r.) ukończyło studia na kierunku administracja (374) i pedagogika (366). Należy także zwrócić uwagę na drugi wskaźnik, jakim jest udział procentowy bezrobotnych absolwentów w liczbie absolwentów danego kierunku. Analizując dane w ten sposób można zauważyć, że kierunki, po których zanotowano największy odsetek absolwentów zarejestrowanych w urzędzie pracy to: bezpieczeństwo narodowe (39%), architektura i urbanistyka (29,6%), malarstwo (23,8%) czy ochrona środowiska (20%). Istnieją natomiast kierunki, po których bezrobocie absolwentów praktycznie nie istnieje – np. nikt nie zarejestrował się po kierunku lekarskim czy lekarsko-dentystycznym¹. Ranking świadczy więc, że istnieją kierunki studiów, których ukończenie daje większe ryzyko bezrobocia, a mimo to są one jednak bardzo popularne wśród młodych ludzi. Są to bardzo często kierunki, na których kształci się duża liczba studentów (np. administracja).

Zgodnie z wynikami badania, dotyczącego planów przyszłych absolwentów, najważniejszym czynnikiem, który determinuje kształt ka-

¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2011/2012)*, Lublin 2013, s. 62-64.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



riery edukacyjnej, a co za tym idzie zawodowej, są własne zainteresowania. Respondenci przyznawali, że podejmując tę kluczową decyzję będą przede wszystkim kierować się chęcią realizacji pasji i zainteresowań – na taki fakt wskazał przeszło co drugi respondent tego badania (56,6%). Dopiero w dalszej kolejności ankietowani wskazywali na fakt, iż w momencie wyboru wydawało im się, że dzięki ukończeniu określonego kierunku kształcenia ich szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy będą większe – 34,3%².

O tym, jak ważnym czynnikiem decydującym o wyborze studiów są zainteresowania, świadczą także wyniki badania „Młodzież 2013”. Wśród najważniejszych dążeń życiowych, które zostały wskazane przez biorących udział w badaniu uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, na wysokim, trzecim miejscu z odsetkiem wskazań na poziomie 41%, znalazła się ciekawa praca, zgodna z zainteresowaniami. Jednocześnie 51% respondentów tego badania deklarowało, że po ukończeniu obecnej szkoły zamierza kontynuować edukację na studiach wyższych. Można domniemać, że kierunek studiów także zostaje wybrany zgodnie z zainteresowaniami, gdyż ma to na celu realizację późniejszego dążenia, które jest związane z pracą³.

Przypomnieć także należy, że aspiracje młodzieży są zazwyczaj bardzo wysokie, stąd duże dążenie do zdobycia wykształcenia wyższego.

Istotny jest jednak fakt, że aspiracje te nie zawsze odpowiadają wymaganiom rynku pracy. Jak pisał Zbigniew Sufin, gdyby aspiracje młodych ludzi przekładały się na klasyfikację zawodów, to część z tych zawodów należałoby wykreślić, a w przypadku kilku mielibyśmy bardzo dużą liczbę ich przedstawicieli⁴. Należy także zwrócić uwagę na to, że w dzisiejszych czasach zdobycie wyższego wykształcenia jest zdecydowanie łatwiejsze niż było to przed okresem transformacji. Obecnie istnieje zdecydowanie więcej uczelni wyższych, w tym także niepublicznych, które same zabiegają o to, aby uczyło się na nich jak najwięcej studentów. Ponadto niż demograficzny sprawia, że zdecydowanie łatwiej jest przejść pomyślnie rekrutację na studia wyższe – szczególnie w przypadku kierunków mniej obleganych (często kierunków niskonakładowych), które bardzo często generują przedstawicieli zawodów nadwyżkowych. Potwierdzają to wyniki badania prowadzonego przez CBOS pn. *Studia wyższe – dla kogo, po co i z jakim skutkiem?*, podczas którego 78% respondentów przyznało, że według nich „kształcenie na wyższych uczelniach jest masowe, każdy może studiować”. Opinie o tym, że nauka na studiach wyższych przynależna jest najlepszym jednostkom i posiada charakter elitarny wypowiedziało aż czterokrotnie mniej uczestników tego badania (18%)⁵.

Młodzi ludzie wybierając kierunek kształcenia biorą pod uwagę przede wszystkim osobiste aspiracje, uzdolnienia i zamiłowania, nie doceniając znaczenia innych czynników. Istotne jest bowiem, żeby wybrać zawód, który odpowiadałby potrzebom rynku pracy rozumianego jako: „rodzaj rynku, na którym przedmiotem wymiany pomiędzy kupującym a sprzedającym jest praca. W przypadku rynku pracy, kupującym jest oferujący zatrudnienie pracodawca, a sprzedającym – pracownik otrzymujący za swoją pracę określone wynagrodzenie. Rynek pracy kształtowany jest poprzez podaż pracy i popyt na pracę”⁶. Jednym z warunków podjęcia wyboru, który odpowiadałby podaży pracy, jest oparcie go na wiedzy (m.in. na temat zawodów deficytowych, prowadzonych w regionie rekrutacjach i wymaganiach na poszczególne stanowiska) tak, aby stanowić „jak najlepszy towar na rynku”. Młodzi ludzie najczęściej zasięgają informacji od swoich bliskich, kolegów bądź z mass mediów, co oznacza, że bardzo często wiedza ta jest potoczna i nie ma pełnego oparcia w rzeczywistości. Zdecydowanie rzadziej zwracają się oni o pomoc do doradców zawodowych lub sami korzystają z obiektywnych danych⁷. Potwierdzają to wyniki badania, dotyczącego planów zawodowych uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów, prowadzonego przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Co

² Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych*, Lublin 2012, s. 30.

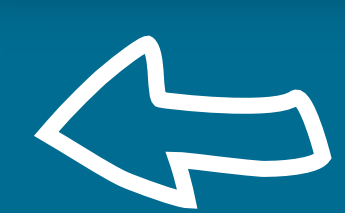
³ CBOS, *Młodzież 2013*, Warszawa 2013, s. 7, 12.

⁴ Z. Sufin, *Zawód – praca – kariera. Szkice z socjologii pracy*, Warszawa 1969, s. 45-47.

