

Anna Barwińska-Malajowicz

Uniwersytet Rzeszowski

ZNACZENIE INWESTYCJI W KAPITAŁ LUDZKI NA PRZYKŁADZIE ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH

Streszczenie: W opracowaniu poruszono problematykę dotyczącą znaczenia inwestycji w kapitał ludzki na przykładzie absolwentów szkół wyższych. Przedstawiono przykład inwestycji zwiększających kompetencje zawodowe studentów i absolwentów uczelni wyższych. Ponadto zaprezentowano wybrane wyniki badań ankietowych przeprowadzonych przez autorkę wśród absolwentów szkół wyższych w Rzeszowie w 2009 r. oraz badań prowadzonych przez OECD i CBOS.

Słowa kluczowe: inwestycje w kapitał ludzki, absolwenci szkół wyższych, rynek pracy.

Geniusz bez edukacji jest jak srebro leżące w kopalni.

Benjamin Franklin

*Bezużyteczną rzeczą jest uczyć się, lecz nie myśleć,
a niebezpieczną myśleć, a nie uczyć się niczego.*

Przysłowie chińskie

1. Wstęp

Pojęcie „kapitał ludzki” można znaleźć już w pracach Adama Smitha. W ekonomicznym przełożeniu pojawia się ono jednak dopiero w latach 50. i 60. XX wieku. Wówczas zaczęto używać metafory terminu „kapitał” w zakresie wyjaśniania „roli edukacji i kompetencji w generowaniu koniunktury i wzrostu gospodarczego”¹. Niektórzy ekonomiści, np. Theodore Schultz, zauważyli, że „ludzie inwestują w swoje wykształcenie i szkolenie, aby stworzyć zasób umiejętności i zdolności (kapitał), które mogą przynieść długofalowe zyski. Taka inwestycja może też przynieść korzyści gospodarkom narodowym i pomóc w stymulowaniu wzrostu gospodarczego”².

¹ *Human Capital: How What You Know Shapes Your Life, OECD Insights*, Summary in Polish, OECD 2007, s. 2.

² Tamże.

Zdaniem wspomnianego ekonomisty terminem „kapitał ludzki” należy objąć „wszystkie ludzkie zdolności wrodzone lub nabyte. Każdy człowiek rodzi się z pewnym szczególnym zespołem genów określających jego wrodzone zdolności. Cechy nabytej jakości populacji, które mają wartość i mogą być wzbogacane za pomocą odpowiedniego inwestowania, będziemy uważać za kapitał ludzki”³.

Kategorię pojęciową „kapitał ludzki” utożsamia się zatem z pewnym zasobem umiejętności i wiedzy, które jednostka pozyskuje w czasie swojej edukacji, oraz potencjału posiadanego zarówno przez każdego człowieka (z jednej strony wrodzone talenty i zdolności jednostki, w tym m.in. zdolność do podejmowania aktywności zawodowej, łatwość adaptacji do zmian w otoczeniu oraz kreatywność w poszukiwaniu nowych rozwiązań, z drugiej zaś zdobyte doświadczenie), jak i przez społeczeństwo jako całość⁴.

Rozwój kapitału ludzkiego jest uzależniony nie tylko od indywidualnych predyspozycji, zdolności, umiejętności czy posiadanych kwalifikacji jednostek, lecz również od uwarunkowań, w jakich jednostki te funkcjonują, w tym od warunków stwarzanych przez państwo oraz różne instytucje szkoleniowe w celu rozwoju zasobów ludzkich. Inwestycje w kapitał ludzki należy zatem identyfikować z nakładami ponoszonymi na doskonalenie i kształcenie zasobów pracy. Efektem takich nakładów powinno być uzyskanie wymiernych korzyści ekonomicznych, zarówno w odniesieniu do indywidualnych pracowników, przedsiębiorstw, jak i całej gospodarki danego kraju.

Inwestycje w kapitał ludzki można interpretować w dwóch zakresach: wąskim i szerokim. Wąski zakres odnosi się do inwestycji w oświatę i wykształcenie (szkolenia, kursy, wyjazdy integracyjne, tworzenie różnych możliwości rozwoju własnych zainteresowań), szeroki zaś dotyczy nakładów nie tylko ściśle edukacyjnych, lecz również innych inwestycji wpływających na poprawę cech jakościowych zasobów ludzkich, czyli inwestycji w zdrowie, ochronę środowiska, w kulturę⁵.

