

Monika Kudzia

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie
e-mail: monika.kudzia@wp.pl

**OPINIE PRACODAWCÓW Z WOJEWÓDZTWA
OPOLSKIEGO NA TEMAT PRZYGOTOWANIA
ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH
DO PEŁNIENIA OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

**OPINIONS OF EMPLOYERS FROM THE OPOLE
PROVINCE ON THE SUBJECT OF PREPARING
GRADUATES OF HIGHER SCHOOLS
TO PERFORM PROFESSIONAL DUTIES**

DOI: 10.15611/sie.2017.1.02

Streszczenie: W artykule przedstawiono opinię pracodawców z województwa opolskiego na temat przygotowania zawodowego absolwentów szkół wyższych. Głównym źródłem informacji były wypowiedzi pracodawców i ich przedstawicieli biorących udział w badaniach jakościowych. Badania te przeprowadzono w ramach indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) zrealizowanych w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. Opinie pracodawców uzupełniono o samoocenę własnych kompetencji dokonaną przez studentów z Opolszczyzny, którzy wzięli udział w projekcie znanym pod nazwą Bilans Kapitału Ludzkiego. Na podstawie informacji uzyskanych podczas badań można stwierdzić, że w opinii pracodawców posiadanie wyższego wykształcenia ma znaczenie. Formalne wykształcenie wyższe nie gwarantuje jednak sukcesu zawodowego na regionalnym rynku pracy.

Słowa kluczowe: wykształcenie, szkolnictwo wyższe, rynek pracy.

Summary: The article presents the opinion of employers from the Opole province on the subject of vocational preparation of higher schools graduates. The main source of information was the statements of employers and their representatives participating in qualitative research. These studies were conducted as part of individual in-depth interviews (IDI) carried out in the period from November 2015 to February 2016. Employer opinions were supplemented with the self-assessment of own competences made by students from the Opole region who took part in a project known as Balance of Human Capital. Based on information obtained during the research, it can be concluded that in the opinion of employers, higher education matters. Formal higher education, however, does not guarantee professional success on the regional labor market.

Keywords: education, higher education, labor market.

1. Wstęp

Procesy budowy nowoczesnych społeczeństw, globalizacja gospodarki światowej, wzrost znaczenia wiedzy oraz postępu technicznego i technologicznego w rozwoju gospodarczym wymagają demokratyzacji życia społecznego, racjonalności działania i odpowiednich cech kapitału ludzkiego. Zasadnicze miejsce w realizacji tych utylitarnych celów przypada edukacji, zwłaszcza szkolnictwu wyższemu [Jezior 2013, s. 21, 22].

Współczesny rynek pracy wymaga od pracowników wysokich kwalifikacji, umiejętności absorbowania nowych technologii i bycia intelektualnie mobilnymi. Te wszystkie umiejętności pracownicy mogą nabyć w procesie edukacji i kształcenia ustawicznego [Lubimow-Burzyńska 2016, s. 282]. Ludzie poprzez zdobywanie wykształcenia (w tym wyższego), fachowej wiedzy, rozwój zainteresowań i naukę tworzą swój kapitał ludzki, który stanowi ważny element każdej instytucji. Kapitał ludzki staje się obecnie najważniejszym aktywem współczesnego przedsiębiorstwa. Coraz powszechniej kapitałowi ludzkiemu przypisywane jest duże znaczenie w budowaniu przewagi strategicznej oraz konkurencyjności przedsiębiorstwa. Jest on traktowany jako jedno z istotnych niematerialnych źródeł rozwoju, do którego organizacja nie może nabyć autentycznego prawa własności. Właścicielami i inwestorami kapitału ludzkiego są pracownicy i menedżerowie przedsiębiorstwa. Posiadają oni zdolności, wiedzę, umiejętności, doświadczenie oraz dysponują nimi [Zajac 2014, s. 195].

Jednym z ważnych parametrów opisujących jakościową stronę zasobów ludzkich, a tym samym głównym komponentem kapitału ludzkiego jest wykształcenie [Zagórska 2012, s. 196]. Wpływ kształcenia na sytuację na rynku pracy jest ważnym ogniwem w zależnościach występujących pomiędzy gospodarką, rynkiem pracy a systemem kształcenia mających charakter sprzężeń zwrotnych [Zagórska 2010, s. 74]. Ogromne znaczenie czynnika ludzkiego w rozwoju społeczno-gospodarczym nie budzi wątpliwości. Wiedza zatrudnionych w gospodarce pracowników to potencjał innowacyjny, na który silny wpływ mają jakość i rodzaj formalnego wykształcenia [Węgrzyn 2015, s. 92, 93].