⁵ CBOS, *Studia wyższe – dla kogo, po co i z jakim skutkiem?*, Warszawa 2013, s. 2.

⁶ G. Kobiałka, *Doradztwo zawodowe. Podręcznik dla pracowników bibliotek działających na lokalnym rynku pracy*, Warszawa 2012, s. 7.

⁷ B. Rożnowski, K. Markowski, J. Łobocki, K. Konefał, *Powiązki i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*, Lublin 2007, s. 13.



czwarty uczestnik tego badania nie posiadał wiedzy do kogo można się zwrócić o pomoc w planowaniu kariery zawodowej, a z takiej pomocy korzystał tylko co trzeci uczeń/student. Jednocześnie z wypowiedzi respondentów wynikało, że duża część z nich nie jest zadowolona z obranej przez siebie ścieżki edukacyjnej i gdyby mogli jeszcze raz wybierać, to zdecydowałiby się na inny kierunek/profil kształcenia – na modyfikację kariery zdecydowałoby się 44,3% badanych⁸. Oznacza to, że zdobyta dzięki doświadczeniu wiedza sprawiła, że wybrana droga rozwoju edukacyjnego po kilku latach przestała się im wydawać atrakcyjna.

Metodologia badań

Informacje na temat losów absolwentów poszczególnych kierunków są niezwykle istotne, gdyż to na ich podstawie osoba wybierająca przyszłe kształcenie może podejmować decyzje. Wychodząc naprzeciw temu zapotrzebowaniu, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w okresie od grudnia 2013 r. do maja 2014 r. zrealizowało ilościowe badanie absolwentów⁹, którzy ukończyli studia wyższe (licencjackie, inżynierskie, magisterskie, lekarskie) na uczelniach z województwa lubelskiego. Postanowiono przyjrzeć się sytuacji osób, które zakończyły swoją edukację na stu-

⁸ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych*, Lublin 2012, s. 25-27, 30.

⁹ W okresie tym przeprowadzona badanie właściwe, które poprzedzone było badaniem pilotażowym.

diach wyższych w ciągu ostatnich 10 lat, czyli nie wcześniej niż w 2004 r.¹⁰

Ze względu na występowanie szeregu ograniczeń związanych z brakiem dokładnych danych dotyczących liczby absolwentów poszczególnych kierunków, którzy w latach 2004-2014 ukończyli studia wyższe, oraz brakiem operatu losowania, zastosowano nielosowy sposób doboru próby (dobór przypadkowy). W badaniu mógł wziąć więc udział każdy, kto spełniał kryteria udziału w nim. Wprowadzono także minimalną liczbę zrealizowanych wywiadów w ramach każdej z grup kierunków. Było to 40 respondentów dla grupy.

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone techniką wspomaganego komputerowo wywiadu przy pomocy strony www (CAWI). Ankieta została zamieszczona na jednym z portali internetowych oferujących prowadzenie on-line badań społecznych¹¹. Link do ankiety znalazł się w bazie ankiet tego portalu oraz został udostępniony na wielu stronach internetowych: Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Lubelskiego Obser-

¹⁰ Przyjęto rok przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, co wiąże się z pojawieniem się możliwości funkcjonowania absolwentów szkół wyższych na unijnym rynku pracy oraz korzystania ze wsparcia rozwoju zawodowego ze środków UE (np. szkolenia, studia podyplomowe, staże, dofinansowanie do działalności itp.).

¹¹ Ankieta zbudowana była z 4 bloków pytań (wstępnego oraz trzech odrębnych, skierowanych do osób nieposiadających zatrudnienia, prowadzących własną działalność gospodarczą oraz pracujących w firmach/instytucjach; łącznie 83 pytania), z których każdy respondent wypełniał obowiązkowo 2 części (wstępną oraz odpowiednią dla swojej sytuacji zawodowej).

watorium Rynku Pracy, stronach powiatowych urzędów pracy w województwie lubelskim, powiatowych portalach informacyjnych, stronie internetowej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych, portalach internetowych biur karier uczelni wyższych w województwie lubelskim. Hiperłącze do badania dystrybuowane było także za pomocą portali społecznościowych (m.in. poprzez oficjalne konto Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy na facebooku). Informacje na jego temat umieszczono w lokalnych ogłoszeniach prasowych oraz zaproszono absolwentów do udziału w badaniu podczas udzielania przez zespół badawczy wywiadów radiowych. Dodatkowo wysłano ponad 20 tysięcy maili do firm posiadających siedzibę na terenie województwa lubelskiego z prośbą o udostępnienie linku do ankiety wszystkim pracownikom, którzy spełniają kryteria udziału w badaniu (uzyskano bazę REGON od Urzędu Statystycznego w Lublinie oraz stworzono listy wysyłkowe na podstawie danych dostępnych na stronach internetowych firm oraz książkach telefonicznych). Wybór techniki CAWI dał największą szansę dotarcia do rozproszonych terytorialnie respondentów i dzięki temu możliwe było uzyskanie odpowiedzi od absolwentów, którzy ukończyli studia na uczelni z województwa lubelskiego, a przebywali poza województwem lub nawet za granicą (9,5% respondentów w momencie badania zadeklarowało, że mieszka poza województwem lubelskim). Ponadto łatwy sposób dystrybucji i możliwość dość szybkiego (ok. 10 minut) wypełnienia ankiety sprawiła, że respondenci chętnie brali w niej udział. Dużym



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



atutem takiego rozwiązania była także możliwość odłożenia wypełnienia ankiety na później. Badany nie musiał odpowiedzieć na pytania od razu (tak jak jest to w przypadku kontaktu z ankietą), lecz mógł rozpocząć wypełnianie ankiety w dowolnym momencie. Brak interakcji z ankietą, w przypadku badania CAWI, sprawia, że respondent może dokładnie przemyśleć odpowiedzi, których pragnie udzielić, a ponadto ma pełne poczucie anonimowości, które zdecydowanie sprzyja uzyskaniu szczerych wypowiedzi (szczególnie w przypadku drażliwych pytań o zarobki czy doświadczenia związane z bezrobociem).