Współcześnie, w fazie rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, coraz bardziej na znaczeniu zyskują kwalifikacje, umiejętności, potencjał ludzki, należą bowiem do istotnych czynników stymulujących modernizację społeczną oraz dynamizujących wzrost gospodarczy.

2. Studenci i absolwenci szkół wyższych – przykład inwestycji zwiększających kompetencje zawodowe

Cechą charakterystyczną dla epoki rozwoju gospodarki opartej na wiedzy jest wzrastające znaczenie wiedzy. Rośnie również samo zapotrzebowanie na wiedzę. Bada-

³ K. Perechuda, *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, PWN, Warszawa 2005, s. 136.

⁴ Do powstania koherentnej koncepcji kapitału ludzkiego przyczynili się tacy ekonomiści, jak T.W. Schultz, G.S. Becker, F. Modigliani, W. Petty, A. Say, R.M. Solow, G. Stigler czy J. Tinbergen.

⁵ B. Koźuch, *Inwestowanie w kapitał ludzki a rozwój gospodarki*, Sesja IV, *Przedsiębiorczość i konkurencyjność*, z. 12, Warszawa 1998, s. 9.

nia wskazują, że środki finansowe przeznaczone na edukację należą do dobrze wydanych pieniędzy. „Szacowany długoterminowy zysk gospodarczy z jednego dodatkowego roku kształcenia w OECD wynosi od 3% do 6%”⁶. Korzyści z wykształcenia można analizować w trzech wymiarach:

- 1) korzyści prywatne, wskazujące, ile przeciętnie zyskuje osoba posiadająca wyższe wykształcenie w porównaniu z osobą o wykształceniu średnim,
- 2) korzyści społeczne, traktowane jako suma korzyści indywidualnych oraz korzyści, jakie odnosi społeczeństwo z posiadania przez jednostkę wyższego wykształcenia,
- 3) korzyści ekonomiczne, wyrażające się w zwiększeniu produktywności⁷.

Edukacja wpływa zatem na wzrost gospodarczy kraju, zwiększenie wydajności siły roboczej, jednak jest również dla samych jednostek dobrą inwestycją. „Mimo mnożących się doniesień o »inflacji tytułów« i dewaluacji dyplomów, inwestycja w wykształcenie wyższe podjęta na wczesnym etapie kształcenia może spowodować wzrost dochodów osobistych (liczony poprzez porównanie możliwości zarobkowych z ponoszonym indywidualnie kosztem studiowania) o 22,6%, przy czym wszystkie kraje⁸ wykazują zysk przekraczający 8%. Są też znaczne korzyści pośrednie. Wiele analiz krajowych wskazuje pozytywny związek przyczynowy między wyższym wykształceniem a lepszym stanem zdrowia fizycznego i psychicznego”⁹.

Młodzi ludzie traktują wykształcenie jako inwestycję mającą im zapewnić lepsze perspektywy zawodowe. Okres studiów to czas najbardziej intensywnego intelektualnego rozwoju młodego człowieka. Studia wyższe, traktowane jako inwestycja, pozwalają mieć nadzieję na zwrot w przyszłości w postaci przede wszystkim satysfakcjonującego wynagrodzenia oraz zmniejszenia ryzyka pozostania w stanie bezrobocia.

Mimo że obecnie posiadanie dyplomu uczelni wyższej nie gwarantuje otrzymania pożądanego miejsca pracy, to jednak przekazuje potencjalnemu pracodawcy pewne istotne informacje, a mianowicie pozwala sądzić, że absolwent szkoły wyższej to osoba wyposażona w zdolność uczenia się, analitycznego myślenia i zdobywania nowych doświadczeń, a to ma niekiedy znaczenie porównywalne z przygotowaniem fachowym¹⁰.

Jednak coraz częściej absolwenci uczelni wyższych, mimo wytężonego, czasem wielomiesięcznego poszukiwania pracy, nie znajdują zatrudnienia. „Wywołuje to niepożądane skutki zarówno społeczne, jak i ekonomiczne, takie jak częściowa lub całkowita utrata kwalifikacji zawodowych zdobytych podczas nauki, pojawienie

⁶ *Education at a Glance: OECD Indicators – 2006 Edition*, Summary in Polish, OECD 2006, s. 5.