Konkurencja na rynku pracy wpływa na efektywne działania w zakresie zwiększania wartości kapitału ludzkiego m.in. poprzez rozwój edukacji na każdym poziomie nauczania. Rezultatem procesu kształcenia powinni być absolwenci dobrze przygotowani do kontynuowania nauki albo do podjęcia pracy zawodowej. Celem niniejszej publikacji jest poznanie opinii pracodawców na temat przygotowania absolwentów szkół wyższych do pełnienia obowiązków zawodowych. Przyjęto hipotezę, że dla pracodawców ważne jest, jakim wykształceniem legitymują się ich pracownicy. By móc zweryfikować to przypuszczenie, sformułowano następujące pytanie badawcze: czy w ocenie pracodawców posiadanie wykształcenia wyższego przez pracowników i kandydatów do pracy ma znaczenie? To pracodawcy są grupą, która w praktyce ocenia przygotowanie absolwentów szkół do pracy, dlatego o oce-

nę przygotowania do pełnienia obowiązków zawodowych przez absolwentów szkół wyższych poproszono pracodawców z województwa opolskiego. Pierwszym kryterium wyboru pracodawcy była informacja dotycząca posiadanego przez pracodawcę doświadczenia w zakresie współpracy z absolwentami szkół wyższych. Respondentami byli pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych lub właściciele firm. Poszukiwano pracodawców reprezentujących przedsiębiorstwa mikro, małe, średnie i duże oraz różne działy gospodarki. To właśnie zatrudniający mogą ocenić, w jakim stopniu umiejętności, które absolwenci wnoszą ze szkoły, odpowiadają realiom konkretnych stanowisk. Dlatego ich wiedza i doświadczenie oraz zalecenia i opinie stanowią cenne źródło informacji dla studentów i nauczycieli oraz władz uczelni wyższych, a także twórców polityki edukacyjnej i polityki rynku pracy.

W artykule zostaną przeanalizowane wypowiedzi pracodawców dotyczące mocnych i słabych stron absolwentów szkół wyższych. W oparciu o informacje uzyskane w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych stworzono profil „pracownika idealnego”. Ze względu na to, że pracodawcy zgłaszają słabe przygotowanie praktyczne absolwentów szkół wyższych, przedsiębiorców zapytano o gotowość do współpracy z uczelniami w zakresie realizacji obowiązkowych praktyk i staży zawodowych dla studentów.

2. Źródła informacji

W celu poznania opinii pracodawców z województwa opolskiego na temat absolwentów szkół wyższych przeprowadzono badania jakościowe w postaci pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI – *Individual in-depth Interview*). Wywiady z pracodawcami realizowano w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. Narzędziem zastosowanym w badaniach był scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI). Scenariusz wywiadu zawierał 14 pytań dotyczących: zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, praktyk i staży studenckich, zadowolenia pracodawców z przygotowania zawodowego absolwentów do podjęcia pracy zawodowej, mocnych i słabych stron absolwentów, cech, którymi powinien wyróżniać się „pracownik idealny”, chęci współpracy pracodawców ze szkołami, pomocy w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej i programów nauczania, zachęt finansowych w zakresie współpracy oraz porad dla studentów, dzięki którym w przyszłości łatwiej mogliby znaleźć pracę. Respondentami byli pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych lub właściciele firm. Wywiady przeprowadzono z przedstawicielami 11 instytucji. W badaniu reprezentowani byli przedstawiciele przedsiębiorstw mikro, małych, średnich i dużych. Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu, prowadzą działalność w różnych sektorach gospodarki: w służbie zdrowia, produkcji artykułów spożywczych, produkcji armatury przemysłowej, maszyn i urządzeń, produkcji papierów i folii dekoracyjnych, oraz kosmetyki, fryzjerstwa i medycyny estetycznej. Rozmawiano także z przedstawicielami samorządu i straży pożarnej.