Za wyborem techniki wywiadu komputerowego przemawiał także fakt, iż zbieranie danych w tego typu badaniu jest zdecydowanie szybsze aniżeli w przypadku technik CATI czy PAPI. Ponadto istnieje możliwość prowadzenia bieżącej kontroli wypełnianych ankiet oraz eliminowane jest ryzyko popełnienia błędu przez ankietę (brak jest także zagrożenia związanego z niepoprawnym zakodowaniem odpowiedzi respondenta do bazy danych, która poddawana jest analizie). Do wad tego typu podejścia zaliczyć należy przede wszystkim ograniczony dostęp do respondentów nieposiadających internetu. Należy jednak zwrócić uwagę, że badanie skierowane było do osób, które stosunkowo niedawno ukończyły studia wyższe, a co za tym idzie w większości zaliczają się do młodego pokolenia, dla którego uzyskanie dostępu do internetu nie stanowi problemu. Ponadto dzięki prowadzonej współpracy z urzędami pracy, uczelniami, pracodawcami itp. część badanych mogła skorzystać z komputera w ich

siedzibie (np. stanowiska w powiatowym urzędzie pracy) i tam wypełnić ankietę. Drugą wadą jest brak kontroli nad samym procesem wypełniania ankiety przez respondenta, przez co niemożliwe było doprecyzowanie niezrozumiałych pytań osobie badanej (co czasami stanowi jednak zaletę, gdyż nie sugeruje się odpowiedzi) oraz brak całkowitej pewności, że respondent spełnia kryteria udziału w badaniu. Założono jednak, że szereg pogłębionych pytań dotyczących tylko absolwentów szkół wyższych wymusił, że w próbie znalazły się tylko osoby spełniające kryteria udziału w badaniu. Jedynie ankiety do końca wypełnione kwalifikowane były do materiału badawczego.

Ze względu na koncepcję porównywania losów absolwentów¹² reprezentujących poszczególne kierunki studiów próbę podzielono na dwadzieścia dwie grupy kierunków (każda obejmowała kilka zbliżonych do siebie kierunków studiów).

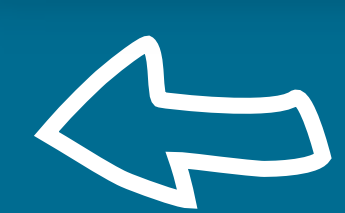
W badaniu udział wzięło łącznie 1 550 respondentów, którzy po roku 2003 ukończyli studia wyższe na terenie województwa lubelskiego. W grupie tej znalazło się 73% kobiet (1 132) oraz 27% mężczyzn (418). Średnia wieku wynosiła 28 lat, a mediana równo 27 lat. Najwięcej responden-

¹² Na potrzeby badania przyjęto, że absolwent szkoły wyższej to osoba, która uzyskała dyplom stwierdzający ukończenie studiów wyższych i – po obronie pracy – uzyskała tytuł zawodowy magistra (po studiach magisterskich jednolitych lub drugiego stopnia/uzupełniających), inżyniera lub licencjata (po studiach pierwszego stopnia/zawodowych). Brana jest pod uwagę ostatnia ukończona szkoła, niezależnie od okresu, jaki minął od zakończenia edukacji (nie mogło to być jednak wcześniej niż w 2004 r.).

tów miało 25 lat (wartość dominanty). Zdecydowana większość respondentów ukończyła studia stacjonarne – w taki sposób uczyło się prawie ¾ badanych (72,5%). Pozostałe 27,5% stanowili absolwenci, którzy ostatni stopień edukacji odbywali systemem niestacjonarnym.

Tabela 1. Liczba respondentów reprezentująca poszczególne grupy kierunków studiów

Grupa kierunków	Odsetek w próbie
administracyjne i zarządcze	9%
pedagogiczne i opieki społecznej	7,9%
społeczne	7,9%
ekonomiczne i finansowe	7,2%
humanistyczne i artystyczne	7%
psychologiczne	5,2%
ochrony środowiska	4,9%
medyczne i dentystyczne	4,1%
rolnicze, ogrodnicze, leśne i rybactwa	4,1%
związane ze sportem i urodą	3,9%
geograficzne i turystyczne	3,7%
dziennikarskie i informacyjne	3,7%
matematyczne i fizyczne	3,5%
biologiczne i chemiczne	3,4%
pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne	3,4%
związane z budową oraz naprawą maszyn i urządzeń	3,3%
prawne	3,2%
produkcyjne i przetwórcze	3,2%
architektoniczne i budowlane	3%
weterynaryjne i zootechniczne	3%
informatyczne	2,8%
transportowe i komunikacyjne	2,7%



Wyniki zamieszczone w artykule odnoszą się tylko do części badania ilościowego, prowadzonego przez LORP, które dotyczy badań absolwentów. W związku z tym przytoczone zostaną tylko niektóre problemy badawcze, które bezpośrednio odnoszą się do kwestii omawianych w niniejszym opracowaniu¹³.

Wybrane pytania badawcze:

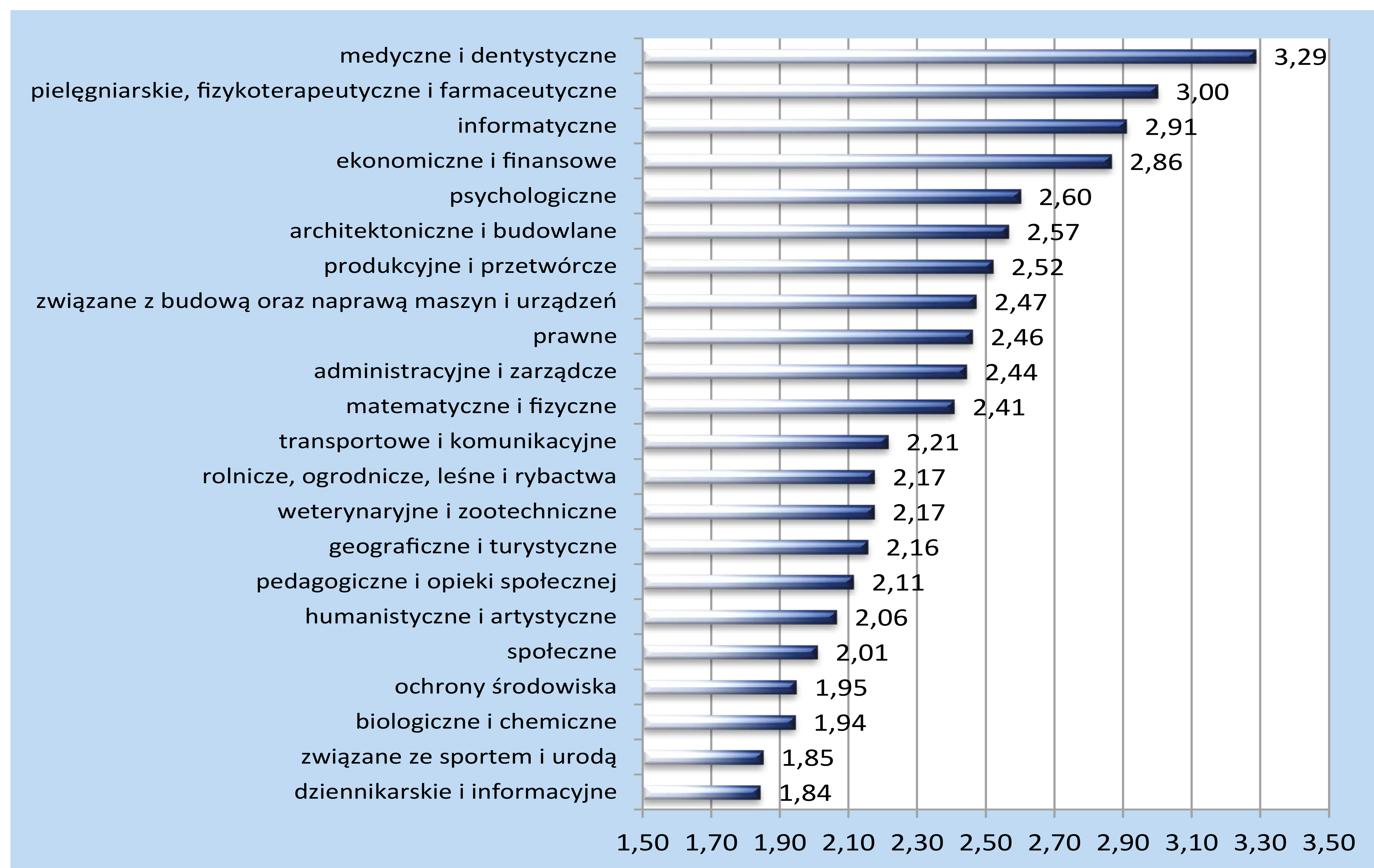
- Jakie były i są źródła wiedzy absolwentów o swoich mocnych i słabych stronach?
- Absolwenci jakich kierunków najczęściej zdecydowałiby się na zmianę kierunku, na inny dający większe szanse na rynku pracy?
- Które kompetencje, w opinii absolwentów, zostały najbardziej rozwinięte przez nich w trakcie studiów?
- Jak wyglądało kształcenie absolwentów poszczególnych kierunków po ukończeniu studiów?
- Co było największą barierą dla podjęcia pierwszego zatrudnienia po studiach?
- Jak respondenci oceniają szanse na znalezienie pracy w zawodzie wyuczonym i innym niż wyuczony?

¹³ Z pełną metodyką badania można się zapoznać w publikacji: Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów szkół wyższych i jakościowych wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych*, Lublin 2014.

Analiza wyników

Zdecydowana większość spośród respondentów, biorących udział w badaniu, po zakończeniu studiów zdecydowała się pozostać w województwie lubelskim, a opuściło je 9,5% przebadanych absolwentów. Z punktu widzenia losów absolwentów istotne jest, że najczęściej wymienianym powodem (65,3%), który sprawił, że pojawiła się konieczność emigracji poza województwo lubelskie,

był brak możliwości znalezienia satysfakcjonującej pracy. Potwierdza to, że na lokalnym rynku pracy istnieje dość duża konkurencja, która dotyczy także absolwentów posiadających wykształcenie wyższe. Z tego powodu odpowiedzią na brak szans zatrudnieniowych jest podjęcie decyzji o wyprawdzie – głównym kierunkiem jest województwo mazowieckie (50% wszystkich emigracji).



Wykres 1. Szanse na znalezienie pracy w zawodzie wyuczonym w opinii respondentów (1 – nie mam żadnych szans, 5 – mam bardzo duże szanse) źródło: opracowanie badań własnych.



Absolwenci szkół wyższych dość nisko oceniają swoje szanse na znalezienie zatrudnienia w zawodzie zgodnym z ukończonym kierunkiem studiów. Absolwenci ocenili (w skali od 1 do 5, gdzie 1 – nie mam żadnych szans, 5 – mam bardzo duże szanse) własne szanse na znalezienie pracy w zawodzie wyuczonym. Z ich opinii wynika, że nie są oni optymistami – znalezienie pracy w zawodzie wyuczonym uznają za zadanie bardzo trudne, o czym świadczy średnia odpowiedzi, która plasuje się na poziomie 2,34. Istnieje jednak bardzo duże zróżnicowanie opinii, respondentów reprezentujących różne grupy kierunków, odnośnie szans na znalezienie takiej pracy. Najkorzystniej swoją sytuację widzą absolwenci kierunków medycznych i dentystycznych oraz pielęgniarstwa, fizykoterapeutycznych i farmaceutycznych – średnie wartości deklaracji tych respondentów są większe aniżeli środkowa wartość skali. Najniższe średnie wartości (poniżej 2,0) osiągnęły kierunki: dziennikarskie i informacyjne, związane ze sportem i urodą, biologiczne i chemiczne oraz ochrona środowiska. W opinii społecznej najczęściej można się spotkać z poglądem, że głównym powodem, który ogranicza szanse absolwentów na znalezienie pracy jest brak doświadczenia zawodowego. Wyniki badania podważają jednak tę tezę, gdyż respondenci, którzy zostali zapytani o swoje doświadczenia związane z poszukiwaniem pierwszej pracy, przede wszystkim negatywnie wypowiadali się na temat zapotrzebowania lokalnego rynku na absolwentów kierunku, który ukończyli. Według nich szanse na znalezienie pierwszej pracy są bardzo

małe, ponieważ wybrany przez nich profil studiów nie jest poszukiwany przez pracodawców.