⁷ P. Strawiński, *Zwrot z inwestycji w wyższe wykształcenie w Polsce*, Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Warszawa 2004, s. 5.

⁸ Kraje objęte raportem OECD *Education at a Glance...*

⁹ *Education at a Glance...*, s. 5.

¹⁰ L. Cichoblaźński, *Studia – praca. Jak zarządzać swoją karierą?*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2004, s. 11.

się poczucia krzywdy, frustracja, marginalizacja. Dlatego tak ważne jest, aby każdy student znał aktualną sytuację na rynku pracy, a także z wyprzedzeniem myślał o swoim przyszłym zawodzie i starannie planował swoją karierę¹¹.

Absolwenci szkół wyższych, którzy rozpoczynają życie zawodowe, często wchodzą w świat nieznany, przy czym niejednokrotnie nie są świadomi własnych szans, atutów, celów czy planów zawodowych. Poczucie niepewności, wahania i wątpliwości, brak przekonania o skuteczności własnych działań czy w końcu frustracja i rozczarowanie spowodowane niepowodzeniami w poszukiwaniu pierwszej pracy są często rezultatem niewystarczającej wiedzy i braku doświadczenia w penetrowaniu rynku pracy.

Pamiętać należy, że start zawodowy, pierwsza praca często decydują o dalszym przebiegu kariery zawodowej. W związku z tym niezwykle ważne jest inwestowanie w rozwój umiejętności i zdolności równoległe z realizowaniem podstawowego kierunku studiów, a w obliczu coraz większych wymagań stawianych przez współczesnych pracodawców istotne staje się nabywanie doświadczenia zawodowego już podczas studiów.

W wielu uczelniach wyższych realizowane są różne programy i projekty adresowane do studentów i absolwentów. Przykładem takiego działania jest projekt realizowany na Uniwersytecie Rzeszowskim (UR): „Kompetencje studentów UR kluczem do sukcesu na rynku pracy”, finansowany ze środków UE w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki¹².

Głównym celem projektu jest „rozszerzenie i wzbogacenie oferty edukacyjnej Uniwersytetu oraz dostosowanie jej do wymagań rynku pracy”¹³. W trakcie analizy potrzeby realizacji projektu Uniwersytet Rzeszowski zdiagnozował najważniejsze problemy, co pozwoliło na określenie obszarów, które w największym stopniu wymagają podjęcia inwestycji zorientowanych na intelektualny rozwój studentów i absolwentów Uniwersytetu. Wśród najważniejszych wymienić można:

- porady z dziedziny prawa pracy, psychologii zatrudnienia, socjologii pracy oraz doradztwa zawodowego,
- zwiększenie przełożenia wiedzy teoretycznej absolwentów UR na praktykę życia zawodowego, a co za tym idzie – konieczność organizacji staży i praktyk studenckich¹⁴.

Do projektowych działań szczegółowych, które wspierają studentów i absolwentów Uniwersytetu w rozpoczynaniu przez nich życia zawodowego, należą m.in.:

- „zdobycie przez 940 studentów doświadczenia zawodowego w ramach praktyk i staży,

¹¹ <http://www.osrodkikariery.wsap.edu.pl/osrodkikariery/rynekpracy.htm> [15.03.2010].

¹² Projekt jest realizowany w ramach Priorytetu IV – Szkolnictwo wyższe i nauka, Działanie: „Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy”, Poddziałanie: 4.1.1. „Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni”. Obejmuje okres: 1.09.2009 – 31.12.2012.

¹³ Szerzej zob. <http://kompetencje.univ.rzeszow.pl> [1.03.2010].

¹⁴ Tamże.

- stworzenie 6 paneli eksperckich i 3 baz danych jako platformy wymiany i gromadzenia informacji o oczekiwaniach pracodawców oraz włączenie ich do procesu kształcenia przez udział w prowadzeniu warsztatów i seminariów,
- umożliwienie studentom i absolwentom pełnego wejścia na rynek pracy poprzez rozszerzenie kwalifikacji zawodowych i pozyskanie specjalistycznych umiejętności w ramach Studenckiej Akademii Umiejętności,
- poprawa jakości usług świadczonych przez Biuro Karier,
- umożliwienie korzystania z pełnej oferty edukacyjnej studentom niepełnosprawnym¹⁵.