Tabela 1. Przedsiębiorcy z województwa opolskiego objęci badaniami IDI według kryterium dotyczącego wielkości zatrudnienia

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba przedsiębiorstw	Branża
1–9 pracowników	1	kosmetyka, fryzjerstwo i medycyna estetyczna
10–49 pracowników	1	handel i usługi
50–249 pracowników	5	walka z pożarami, klęskami żywiołowymi i innymi miejscowymi zagrożeniami, produkcja maszyn i urządzeń, produkcja armatury przemysłowej, produkcja papierów i folii dekoracyjnych, samorząd gminy
250 i więcej	4	służba zdrowia, produkcja artykułów spożywczych

Źródło: opracowanie własne.

Wiedza na temat postrzegania absolwentów szkół wyższych przez pracodawców z województwa opolskiego została uzupełniona o samoocenę studentów z tego województwa dotyczącą kwalifikacji (przygotowania do pracy). Samoocena ta jest jednym z elementów badań realizowanych cyklicznie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego. Instytucje te prowadzą kolejne edycje jednego z największych ogólnopolskich projektów poświęconych badaniu rynku pracy – Bilansu Kapitału Ludzkiego. Badania realizowane w ramach projektu są przeprowadzane we współpracy z przedsiębiorcami i ekspertami oraz przy zastosowaniu tej samej metodologii. Takie postępowanie zwiększa wiedzę w zakresie obecnych potrzeb w poszczególnych sektorach gospodarki i umożliwia antycypowanie zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w przyszłości. Najważniejsze jest jednak to, że zestawienie ze sobą oczekiwań kompetencyjnych pracodawców i uzyskiwanych obecnie efektów kształcenia będzie stanowiło podstawę do rekomendowania zmian, których adresatem będą resorty odpowiedzialne za edukację, szkolnictwo wyższe, rynek pracy, a także szkoły ponadgimnazjalne i wyższe [PARP 2017].

3. Przygotowanie zawodowe absolwentów szkół wyższych w ocenie pracodawców i studentów z województwa opolskiego

Z rozmów z przedstawicielami pracodawców z terenu województwa opolskiego wynika, że zatrudniali, bądź zatrudniają absolwentów szkół wyższych. Są to absolwenci kierunków: pielęgniarstwo, położnictwo, ratownictwo medyczne, bezpieczeństwo wewnętrzne, informatyka, automatyka i robotyka, mechanika, mechatronika, kosmetologia, rachunkowość i zarządzanie.

Zdaniem większości badanych pracodawców wykształcenie, potwierdzone dyplomem ukończenia wyższej uczelni, ma dla nich znaczenie. Jeden z pracodawców

wyraził opinię, że atuty, takie jak: rodzaj szkoły wyższej, kierunek studiów, tryb i przynależność szkół mają znaczenie jedynie teoretyczne przy zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych. W praktyce działalność firmy opiera się na pracownikach specjalizujących się w zawodach technicznych, których to specjalistów brakuje na lokalnym rynku pracy – chodzi o projektantów, konstruktorów, mechaników, mechatroników, automatyków, tj. pracowników realizujących procesy projektowo-wdrożeniowe nowych urządzeń. W regionach mało atrakcyjnych gospodarczo brakuje wymienionych specjalistów bez względu na oferowane wynagrodzenie.

W przypadku dużych pracodawców, jakimi są publiczne jednostki służby zdrowia, w zawodzie pielęgniarza obligatoryjne jest posiadanie wyższego wykształcenia. Dla pracodawców ze szpitali rodzaj ukończonej szkoły wyższej i tryb studiów przyszłych pracowników nie mają znaczenia. Podkreślają oni, że uprawnienia do pracy są takie same i istotne jest prawo do wykonywania zawodu. Zdarza się, że ważne są nie tylko kwalifikacje, ale również doświadczenie. W placówkach służby zdrowia czasami poszukuje się osób z konkretnym profilem czy specjalizacją, gdyż ich zatrudnienie jest korzystniejsze dla pracodawcy niż przyjęcie absolwenta bez wymaganego doświadczenia. Na przykład wyszkolenie instrumentariuszki chirurgicznej czy pielęgniarki anestezjologicznej nie jest łatwe, dlatego podczas rekrutacji większe szanse na zatrudnienia mają osoby posiadające odpowiednie specjalizacje i doświadczenie.