Niska ocena szans na znalezienie pracy w zawodzie wyuczonym związana jest także z niezadowoleniem z obranej w przeszłości ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Młodzi ludzie, podejmując decyzję o wyborze określonego kierunku studiów oraz podejmując związane z tym koszty, pragną przede wszystkim pracować w zawodzie bezpośrednio z nim związanym. Z tego powodu stopień zadowolenia ze studiów odnoszony jest przede wszystkim do szans na znalezienie pracy w zawodzie wyuczonym. W trakcie badania prawie połowa przebadanych absolwentów (45,4%) przyznała, że gdyby jeszcze raz mogła zadecydo-

wać o swojej ścieżce edukacyjnej, to nie powtórzyłaby wyboru, który został podjęty w przeszłości. Tylko co trzeci respondent jest zadowolony z ukończonego kierunku studiów i nie dokonałby żadnych zmian w swojej ścieżce zawodowo-edukacyjnej. W tym przypadku także występują znaczące różnice w opiniach osób, które ukończyły studia z poszczególnych grup kierunków. Najbardziej niezadowoleni z obranej ścieżki edukacyjnej są absolwenci kierunków biologicznych i chemicznych, weterynaryjnych i zootechnicznych oraz geograficznych i turystycznych. Najrzadziej kształt swojej kariery chcieliby zmodyfikować absolwenci studiów medycznych i dentystycznych oraz informatycznych.

Tabela 2. Deklaracje respondentów odnośnie tego, czy gdyby była możliwość wyboru raz jeszcze kierunku studiów, to czy zmieniliby go, na dającą większe szanse na rynku pracy, w poszczególnych grupach kierunków

Grupa kierunków	Kierunek zostałby zmieniony	Trudno powiedzieć	Kierunek nie zostałby zmieniony
biologiczne i chemiczne	67,9%	13,2%	18,9%
weterynaryjne i zootechniczne	65,2%	17,4%	17,4%
geograficzne i turystyczne	63,8%	12,1%	24,1%
ochrony środowiska	57,9%	28,9%	13,2%
matematyczne i fizyczne	55,6%	18,5%	25,9%
pedagogiczne i opieki społecznej	54,5%	23,6%	22,0%
dziennikarskie i informacyjne	52,6%	21,1%	26,3%
produkcyjne i przetwórcze	52,0%	20,0%	28,0%
związane z budową oraz naprawą maszyn i urządzeń	51,0%	15,7%	33,3%
rolnicze, ogrodnicze, leśne i rybactwa	50,8%	19,0%	30,2%
administracyjne i zarządcze	50,0%	20,7%	29,3%
humanistyczne i artystyczne	49,5%	19,3%	31,2%
społeczne	48,4%	14,8%	36,9%
związane ze sportem i urodą	45,0%	15,0%	40,0%
prawne	38,0%	24,0%	38,0%
architektoniczne i budowlane	34,8%	26,1%	39,1%
pielęgniarstwa, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne	32,7%	19,2%	48,1%
ekonomiczne i finansowe	31,5%	20,7%	47,7%
psychologiczne	25,0%	20,0%	55,0%
informatyczne	22,7%	15,9%	61,4%
transportowe i komunikacyjne	21,4%	35,7%	42,9%
medyczne i dentystyczne	14,3%	9,5%	76,2%



Zaznaczyć także należy, że moment zdobycia dyplomu uczelni wyższej w większości przypadków nie stanowi końca zdobywania kwalifikacji i umiejętności. Zdolność odnalezienia się na lokalnym rynku pracy wymaga elastyczności odnośnie stanowiska pracy, jak i chęci do podnoszenia kwalifikacji lub nawet całkowitego przekwalifikowania, zgodnie z występującym zapotrzebowaniem pracodawców. Może to być pomocne zarówno w przypadku chęci utrzymania pracy w określonej firmie/instytucji, jak i znalezienia nowego miejsca zatrudnienia. Wyniki badania świadczą, że taki sposób postrzegania szans zatrudnieniowych prezentowała znaczna część respondentów, gdyż 53,3% rozszerzało swoje kwalifikacje w ramach edukacji formalnej od momentu uzyskania dyplomu (na kolejnych stopniach studiów, studiach podyplomowych i szkole policealnej). Ponadto respondenci zostali także zapytani czy od momentu ukończenia studiów pojawiła się potrzeba zdobywania kwalifikacji (tzn. dyplomów, certyfikatów, uprawnień potwierdzających wiedzę i umiejętności). Ponad połowa badanych (56%) przyznała, że w tym okresie musiała podjąć odpowiednie działania, żeby ich kwalifikacje zostały poszerzone. Głównym motywem podejmowanych działań, odnoszących się zarówno do kształcenia formalnego, jak i nieformalnego, była chęć zwiększenia własnych szans na rynku pracy.

Istotną kwestią decydującą o zatrudnieniu jest też poziom rozwoju kompetencji, które stanowią element oceniany w trakcie procesów rekrutacyjnych. Dodatkowo inne badania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy wskazują, że zdaniem

pracodawców poziom kompetencji kandydatów do pracy nie jest zadowalający – często winy upatrują w programie kształcenia. Absolwenci w trakcie badania zostali poproszeni o ocenę, w skali od 1 do 5, poziomu rozwoju posiadanych kompetencji dzięki zajęciom, które odbyli na studiach. Zgodnie z opiniami badanych studia wyższe najbardziej przyczyniają się do rozwoju samodzielności, komunikatywności oraz sumienności i dokładności. To właśnie te trzy rodzaje kompetencji uzyskały najwyższe średnie na pięciopunktowej skali. Natomiast fakt studiowania najmniej przekłada się na rozszerzanie takich kompetencji jak: nastawienie biznesowe, orientacja na klienta czy kierowanie zespołem. Rozkład odpowiedzi sugeruje, że na studiach wyższych każdy odpowiada przede wszystkim za swoje wyniki w nauce i z tego powodu rozwijane są cechy, które są raczej istotne w indywidualnej pracy naukowej, a nie np. w sprzedaży czy zarządzaniu zespołem, co oznacza, że nie do końca odpowiadają wymaganiom rynku pracy.