W ramach przytoczonego powyżej oraz podobnych projektów, studenci i absolwenci mogą nieodpłatnie uzyskać pomoc i porady specjalistów, w tym również dobrze przygotować się do rozmów kwalifikacyjnych, zwiększając swoje szanse na znalezienie wymarzonego miejsca pracy. Pewną formą inwestycji w przygotowanie studentów i absolwentów do ich startu zawodowego są również indywidualne konsultacje poświęcone doradztwu zawodowemu czy szkolenia, których celem jest zwiększenie skuteczności pierwszych działań zawodowych.

3. Wybrane wyniki badań dotyczące startu zawodowego absolwentów uczelni wyższych

Szkolnictwo wyższe w Polsce stanowi wielki potencjał wiedzy i innowacji. W naszym kraju działa 455 szkół wyższych, przy czym w okresie transformacji zaszły ogromne zmiany ilościowe w zakresie kształcenia na poziomie wyższym, „liczba wyższych szkół zwiększyła się czterokrotnie (w roku szkolnym 1990/91 było ich 112). Powstało 318 uczelni niepublicznych. Liczba studentów zwiększyła się pięciokrotnie, osiągając w 2008 r. blisko 2 mln (bez studentów zagranicznych)”¹⁶. Na uczelniach wyższych jest zatrudnionych ponad 42 tys. pracowników nauki. Ten ogromny potencjał niejednokrotnie nie jest dostatecznie wykorzystany przez gospodarkę i przedsiębiorstwa.

„Dotychczasowe badania rynku pracy pod względem zatrudnialności i prognoz zatrudnienia dla poszczególnych grup zawodowych w niewystarczającym stopniu opisują sytuację i perspektywy absolwentów szkół wyższych. W badaniach GUS-u analizy dotyczące wykształcenia są przeprowadzone na bardzo ogólnym poziomie – z uwzględnieniem wyłącznie poziomu wykształcenia”¹⁷.

Badania losów absolwentów prowadzone są jedynie przez niektóre biura karier działające przy uczelniach wyższych. Tematyką tą zajmuje się również Instytut Pra-

¹⁵ Tamże.

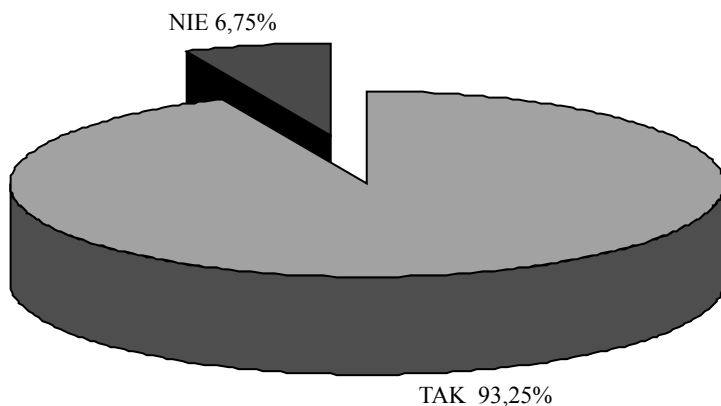
¹⁶ M. Kabaj, U. Jeruszka, *Lepsze przygotowanie absolwentów szkół wyższych do potrzeb gospodarki i funkcjonowania na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2009, s. 5.

¹⁷ J. Żyra (red.), *Analiza losów zawodowych absolwentów – narzędzia i metody w krajach UE i w Polsce*, Wyd. Politechniki Krakowskiej, Kraków 2007, s. 7.

cy i Spraw Socjalnych. Przewija się ona w niektórych naukowych projektach badawczych. Zdiagnozowanie problemów związanych z wejściem absolwentów na rynek pracy oraz opis uwarunkowań i przebiegu ich startu zawodowego stanowi niezwykle złożoną problematykę. W związku z tym im szerzej tematyka ta będzie poruszana w projektach badawczych, tym większe będą możliwości stworzenia podstaw do merytorycznej dyskusji w zakresie określenia sposobów i płaszczyzn efektywnego kształcenia wyższego, umożliwiającego absolwentom dobre przygotowanie się do sprostania konkurencji na rynku pracy, a następnie przełożenia zdobytej wiedzy i umiejętności na oczekiwania pracodawców.