Jeden z pracodawców uważa, że na lokalnym rynku pracy trudno jest pozyskać inżyniera. Poszukuje się specjalistów do utrzymania ruchu. Począwszy od poziomu specjalisty, formalne wykształcenie ma znaczenie przy zatrudnianiu. Kierunek szkoły jest decydujący przy rozmowie kwalifikacyjnej.

Większość rozmówców planuje w przyszłości zatrudnić nowych pracowników. Jeden z nich wyraża opinię, że dobrze jest, gdy wykształcenie kandydata jest zgodne z zakresem obowiązków wymaganych na danym stanowisku pracy. Praktyka zawodowa i doświadczenie są jednak brane pod uwagę w procesie rekrutacyjnym w pierwszej kolejności. Rozmówca uważa, że uczelnie z województwa opolskiego mają dobry poziom nauczania. Bardzo dobrze jest, kiedy kierunek studiów jest zgodny z oferowanym stanowiskiem pracy, gdyż nowy pracownik szybciej adaptuje się do wymagań i przyswaja wiedzę potrzebną na danym stanowisku.

Wszyscy pracodawcy objęci badaniem wyrażają chęć wzajemnej pomocy w zakresie realizacji obowiązkowych praktyk studenckich. Płynące z tego korzyści dla szkół to dobre przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy. Praktyki pozwalają studentom na zdobycie doświadczenia w rzeczywistym środowisku pracy. Natomiast dla pracodawców praktyki stwarzają możliwość poznania przyszłego pracownika i dają możliwość wpływania na dopasowanie i poziom kwalifikacji.

Pracodawcy podejmują współpracę z przedstawicielami instytucji szkolnictwa wyższego. Wzajemna współpraca jest korzystna dla każdej strony uczestniczącej w przygotowaniu kadr dla gospodarki. Organizacja praktyk zawodowych to najczęściej spotykana forma współpracy uczelni z pracodawcami.

W świetle prowadzonych badań ważną informację stanowi ogólny poziom zadowolenia pracodawców z przygotowania zawodowego absolwentów. Pracodawcy wypowiadają różne opinie na ten temat. Większość respondentów ocenia, że absolwenci są przeciętnie przygotowani do pełnienia obowiązków zawodowych. Mówią, że absolwenci mają słabe przygotowanie praktyczne, co może wynikać ze zbyt małej liczby godzin przeznaczonych na zajęcia praktyczne w czasie nauki. Nauczanie jest oparte na teorii, a zbyt mało jest wiedzy praktycznej. Obowiązkowe praktyki zawodowe trwają zbyt krótko, by w ich trakcie można było cokolwiek praktycznego nauczyć. Z drugiej jednak strony respondenci zauważają, że absolwenci szkół wyższych prezentują wyższy poziom wiedzy niż uczniowie ze szkół ogólnokształcących, zawodowych i policealnych.

Pracodawców poproszono o wskazanie mocnych i słabych stron absolwentów szkół wyższych. Rozmówcy wskazali, że większość słabych stron absolwentów wynika ze słabego przygotowania praktycznego i braku doświadczenia, co jest typowe w przypadku młodych ludzi. Absolwenci często nie potrafią przeprowadzić należytej autoprezentacji, nie są samodzielni w rozwiązywaniu problemów oraz mają wygórowane oczekiwania finansowe. Jednakże osoby, którym zależy na pracy i zarobkach, bardziej się starają, są kreatywne i chętne do nauki. Mają motywację do pracy. Dobrymi stronami niektórych absolwentów są komunikatywność i znajomość języków obcych. Większość posiada dobrą umiejętność korzystania z narzędzi technologii informacyjnych. Mocne i słabe strony absolwentów wskazywane przez pracodawców zebrano w tab. 2.