Myśląc o potencjalnej pracy pamiętać także należy, że w zależności od stanowiska oraz zawodu, pracodawcy mogą zwracać szczególną uwagę na odmienne kompetencje. Ich rozwój jest natomiast w różny sposób stymulowany na poszczególnych kierunkach studiów. W tabeli poniżej zaprezentowano 24 kluczowe kompetencje oraz trzy grupy kierunków studiów, których absolwenci najwyżżej ocenili rozwój danej kompetencji. Dzięki temu możliwe jest zidentyfikowanie kierunków, na których poszczególne kompetencje, zdaniem badanych, są najbardziej rozwijane.

Tabela 3. *Rozwój kompetencji dzięki zajęciom i zadaniom wykonywanym na studiach, w opinii respondentów (1-wcale nie udało się rozwinąć, 5-udało się rozwinąć w bardzo dużym stopniu)*

Lp.	Kompetencja	Średnia
1	samodzielność	3,97
2	komunikatywność	3,90
3	sumienność i dokładność	3,85
4	zaangażowanie	3,75
	wytrwałość i konsekwencja	3,75
	budowanie relacji	3,75
7	odpowiedzialność	3,66
8	dążenie do rozwoju	3,64
9	praca zespołowa	3,62
10	kreatywność	3,58
11	organizacja pracy	3,56
	uczenie i szkolenie	3,56
13	elastyczność	3,54
14	profesjonalizm i etyka	3,53
15	myślenie analityczne	3,47
16	orientacja na cel	3,39
17	odporność na stres	3,33
18	planowanie i koordynowanie	3,32
19	mobilizowanie innych	3,11
20	asertywność	3,10
21	delegowanie zadań	3,04
22	zarządzanie zespołem	2,88
23	orientacja na klienta	2,77
24	nastawienie biznesowe	2,67

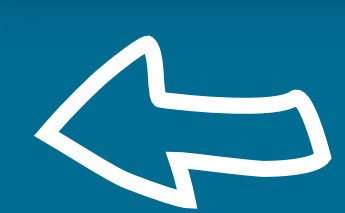


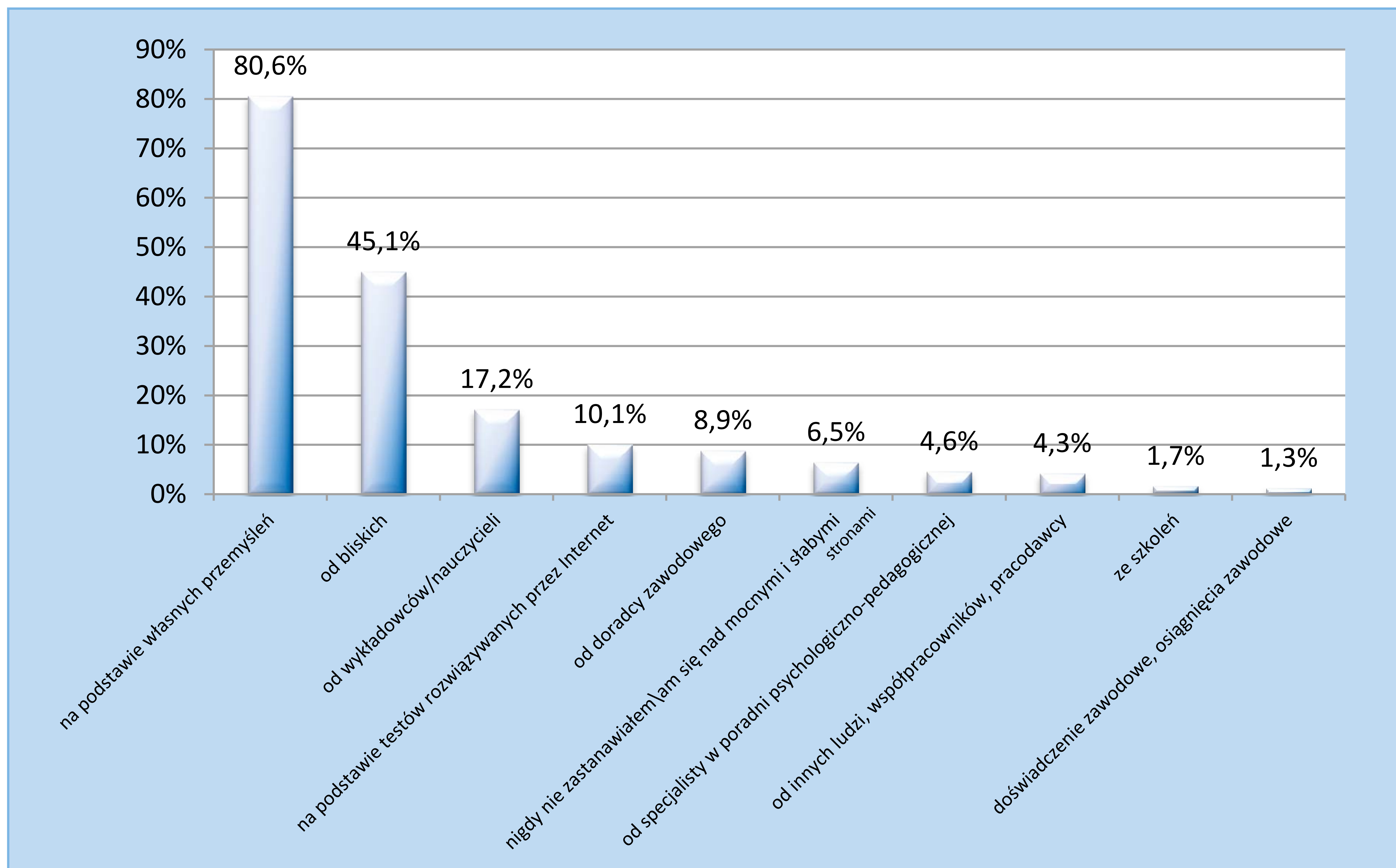
Tabela 4. Kompetencje i trzy kierunki, które uzyskały najwyższą średnią na skali rozwoju kompetencji dzięki zajęciom i zadaniom wykonywanym na studiach