Zarówno w kraju, jak i za granicą prowadzonych jest wiele badań mających na celu zbadanie wpływu poziomu edukacji na start zawodowy jednostki, a następnie na jej pozycję na rynku pracy. „Wykształcenie jest dobrem specyficznym, stanowiącym element kapitału ludzkiego. Korzyści z posiadania wykształcenia odnosi zarówno jednostka nim dysponująca wynagradzana proporcjonalnie do swoich umiejętności, jak i jej otoczenie ekonomiczne. Modele makroekonomiczne pokazują, że inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego są pożądane, ponieważ wspomagają wzrost gospodarczy”¹⁸. Analiza wyników prowadzonych badań wskazuje na pozytywny związek pomiędzy posiadanym wykształceniem a wysokością wynagrodzenia za pracę.

W dalszej części opracowania zaprezentowane zostaną wybrane wyniki badań ankietowych przeprowadzonych przez autorkę wśród absolwentów szkół wyższych w Rzeszowie w roku 2009.

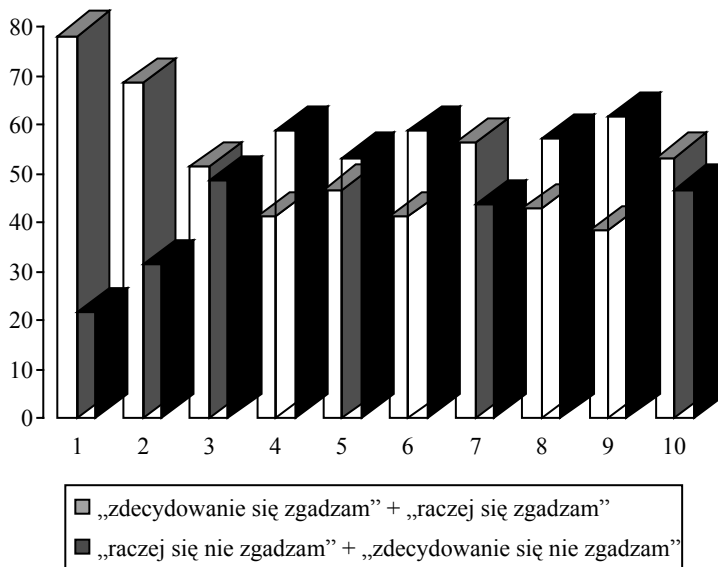


Rys. 1. Wpływ posiadania wykształcenia wyższego na wzrost szans zawodowych (Czy ukończenie studiów zwiększy Pana/Pani szanse zawodowe na polskim rynku pracy?)

Źródło: opracowanie własne na podstawie własnych badań ankietowych, Rzeszów 2009.

¹⁸ P. Strawiański, wyd. cyt., s. 2.

Analiza udzielanych odpowiedzi, dotyczących wpływu posiadania wykształcenia wyższego na zwiększenie szans na lepszy start zawodowy młodych ludzi, pokazała, że ponad 90% respondentów wiąże z ukończeniem studiów nadzieję na poprawę swoich szans zawodowych (rys. 1). Podobnego typu wyniki można znaleźć również w raportach z innych badań, np. w raporcie Banku Światowego pt. *Efektywność budżetowa a szkolnictwo zawodowe w krajach UE-8*, w którym przeczytać można, że „w Polsce, na Słowacji i Litwie rejestruje się niższe poziomy bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych, mogą oni oczekiwać znacznie wyższego wynagrodzenia za pracę niż absolwenci [...] szkół średnich”¹⁹.



- 1 – przekwalifikowanie się
- 2 – zgoda na dłuższy dojazd do pracy (np. dłużej niż godzinę dziennie)
- 3 – zgoda na pracę kilkuzmianową
- 4 – zgoda na zmianę miejsca zamieszkania (możliwa czasowa rozłąka z rodziną)
- 5 – wyjazd do pracy za granicę
- 6 – zgoda na pracę w święta i weekendy
- 7 – zgoda na podróż służbową przynajmniej raz w tygodniu
- 8 – rezygnacja z posiadania potomstwa w najbliższych 3 latach
- 9 – zgoda na całodobową dyspozycyjność
- 10 – dalsze kształcenie na własny koszt

Rys. 2. Skłonność do ustępstw w przypadku trudności ze znalezieniem pracy odpowiadającej kwalifikacjom zawodowym, rozkład odpowiedzi w %
(Jeśli nie znalazłby Pan/Pani miejsca pracy odpowiadającego Pańskim kwalifikacjom, do jakich ustępstw byłby Pan/Pani skłonny/-a, żeby znaleźć pracę?)