Tabela 2. Mocne i słabe strony absolwentów szkół wyższych w opinii wybranych pracodawców z województwa opolskiego

Zalety osób z wykształceniem wyższym, które kończą edukację i wchodzą na rynek pracy	Słabe strony absolwentów
<ul style="list-style-type: none"> • brak nawyków wyniesionych z innych firm • szybka umiejętność poszukiwania różnych informacji • wykonywanie poleceń • umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych • dobre przygotowanie praktyczne i umiejętności instrumentalne • aktywność w okresie studiów • chęć nauki i podnoszenia kwalifikacji zawodowych • posiadanie certyfikatów i dyplomów ukończonych kursów • udział w szkoleniach i w wolontariacie • znajomość języków obcych 	<ul style="list-style-type: none"> • brak obycia wynikający z młodego wieku • brak doświadczenia zawodowego • słaba umiejętność autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej • brak pewności siebie podczas rozmów • słaba autoprezentacja • brak samodzielności w rozwiązywaniu problemów • brak wiedzy technicznej • wygórowane oczekiwania finansowe niewspółmierne do posiadanych kwalifikacji • słabe przygotowanie praktyczne • brak umiejętności wykorzystania nabytej wiedzy w praktyce

Źródło: opracowanie własne na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Opinie pracodawców z Opolszczyzny uzupełniono o samoocenę własnych kompetencji dokonaną przez studentów, którzy wzięli udział w projekcie znanym pod nazwą Bilans Kapitału Ludzkiego.

Na terenie województwa opolskiego populacja studentów stanowi ok. 2% całej populacji mieszkańców regionu. Studentów poproszono o samoocenę własnych kompetencji. Podobnie jak na terenie całej Polski, kompetencje najwyżej oceniane przez opolskich studentów to w kategorii tzw. kompetencji twardych ogólnie rozumiane kompetencje związane z obsługą komputera, a w zakresie tzw. kompetencji miękkich to kompetencje interpersonalne i związane z dyspozycyjnością oraz biegłe posługiwanie się językiem polskim. Wśród najniżej ocenianych kompetencji znalazły się kompetencje dotyczące obsługi, montażu i naprawy urządzeń technicznych oraz zdolności artystycznych [Kasperek i in. 2015, s. 74, 75].

Słaba ocena umiejętności technicznych zgłaszana przez studentów łączy się z opinią pracodawców, którzy również wskazują na słabe przygotowanie praktyczne absolwentów szkół wyższych. Pracodawcy z województwa opolskiego, wskazujący na potrzebę podniesienia kwalifikacji osób zatrudnionych, zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych [Kasperek i in. 2015, s. 5].

4. Sylwetka „pracownika idealnego”

W oparciu o informacje uzyskane w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych stworzono sylwetkę „pracownika idealnego”. Kompetencje zwiększające szanse absolwentów na rynku pracy podzielono na cztery kategorie:

- zawodowe ogólne,
- osobiste,
- techniczne i komputerowe,
- komunikacyjne.

Od kompetencji komunikacyjnych w dużej mierze zależy wykorzystanie innych umiejętności absolwenta. To właśnie umiejętność należytego komunikowania się jest podstawą budowania relacji ze współpracownikami oraz pracodawcą. Do kompetencji komunikacyjnych zaliczają się: biegłość w posługiwaniu się językiem polskim, znajomość języka obcego oraz kompetencje interpersonalne (nawiązywanie kontaktów, umiejętność pracy w grupie i jasnego przekazywania myśli).

Kompetencje techniczne i komputerowe należą do bardzo praktycznego wymiaru stanowiącego tło wykonywanych prac. W ramach tego obszaru ocenia się kwestie związane z umiejętnością obsługi komputera i wykorzystaniem Internetu, ale także umiejętność obsługi zaawansowanych programów komputerowych, organizowania prac biurowych oraz umiejętności matematyczne (wykonywanie prostych i złożonych obliczeń).

Kluczowym elementem kompetencji osobistych są kompetencje kognitywne (poznawcze), które związane są z umiejętnością wyszukiwania i przetwarzania

informacji, gotowością do uczenia się, logicznym myśleniem oraz kreatywnością. W ramach tych kompetencji ocenia się też kompetencje artystyczne oraz obywatelskie. Jednym z badanych wymiarów w ramach kompetencji kognitywnych jest kreatywność (bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań), kompetencja wskazywana jako kluczowa z perspektywy właściwego przetwarzania informacji. Kompetencje poznawcze należą do grupy kompetencji kluczowych na obecnym i przyszłym rynku pracy.

