

Beata Czarnota:

***Potrzeby rynku pracy a profil kształcenia absolwenta w Polsce -
streszczenie pracy magisterskiej***

Promotor: dr Irena Woroniecka-Leciejewicz

Rynek pracy, z uwagi na swój specyficzny charakter jest miejscem, gdzie dokonują się ciągłe zmiany uwarunkowane czynnikami gospodarczymi, politycznymi, demograficznymi oraz edukacyjnymi. Pomiedzy rynkiem pracy, systemem edukacji a gospodarką zachodzą wzajemne relacje, które wspólnie tworząc synergję, przyspieszają rozwój gospodarczy. W przypadku, gdy jedno z uwarunkowań, np. system edukacji, który odpowiada za przygotowanie zawodowe potencjalnych pracowników wpływając na zawodową strukturę podaży pracy, nie spełnia wymagań pracodawców w tym zakresie, pojawia się niedopasowanie strukturalne podaży i popytu na pracę pod względem wykształcenia i kwalifikacji. Wywołuje to negatywny efekt w postaci bezrobocia strukturalnego, stanowiące w Polsce istotny problem rynku pracy i główny składnik bezrobocia, które rozpowszechniło się w okresie transformacji od początku lat 90-tych. Stąd też, niezwykle istotne jest dostosowywanie profilu kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Celem pracy jest zbadanie, czy i w jakim zakresie kierunki i profil kształcenia absolwentów szkół wyższych odpowiadają potrzebom rynku pracy w Polsce. Dla realizacji zadania dokonano z jednej strony przeglądu literatury dotyczącej tematyki związanej z rynkiem pracy, a także szkolnictwem wyższym, z drugiej - przeanalizowano raport Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności”. Autorka przeprowadziła także własne badania porównawcze struktury podaży absolwentów i struktury ofert pracy. Badana próba składała się 424 elementarnych zawodów i specjalności, spośród których wyodrębniono zawody charakteryzujące się nadwyżką podaży bezrobotnych (zawody nadwyżkowe) i nadwyżką popytu (zawody deficytowe). W tym celu wprowadzono miary charakteryzujące nierównowagę podaży w odniesieniu do ogółu bezrobotnych oraz do absolwentów zarówno w wymiarze bezwzględny jak i względny. Ponadto przeanalizowano badania ankietowe, dotyczące wymagań pracodawców względem zatrudnianych w swoich firmach absolwentów, ze szczególnym uwzględnieniem tzw. kompetencji miękkich, takich jak np. zdolności interpersonalne i praca w zespole. Podstawowym źródłem danych były badania ankietowe dotyczące wymagań pracodawców w stosunku do absolwentów, przeprowadzone przez: Instytut Badawczy MillwardBrown SMG/KRC, Biuro Karier Uniwersytetu Jagiellońskiego, Regionalną Izbę Przemysłowo-Handlową w regionie częstochowskim oraz Studenckie Koło Naukowe Finansów Przedsiębiorstwa w SGH.

Rozdział pierwszy poświęcony jest tematyce związanej z rynkiem pracy i analizie zmian, jakie dokonały się na rynku pracy w Polsce w okresie 1990-2004.

Przeanalizowane zostały również główne czynniki determinujące zmiany po stronie popytu i podaży na rynku pracy. Na zakończenie przedstawiono zagadnienia dotyczące systemu edukacji, spełniającego istotną rolę w kształtowaniu jakościowego rozwoju kapitału ludzkiego. W rozdziale drugim została rozwinięta tematyka związana ze szkolnictwem wyższym - przeprowadzono analizę w zakresie ilościowego i jakościowego rozwoju szkolnictwa wyższego, jaki nastąpił po 1990 roku, przedstawiono zagadnienia związane z procesem i jakością kształcenia, przeobrażeniami w tej dziedzinie oraz ewolucją kierunków kształcenia w systemie wyższym i dostosowaniem systemu edukacji do zmieniających się wymagań pracodawców. Rozdziały te zawierają przede wszystkim przegląd literatury poświęconej wspomnianej tematyce, ale również badania własne autorki.