Źródło: opracowanie własne na podstawie własnych badań ankietowych, Rzeszów 2009.

¹⁹ *Efektywność budżetowa, a szkolnictwo zawodowe w krajach UE-8*, Bank Światowy, 2006, s. 30.

Również analiza polskich danych statystycznych z zakresu poziomu bezrobocia i płac z przełomu XX i XXI wieku wykazuje, że absolwenci szkół wyższych – w porównaniu z osobami z wykształceniem średnim (lub niższym) – przez wiele lat łatwiej i szybciej znajdowali i utrzymywali pracę (stopa bezrobocia w 1997 r. w grupie absolwentów uczelni wyższych była 6,6 razy niższym niż w przypadku osób z wykształceniem podstawowym). W parze z tym szły większe szanse na osiągnięcie wysokiego poziomu wynagrodzenia za pracę „(stopa zwrotu z jednego roku nauki w trakcie studiów sięgała w 1998 r. około 7-11% i była wyższa niż na początku lat 90. o co najmniej 2 punkty procentowe)”²⁰.

Obecnie na rynku pracy obserwuje się również stosunkowo korzystną sytuację osób z wykształceniem wyższym, ale w porównaniu z 1997 r. jest ona jednak gorsza w zakresie zagrożenia bezrobociem oraz relacji płac w stosunku do niżej wykształconych²¹.

W związku z tym bardzo ważne staje się nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych, a czasem wręcz gotowość do podjęcia trudu przekwalifikowania się lub zdobycia drugiego zawodu. Nowe kwalifikacje zwiększają szansę na znalezienie dobrej posady, często są również niezbędnym warunkiem awansu zawodowego.

Na kolejne pytanie, dotyczące działań możliwych do podjęcia przez absolwentów w przypadku trudności ze znalezieniem pracy po ukończeniu studiów, najwięcej respondentów, bo ponad $\frac{3}{4}$ ogółu badanych, było skłonnych do przekwalifikowania się, czyli do podjęcia dalszych inwestycji w swój rozwój zawodowy (21% respondentów zdecydowanie się zgodziło na przekwalifikowanie, a 57,25% raczej się z tym zgodziło) (rys. 2).

Uwagę zwraca również to, że mimo wielu trudności występujących na rynku pracy ponad połowa respondentów (53,25%) zdecydowałaby się na podjęcie dalszego kształcenia na własny koszt, pod warunkiem, że mogłoby to wpłynąć na szybsze odnalezienie swojego miejsca w życiu zawodowym (rys. 2).

Na kolejne zadane pytanie, które brzmiało: *W jakich zawodach lub z jakim wykształceniem mógłby Pan/mogłaby Pani znaleźć bez problemu pracę w Polsce lub za granicą?*, respondenci na pierwszym miejscu wymieniali zawody, które wymagają dużych nakładów inwestycyjnych w rozwój intelektualny, jak np. zawody ekonomiczne (7,25%), informatyk (8,25%), lekarz (6,5%) itp. Podobnie wyglądał rozkład odpowiedzi na pytanie: *Gdyby Pan/Pani zdecydował/-a się na przekwalifikowanie (lub dalsze kształcenie), to o jakiej specjalności kurs lub szkolenie wybrałby Pan/Pani najchętniej (mając na uwadze znalezienie pracy w Polsce)?* Respondenci najczęściej wymieniali szkolenia kształcące w kierunkach informatycznych czy ekonomicznych, w tym przede wszystkim z zakresu księgowości.

²⁰ U. Sztanderska, B. Minkiewicz, M. Bąba, *Absolwent na rynku pracy*, <http://portalwiedzy.onet.pl/7173,1,,491065,tematyczne.html> [18.03.2010].

²¹ Tamże.