Lp.	Kompetencja	1. miejsce	2. miejsce	3. miejsce
1	asertywność	pedagogiczne i opieki społecznej	psychologiczne	społeczne
2	odpowiedzialność	medyczne i dentystyczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne	psychologiczne
3	budowanie relacji	medyczne i dentystyczne	psychologiczne	związane ze sportem i urodą
4	dążenie do rozwoju	medyczne i dentystyczne	psychologiczne	architektoniczne i budowlane
5	delegowanie zadań	medyczne i dentystyczne	architektoniczne i budowlane	pedagogiczne i opieki społecznej
6	elastyczność	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne	pedagogiczne i opieki społecznej	społeczne
7	komunikatywność	społeczne	psychologiczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne
8	kreatywność	medyczne i dentystyczne	związane ze sportem i urodą	pedagogiczne i opieki społecznej
9	mobilizowanie innych	związane ze sportem i urodą	medyczne i dentystyczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne
10	myślenie analityczne	biologiczne i chemiczne	matematyczne i fizyczne	medyczne i dentystyczne
11	nastawienie biznesowe	ekonomiczne i finansowe	administracyjne i zarządcze	architektoniczne i budowlane
12	odporność na stres	medyczne i dentystyczne	prawne	ochrony środowiska
13	organizacja pracy	medyczne i dentystyczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne	architektoniczne i budowlane
14	orientacja na cel	medyczne i dentystyczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne	weterynaryjne i zootechniczne
15	orientacja na klienta	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne	medyczne i dentystyczne	pedagogiczne i opieki społecznej
16	planowanie i koordynowanie	medyczne i dentystyczne	geograficzne i turystyczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne
17	praca zespołowa	medyczne i dentystyczne	geograficzne i turystyczne	pedagogiczne i opieki społecznej
18	profesjonalizm i etyka	medyczne i dentystyczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne	psychologiczne
19	samodzielność	matematyczne i fizyczne	weterynaryjne i zootechniczne	architektoniczne i budowlane
20	sumienność i dokładność	medyczne i dentystyczne	biologiczne i chemiczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne
21	uczenie i szkolenie	pedagogiczne i opieki społecznej	medyczne i dentystyczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne
22	wytrwałość i konsekwencja	medyczne i dentystyczne	biologiczne i chemiczne	rolnicze, ogrodnicze, leśne i rybactwa
23	zaangażowanie	medyczne i dentystyczne	pielęgniarskie, fizykoterapeutyczne i farmaceutyczne	biologiczne i chemiczne
24	zarządzanie zespołem	związane ze sportem i urodą (wychowanie fizyczne, kosmetyka, dietetyka)	medyczne i dentystyczne	architektoniczne i budowlane

Znaczna część absolwentów szkół wyższych, którzy wzięli udział w badaniach jakościowych przyznała, że w momencie wyboru studiów posiadała znikomą wiedzę na temat możliwości na rynku pracy wynikających z ukończenia określonego kierunku. Bardzo często decyzja podyktowana była chęcią studiowania na kierunku, który zgodny jest z zainteresowaniami. Po latach badań przyznawali, że gdyby posiadali pełną wiedzę być może zmieniliby swoją ścieżkę edukacyjną. Istotne jest to, że młodzi ludzie podejmując decyzję, która w dużej mierze zaważy na ich przyszłości, nie opierają jej na pełnej wiedzy oraz nie szukają wsparcia u specjalistów, którzy pomogliby w zaplanowaniu kształtu kariery zawodowej. Absolwenci, którzy wypełniali ankietę internetową w większości przyznali, że wiedzę na temat swoich słabych i mocnych stron czerpali z własnej refleksji lub od bliskich. Z pomocy doradcy zawodowego korzystało tylko 8,9%, a kolejne 4,6% wiedzę opierało na informacjach zdobytych w poradni psychologiczno-pedagogicznej. Wydaje się to potwierdzać tezę, że osoby takie nie posiadały pełni wiedzy na temat lokalnego rynku pracy.

Podjęcie decyzji, opartej na wiedzy, wymaga od osoby planującej swoje kształcenie pewnego wysiłku. Niezwykle istotne jest, aby korzystać nie tylko z wiedzy potocznej, funkcjonującej w społeczeństwie, ale także zapoznać się z informacjami pochodzącymi od specjalistów (np. od doradcy zawodowego czy przygotowanych w formie raportów z badań rynku pracy). Wydaje się jednak, że poświęcenie tego czasu może przełożyć się na zwiększenie swoich przyszłych szans na znalezienie pracy dającej satysfakcję.





Wykres 8. Źródła wiedzy respondentów na temat posiadanych mocnych i słabych stron.

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy może pomóc osobom planującym kształcenie lub uzupełnianie kwalifikacji tak, żeby lepiej odpowiadało rzeczywistym potrzebom regionalnego rynku pracy i zwiększało szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy. Dzięki portalowi wirtualny-doradca.wup.lublin.pl użytkownik w szybki sposób dotrze do interesujących go wyników badań prowadzonych przez LORP. Możliwe jest to dzięki zakładce Wirtualny Informator, w której na podstawie wypełnionych danych (wiek, poziom

wykształcenia, posiadane doświadczenie zawodowe, powiat zamieszkania, powiat, w którym ktoś jest gotowy podjąć zatrudnienie, posiadany zawód/zawody, zawód/zawody, w których jest się gotowym na podjęcie zatrudnienia) zostaną przygotowane wyniki wyszukiwania¹⁴ dotyczące

¹⁴ Wypełniając dane użytkownik poinformowany zostanie, że decydują one o wynikach wyszukiwania strony internetowej. Wykorzystanie możliwości portalu może przyjąć dwa warianty. W pierwszym z nich użytkownik może zobaczyć jak wygląda rynek pracy w wojewódz-

pojawiających się ofert pracy, prowadzonych w województwie rekrutacji oraz ścieżek kariery.