Tabela 3. Kompetencje „pracownika idealnego” z podziałem na kategorie w opinii wybranych pracodawców z województwa opolskiego

Zawodowe ogólne	Osobiste	Techniczne i komputerowe	Komunikacyjne
<ul style="list-style-type: none"> • zgłębianie zagadnień i wiedzy potrzebnych w danym zawodzie • wykonywanie zadań w sposób zgodny z zakresem obowiązków • nastawienie na efektywne wykonywanie zadań • odporność na stres • determinacja w dążeniu do celu • odporność na szybkie zmiany • wykonywanie poleceń przełożonych • świadomość podległości służbowej • posiadanie wiedzy dotyczącej uregulowań formalnoprawnych odnośnie do stanowiska pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • empatia • kultura osobista • chęć zdobywania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji • motywacja do pracy • otwartość na doświadczenia • ambicje • pracowitość • roztropność przy współpracy i podejmowaniu decyzji • umiejętność podejmowania decyzji w sytuacjach stresowych związanych z presją czasu • chęć nauki w celu nabycia doświadczenia • kreatywność i innowacyjne podejście • posiadanie pasji • zaangażowanie • tolerancyjność • sumienność • dobra postawa etyczno-moralna • potrzeba rozwoju indywidualnego • szybkość uczenia się 	<ul style="list-style-type: none"> • posiadanie wymaganej w danym zawodzie wiedzy i umiejętności z zakresu technologii informacyjnych • profesjonalizm • umiejętność wykorzystania wiedzy w praktyce • obsługa pakietów biurowych • wykorzystanie Internetu 	<ul style="list-style-type: none"> • budowanie pozytywnej atmosfery w pracy • chęć pomocy współpracownikom • dbanie o dobro firmy • działanie na rzecz dobra pracodawcy • komunikatywność • umiejętność odnalezienia się w trudnej sytuacji • identyfikacja z miejscem pracy • dobra znajomość języków obcych • umiejętność dopasowania się do warunków panujących w firmie

Źródło: opracowanie własne na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Na kompetencje zawodowe składa się kilka ważnych z perspektywy rynku pracy wymiarów. Należą do nich: szeroko rozumiane kompetencje samoorganizacyjne (praca w warunkach projektu, terminowość i planowanie pracy, elastyczne reagowanie na zmiany, odporność na stres), dyspozycyjność, kompetencje kierownicze oraz poziom wiedzy (wiedza teoretyczna potrzebna w danym zawodzie, orientacja w branży związanej z kierunkiem studiów, wiedza ogólna) i jej wykorzystanie [Agrotec 2014, s. 65–76]. Cechy „pracownika idealnego”, na które wskazują pracodawcy z województwa opolskiego, przedstawia tab. 3.

Uniwersalne cechy, które zdaniem badanych pracodawców powinien posiadać dobry pracownik, to: motywacja do pracy, otwartość na doświadczenia, chęć nauki, ambicja i pracowitość, odporność na stres, znajomość języków obcych i umiejętność wykorzystania wiedzy w praktyce. Pracownik idealny powinien: lubić to, co robi, dobrze wykonywać swoje obowiązki, dbać o dobro firmy i działać na rzecz dobra pracodawcy.

5. Zakończenie

Obraz absolwenta szkoły wyższej, jaki wyłania się z badań pracodawców, nie jest ani jednoznacznie pozytywny, ani zdecydowanie negatywny. Respondenci dostrzegają braki w przygotowaniu praktycznym osób kończących szkoły. Na podstawie rozmów przeprowadzonych w ramach badań własnych nie da się jednoznacznie ani przyjąć, ani odrzucić hipotezy, która wskazuje że dla pracodawców ważne jest wykształcenie, jakie posiadają ich pracownicy. Przeprowadzone badania potwierdziły, że posiadanie formalnego wykształcenia ma znaczenie, jednak nie stanowi to determinanty sukcesu. W zawodach medycznych ważne jest uzyskanie prawa do wykonywania zawodu – podrzędne znaczenie ma natomiast rodzaj ukończonej szkoły wyższej i tryb, w którym odbywano studia. Czasami jednak ważne są nie tylko kwalifikacje, ale również doświadczenie. W państwowych jednostkach straży pożarnej osoby z wyższym wykształceniem otrzymują dodatkowe punkty w czasie naboru. Dla wielu pracodawców najważniejsze jest jednak to, czy absolwent, ogólnie rzecz biorąc, nadaje się do wykonywania obowiązków na swoim stanowisku. Jeżeli tak nie jest, to kwalifikacje potwierdzone dyplomem wyższej uczelni nie mają znaczenia. Ponadto część pracodawców określa jako istotne odbycie przez absolwentów nawet kilkumiesięcznych praktyk w czasie studiów, ewentualnie przejście specjalistycznych szkoleń ułatwiających późniejszą rekrutację do danej placówki. Dla większości badanych pracodawców istotne są również predyspozycje osobiste absolwenta, w tym umiejętność autoprezentacji, zaangażowanie, zdolność uczenia się.