4. Podsumowanie

Odpowiedź na pytanie, czy we współczesnej Polsce inwestycja we własne wykształcenie, a zwłaszcza w wykształcenie wyższe, jest opłacalna, wymaga przeprowadzenia analiz w wielu przekrojach badawczych. Według P. Strawińskiego „długi okres zwrotu z inwestycji w wyższe wykształcenie w Polsce może mieć negatywny efekt dla gospodarki jako całości. Awersja do ryzyka i wysokie koszty w stosunku do spodziewanych w odległej przyszłości korzyści będą albo zniechęcać młodzież do studiowania albo przyczyniać się do szukania lepiej płatnych posad na emigracji przez ludzi wykształconych”²². W polemice z powyższą tezą za ważny kontrargument mogą posłużyć wyniki badań CBOS zamieszczone w raporcie pt. *Czy warto się uczyć?* Według tych badań przeświadczenie o tym, że warto inwestować we własną edukację, jest obecnie w Polsce prawie powszechne (podziela je 93% respondentów, przy czym 70% – w sposób zdecydowany), chociaż trzy lata temu odsetek badanych, którzy zadeklarowali się jako zdecydowani zwolennicy kształcenia, był o 6 punktów wyższy. Natomiast tylko co dwudziesty dorosły Polak (5%) uważa, że nie warto zdobywać wykształcenia²³. Badania przeprowadzone przez CBOS pokazują jednak, że w ostatnich kilku latach zauważa się zwolnienie obserwowanej wcześniej tendencji do stałego wzrostu aspiracji edukacyjnych Polaków. Z kolei według raportu *Wynagrodzenia a poziom wykształcenia* coraz więcej osób rozpoczyna edukację w szkołach wyższych w przekonaniu, że uzyskanie tytułu magistra pomoże w znalezieniu satysfakcjonującej, dobrze płatnej pracy. Analiza danych Głównego Urzędu Statystycznego również pokazuje, że „wyższe wykształcenie jest w Polsce rzeczywiście najlepszym antidotum na bezrobocie”²⁴.

Badania ankietowe przeprowadzone przez autorkę stanowią pewien przyczynek do poruszanej powyżej problematyki.

Literatura

- Cichobłaziński L., *Studia – praca. Jak zarządzać swoją karierą?*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2004.
- Czy warto się uczyć?*, Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2007.
- Education at a Glance: OECD Indicators – 2006 Edition*, Summary in Polish, OECD, 2006.
- Efektywność budżetowa a szkolnictwo zawodowe w krajach UE-8*, Bank Światowy, 2006.
- Human capital: How what you know shapes your life*, *OECD Insights*, Summary in Polish, OECD, 2007.
- Kabaj M., Jeruszka U., *Lepsze przygotowanie absolwentów szkół wyższych do potrzeb gospodarki i funkcjonowania na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2009.

²² P. Strawiński, wyd. cyt., s. 19-20.

²³ *Czy warto się uczyć?*, Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2007, s. 2.

²⁴ *Wynagrodzenia a poziom wykształcenia*, www.wynagrodzenia.pl [17.03.2010].

- Kożuch B., *Inwestowanie w kapitał ludzki a rozwój gospodarki*, Sesja IV, *Przedsiębiorczość i konkurencyjność*, z. 12, Warszawa 1998.
- Perechuda K., *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, PWN, Warszawa 2005.
- Strawiński P., *Zwrot z inwestycji w wyższe wykształcenie w Polsce*, Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Warszawa 2004.
- Sztanderska U., Minkiewicz B., Bąba M., Absolwent na rynku pracy, <http://portalwiedzy.onet.pl> [18.03.2010].
- Żyra J. (red.), *Analiza losów zawodowych absolwentów – narzędzia i metody w krajach UE i w Polsce*, Wyd. Politechniki Krakowskiej, Kraków 2007.

THE IMPORTANCE OF INVESTMENTS IN HUMAN RESOURCES ON THE EXAMPLE OF UNIVERSITY GRADUATES

Summary: This study depicts the importance of investments in human resources on the example of university graduates. An example of investments that increase professional competence of students and graduates of higher educational establishments is described. Furthermore, the study presents selected results of survey performed by the author among the graduates of higher schools in Rzeszów in 2009, as well as the results of research performed by OECD and CBOS.