Część badawcza, której wyniki przedstawione zostały w rozdziale trzecim, dotyczy z jednej strony analizy przeobrażeń, jakie zaszły w ostatnich latach w systemie kształcenia wyższego w Polsce, w szczególności w zakresie kierunków kształcenia, z drugiej zaś strony identyfikacji i analizy zmian wymagań pracodawców wobec absolwentów w szkołach wyższych. Na zakończenie tej części dokonano analizy struktury ofert pracy jakie zostały skierowane do powiatowych urzędów pracy. Dokonując selekcji z liczby ponad 400 zawodów i specjalności, wyodrębniono zawody charakteryzujące się największą nadwyżką podaży oraz zawody najbardziej deficytowe. W tym celu zostały wprowadzone miary charakteryzujące nierównowagę podaży w odniesieniu do ogółu bezrobotnych oraz do absolwentów zarówno w wymiarze bezwzględnym jak i względnym. Określają one wielkości nadwyżki liczby bezrobotnych ponad liczbę zgłoszonych ofert pracy, co można, przy pewnych założeniach, interpretować jako miary nadwyżki podaży pracy. Należy wyraźnie podkreślić, że analiza ta nie uwzględnia całego popytu i podaży, lecz tylko tę część, która została zgłoszona do urzędów pracy. Nie analizowano popytu na pracę i podaży pracy zgłaszanych za pośrednictwem Internetu i firm komercyjnych zajmujących się pośrednictwem pracy, ponadto nie zostały uwzględnione aspekty związane z emigracją zarobkową absolwentów, nasiloną szczególnie w ostatnich latach.

Z przeprowadzonych badań wynika, że na rynku pracy przeważają zawody charakteryzujące się nadwyżką podaży bezrobotnych, stanowią one ok. 70% całości przeanalizowanych zawodów w odniesieniu do ogółu bezrobotnych, w tym 65% w odniesieniu do absolwentów. Wśród zawodów wyróżniających się znaczną nadwyżką podaży w odniesieniu do ogółu bezrobotnych wyróżniono te, które należą jednocześnie do najbardziej powszechnych na rynku pracy. Są to następujące zawody: ekonomista, pedagog, specjalista administracji publicznej, specjalista do spraw marketingu i handlu, politolog, etc. W tych samych zawodach odnotowano nadwyżkę podaży w odniesieniu do absolwentów.

Zawody deficytowe charakteryzujące się nadwyżką popytu stanowiły tylko 18% wszystkich analizowanych zawodów z grupy „specjaliści”, pozostałych 12% stanowią zawody, dla których popyt i podaż pracy są w równowadze. Do zawodów odznaczających się znaczącym deficytem pracowników zaliczono m. in. następujące zawody: programista, nauczyciel języka obcego w szkole podstawowej, inżynier spawalnik, archiwista, muzealnik, wychowawca w placówkach oświatowych, wy-

chowawczych i opiekuńczych, doradca rolniczy. Ponadto dużą grupę stanowiły zawody medyczne, dotyczące zarówno zawodu lekarza jak i pielęgniarki (np.: lekarz specjalności chirurgia naczyniowa, pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa kardiologicznego). Na znaczny deficyt pracowników w zawodach związanych z medycyną niewątpliwie duży wpływ ma rosnąca migracja zarobkowa tej grupy zawodowej.