Podsumowując własne wywiady pogłębione, należy zaznaczyć, że przeprowadzone badanie miało charakter rozpoznawczy. Pytania, które skierowano do grupy pracodawców z województwa opolskiego, miały charakter otwarty, co sprzyjało swobodnej wypowiedzi i formułowaniu subiektywnych opinii. Ze względu na to, że

badanie dotyczyło niewielkiej liczby podmiotów, nie da się generalizować wyników ani wniosków na jego podstawie o całą populację polskich pracodawców.

Oczekiwania przedsiębiorców wobec uczelni wyższych znajdują się w obszarze zainteresowań wielu badaczy i są przedmiotem licznych badań. Przykładem mogą być badania przeprowadzone przez Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym w marcu 2010 r. Wyniki badań wskazują na to, że oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych są różnorodne. Związane jest to ze specyfiką danej branży oraz zależy od stanowiska pracy, które jest do obsadzenia. Ogólnie można wskazać kilka kluczowych cech i predyspozycji, na jakie zwracają uwagę pracodawcy. Są to: doświadczenie, kreatywność i elastyczność, znajomość języków obcych i tzw. kompetencje miękkie [Wronowska 2013, s. 862]. Wymienione cechy są oczekiwane również przez pracodawców biorących udział we własnych wywiadach pogłębionych. Należy jednak pamiętać, że oczekiwania, opinie i oferta programowa szkół mogą być zupełnie inaczej oceniane przez trzy strony uczestniczące w kształceniu i zatrudnieniu kadr, tj.: przedstawicieli szkół, studentów i pracodawców. Obecnie zagadnienie niedopasowania kompetencyjnego stało się jedną z kluczowych kwestii ogniskujących zainteresowanie problemami współczesnego rynku pracy, a jednocześnie poszukuje się skutecznych sposobów radzenia sobie z tym niedopasowaniem. Skutecznie działający rynek pracy wymaga zbilansowania dwóch struktur: popytu i podaży – zarówno w ramach zawodów, jak i w ramach wymagań kompetencyjnych [Kocór 2015, s. 12].

Literatura

- Agrotec, 2014, *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy. Raport końcowy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa.
- Jezior J., 2013, *Społeczno-kulturowe aspekty znaczenia wyższego wykształcenia a kontekst rynku pracy*, Studia Edukacyjne nr 29.
- Kasperek K., Magierowski M., Turek D., 2015, *Rynek pracy w województwie opolskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2014*, Opole.
- Kocór M., 2015, *Niedopasowanie kompetencyjne*, [w:] Górniak J. (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa–Kraków.
- Lubimow-Burzyńska I., 2016, *Znaczenie edukacji dla wzrostu gospodarczego – przegląd badań*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 437.
- PARP, 2017, *Bilans Kapitału Ludzkiego 2016–2023*, <https://bkl.parp.gov.pl/aktualnosci-153-artykul.html> (23.04.2017).
- Węgrzyn G., 2015, *Wykształcenie i kwalifikacje pracowników jako determinanta zmian w poziomie innowacyjności gospodarek*, *Ekonomia XXI Wieku*, nr 1(5), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Wronowska G., 2013, *Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych w Polsce jako przykład bariery wejścia na rynek pracy*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 305.

- Zagórowska A., 2010, *Rynek pracy województwa opolskiego*, [w:] Zagórowska A. (red.), *Kapitał ludzki na Śląsku Opolskim. Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość*, Studia i Monografie, z. 268, Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej, Opole.
- Zagórowska A., 2012, *Uwarunkowania demograficzne rozwoju zasobów pracy województw nadodrzańskich (opolskiego, dolnośląskiego, lubuskiego i zachodniopomorskiego)*, Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica, nr 268.
- Zajac C., 2014, *Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim jako czynnik sukcesu przedsiębiorstwa*, Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance, vol. 12, no. 1