Z informacji, które można wygenerować za pomocą portalu Wirtualny Doradca mogą skorzystać także przedstawiciele instytucji kreujących ofertę szkoleniową i doradcą. Dzięki posiadaniu aktualnych i rozbudowanych informacji będą mogli przygotować ofertę, która lepiej odpowiadać będzie na zapotrzebowanie osób pragnących rozwijać swoją karierę w odniesieniu do realnych potrzeb rynku pracy. Instytucje szkoleniowe mogą zapoznać się z wymaganiami pracodawców w różnych zawodach i na tej podstawie formułować odpowiednie programy szkoleń. Zarejestrowany użytkownik portalu ma obecnie¹⁵ możliwość wglądu w treść 21 717 przeszłych ofert pracy i 988 przedsięwzięć rekrutacyjnych (w tym osobno nieskutecznych), filtrowanych według wybranych specjalności. Baza zasilana jest co miesiąc nowymi rekordami.

twie lubelskim w odniesieniu do jego aktualnej sytuacji. Drugi wariant umożliwia sprawdzenie sytuacji przedstawicieli różnych zawodów, o których myśli się w kontekście przyszłości. W takim wariantcie należy wprowadzić dane, które odnoszą się do hipotetycznego stanu rzeczy, który nastąpiłby po ukończeniu określonej szkoły np. uczeń gimnazjum, który chce się dowiedzieć jak wygląda sytuacja po ukończeniu szkoły zawodowej o profilu ślusarz powinien wpisać dane przykładowego absolwenta: wiek – 19 lat, brak doświadczenia zawodowego, poziom wykształcenia – wykształcenie zawodowe, posiadany zawód oraz zawód, w którym jest gotowy podjąć zatrudnienie oraz powiat/y, w którym ewentualnie szukałby pracy.

¹⁵ Stan na 14 sierpnia 2014 r.



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonego badania potwierdzają tezę, że młodzi ludzie, podejmując decyzję na temat swojej kariery edukacyjnej, a co z tym się wiąże także zawodowej, robią to dość spontanicznie. Ich wybór nie jest poprzedzony głębszą refleksją na temat szans zatrudnieniowych i opiera się przede wszystkim na chęci realizacji własnych zainteresowań. Respondenci sami przyznają się do popełnionego błędu w momencie dokonywania wyboru, gdyż duża część z nich potwierdza, że gdyby mogła jeszcze raz wybierać, to obrana zostałaby inna ścieżka edukacyjna.

Świadomość ta budowana jest dopiero w momencie osobistego zetknięcia się z realiami i wymaganiami lokalnego rynku pracy – jest to czas, w którym absolwenci uświadamiają sobie jakie posiadają szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy. W dużej mierze może to być także związane z pewnymi grupami odniesienia – ocena następuje

nie tylko poprzez refleksję własnej sytuacji, ale także poprzez porównanie jej z losami zawodowymi innych (np. znajomych), którzy zakończyli studia na odmiennym kierunku studiów. Przytoczone wyniki wskazują na bardzo duże zróżnicowanie stopnia satysfakcji z ukończonych studiów, wśród respondentów poszczególnych grup kierunków studiów. Śmiało można postawić tezę, że jest to bezpośrednio związane z subiektywnie odczuwanymi szansami zatrudnieniowymi, które oparte są na doświadczeniu w poruszaniu się w obszarze rynku pracy.

Uzyskane wyniki przekonują, że istotna jest zmiana w sposobie podejmowania decyzji o przyszłości edukacyjnej oraz przywiązania do niego większej wagi, gdyż to właśnie wybór kierunku kształcenia w dużej mierze decyduje o przebiegu późniejszej kariery zawodowej, która posiada także znaczący wpływ na zadowolenie z życia w ogóle. Ponieważ praca znajduje się dość wysoko w hierarchii dążeń społecznych, należy więc wykorzystywać pomoc specjalistów

(np. doradców zawodowych) oraz wyniki prowadzonych badań, aby decyzje obciążone były jak najmniejszym ryzykiem. Podjęcie wyboru nie może być determinowane tylko chęcią realizacji własnych zainteresowań, gdyż stanowi to w dużej mierze postawę roszczeniową, która może doprowadzić do braku możliwości dostosowania się do wymagań rynku pracy, a co za tym idzie wykluczenia społecznego. W kontekście całego społeczeństwa, planowanie przebiegu kariery w oparciu o wiedzę, mogłoby się przełożyć na występowanie mniejszego niedopasowania na rynku pracy (np. występowanie mniejszej liczby zawodów nadwyżkowych i deficytowych) oraz ponoszenia mniejszych kosztów przez społeczeństwo, związanych z różnymi formami wspierania osób nieposiadających zatrudnienia (m.in. zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki z pomocy społecznej, finansowanie różnych form aktywizacji zawodowej).



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...



Bibliografia

CBOS, *Młdzież 2013*, Warszawa 2013

CBOS, *Studia wyższe – dla kogo, po co i z jakim skutkiem?*, Warszawa 2013.

Czarnik S., Turek K., *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość*, Warszawa 2012.

Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Warszawa 2013.

Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r.*, Warszawa 2012.

Górniak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Warszawa 2013.

Herbst M., Levitas A., *Decentralizacja systemu oświaty w Polsce. Lata 2000-2010 – czas stabilizacji i nowe wyzwania*, Warszawa 2012.

Jelonek M., Antosz P., Balcerzak-Raczyńska A., *Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, Warszawa 2014.

Jung-Miklaszewska J., *System edukacji Rzeczypospolitej Polskiej. Szkoły i dyplomy*, Warszawa 2003.

Kobiątka G., *Doradztwo zawodowe. Podręcznik dla pracowników bibliotek działających na lokalnym rynku pracy*, Warszawa 2012.

Kwiatkiewicz A., *Komentarz do projektowanych zmian w systemie kształcenia zawodowego i ustawicznego*, „e-mentor” 2010, nr 2 (34).

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych*, Lublin 2012.

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych*, Lublin 2013.

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013*, Lublin 2013.

Piróg D., *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2013, nr 9.

Rożnowski B., Markowski K., Łobocki J., Konefał K., *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*, Lublin 2007.

Rożnowski B., *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*, Lublin 2009.

Sufin Z., *Zawód – praca – kariera. Szkice z socjologii pracy*, Warszawa 1969.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2011/2012)*, Lublin 2013.

<http://www.psz.praca.gov.pl./main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970>

http://stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks

<http://lorp.wup.lublin.pl/biblioteka-zasobow-informacji/category/5-absolwenci?download=110;jak-młodzież-rozumie-rynek-pracy-od-systemu-edukacji-w-kierunku-zatrudnienia>



Wybrane aspekty rynku pracy powiatów...

Perspektywy zatrudnienia absolwentów...

Problemy zarządzania zasobami...

Wybór kierunku studiów oparty na ...