Ta przeważająca liczba wyodrębnionych zawodów nadwyżkowych w odniesieniu do bezrobotnych, w tym absolwentów, pozwala na stwierdzenie, że kierunki kształcenia absolwentów szkół wyższych w zbyt małym stopniu odpowiadają potrzebom pracodawców. Dodatkowym argumentem, potwierdzającym ten wniosek, jest dokonana analiza zmian kierunków kształcenia w odniesieniu do wymagań pracodawców. Warto przypomnieć, że na początku lat dziewięćdziesiątych miało miejsce dynamiczny rozwój niepublicznych szkół wyższych, które kształciły przede wszystkim w kierunkach ekonomiczno-administracyjnych. Państwowe szkoły wyższe, analogicznie rozszerzały zakres kształcenia w tych profilach. Kierunki kształcenia absolwentów odpowiadały potrzebom rynku pracy w tym okresie, gdyż transformująca się gospodarka potrzebowała specjalistów z zakresu ekonomii, administracji, zarządzania i marketingu oraz prawa. Z uwagi na m. in. tani koszt edukacji w wymienionych kierunkach, coraz więcej absolwentów kończyło je pomimo zmieniających się potrzeb ze strony pracodawców. Jeśli weźmiemy pod uwagę strukturę kierunków, na jakich absolwenci kończyli studia, to nieustannie na pierwszym miejscu odnotowuje się kierunki: ekonomia, administracja, kierunki pedagogiczne i społeczne. Wprawdzie obserwowany jest spadek liczby absolwentów na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych (w roku akademickim 2004/2005 odnotowano spadek o ok. 7,5%), ale jest on zbyt mały i zbyt powolny w stosunku do potrzeb rynku pracy. Pracodawcy z uwagi na rozwój nowych technologii potrzebują, szczególnie w ostatnich latach, pracowników o wysokich kwalifikacjach technicznych, a jak wynika z przeprowadzonej analizy, liczba absolwentów po tych kierunkach utrzymuje się wciąż na niskim poziomie (ok. 6,0% w stosunku do 34% po kierunkach ekonomia i administracja). Na uwagę zasługuje również przykład dotyczący zawodów informatycznych, gdyż w tej dziedzinie większość zawodów charakteryzuje się deficytem absolwentów. Świadczyć to może o szybkich zmianach związanych z postępowaniem technicznym występujących w tej dziedzinie, a także zbyt wolnej adaptacji systemu kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy w zakresie struktury wykształcenia i kwalifikacji. Do poprawy sytuacji może przyczynić się m. in. współpraca uczelni z przedsiębiorstwami, czego przykładem jest m.in. nowoczesny kłajster Doliny Lotniczej na Podkarpaciu, który skupia 59 firm oraz najlepsze uczelnie techniczne w Polsce (m.in. z Warszawy, Łodzi, Śląska).

Dodatkowym argumentem na to, że kierunki kształcenia w niedostatecznym zakresie odpowiadają potrzebom rynku pracy, są wyniki korelacji między miernikiem nierównowagi podaży bezrobotnych a dopływem absolwentów do podaży pracy. Dodatni wynik korelacji o współczynniku równym ok. 0,62 oznacza, że wpływ absolwentów jest silniejszy w tych zawodach, w których istnieją już nadwyżki podaży bezrobotnych. Daje to zdecydowanie pesymistyczny obraz procesu dostosowania profilu kształcenia absolwenta do potrzeb rynku pracy.

W pracy badano dostosowanie profilu kształcenia do potrzeb rynku pracy nie tylko pod względem ilościowym, ale również jakościowym, analizując wyniki badań ankietowych prowadzonych przez podmioty badawcze w ostatnich latach na temat oczekiwań pracodawców w zakresie jakości wykształcenia i przygotowania do zawodu zarówno w sferze kompetencji twardych związanych ze specjalistyczną wiedzą i kwalifikacjami zawodowymi, jak i w dziedzinie kompetencji miękkich, takich jak: zdolności interpersonalne, łatwość przystosowania do nowych sytuacji, opanowanie w sytuacjach stresowych, umiejętność pracy w zespole, operatywność, itp. Symptomatyczny jest wynik licznych badań ankietowych wskazujący na rozbieżności między wiedzą absolwenta i jego przygotowaniem zawodowym a oczekiwaniami i wymaganiami w tym względzie ze strony pracodawców. Ponad 65% pracodawców wyraża opinię, że wiedza zdobyta na studiach przez absolwentów jest zbyt teoretyczna, zbyt ogólna w stosunku do potrzeb, a blisko 83% pracodawców wśród zdolności, jakie powinien posiadać przyjmowany do pracy absolwent, wymienia umiejętność wykorzystania teorii w praktyce.