



Gabriela Wronowska

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Katedra Teorii Ekonomii
wronowsg@uek.krakow.pl

OCZEKIWANIA NA RYNKU PRACY. PRACODAWCY A ABSOLWENCI SZKÓŁ WYŻSZYCH W POLSCE

Streszczenie: Rynek pracy i zjawiska z nim związane są przedmiotem wielu analiz i opracowań naukowych. Sprawnie funkcjonujący rynek pracy to jeden z podstawowych filarów gospodarki, umożliwiający wykorzystanie istniejących zasobów pracy i nagromadzonego w nich kapitału ludzkiego. Wydaje się interesujące badanie relacji zachodzących pomiędzy rynkiem pracy a rynkiem usług edukacyjnych, w szczególności zaś szkolnictwem wyższym. W pracy zaprezentowano zasoby pracy zawężone do kategorii absolwentów szkół wyższych w Polsce. Przeanalizowano je z punktu widzenia pracodawców oraz studentów i absolwentów. Celem pracy jest m.in. wskazanie głównych rozbieżności w oczekiwaniach pracodawców i absolwentów w kwestii zatrudnienia. Te rozbieżności uniemożliwiają sprawne wchodzenie na rynek pracy ludzi z wyższym wykształceniem oraz opóźniają proces kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia.

Świadomość istnienia wspomnianych rozbieżności w postrzeganiu warunków zatrudnienia przez absolwentów i pracodawców może przyczynić się do usprawnienia procesu zatrudnienia absolwentów.

Słowa kluczowe: rynek pracy, pracodawcy, absolwenci szkół wyższych.

Wprowadzenie

Zagadnienia poruszone w poniższym opracowaniu stanowią głos w dyskusji dotyczącej problematyki rynku pracy. Tematem opracowania jest prezentacja zasobów pracy zawężonych do kategorii absolwentów szkół wyższych w Polsce. Analiza zostanie przeprowadzona z punktu widzenia pracodawców oraz studentów i absolwentów szkół wyższych w Polsce. Celem pracy jest m.in. wskazanie głównych rozbieżności w oczekiwaniach pracodawców i absolwentów w kwestii zatrudnienia. Jeśli chodzi o pracodawców, będą to oczekiwania związane głów-

nie z umiejętnościami, predyspozycjami i indywidualnymi cechami pożądanymi u zatrudnianych absolwentów. Oczekiwania absolwentów będą dotyczyły warunków zatrudnienia, dostępnej oferty szkoleń i kursów oraz wynagrodzenia za pracę. Rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami obu stron istnieją i można je zidentyfikować oraz określić ich skalę. Jest to istotne, gdyż rozbieżności te uniemożliwiają sprawne wchodzenie na rynek pracy ludzi z wyższym wykształceniem oraz opóźniają proces kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia, co nie pozwala wykorzystać w pełni istniejących zasobów pracy, jakimi dysponuje gospodarka.

Zjawisko to niesie wiele negatywnych konsekwencji związanych z utratą dobrze wykształconych zasobów pracy np. w wyniku wyjazdów do pracy za granicę na dłuższy czas lub na stałe, deprecjacją kapitału ludzkiego nagromadzonego w młodych ludziach będących bez pracy w kraju oraz stratą wynikającą dla całej gospodarki związaną z brakiem możliwości wypracowywania PKB przy pełnym wykorzystaniu istniejących zasobów pracy.

Identyfikacja wspomnianych rozbieżności i ich skali w postrzeganiu pracy/zatrudnienia przez obie strony może stanowić punkt wyjścia do poszukiwania rozwiązań mogących przyczynić się do usprawnienia procesów zachodzących na rynku pracy oraz poprawienia ich jakości. Poprzez wskazanie i zastosowanie możliwych i praktycznych rozwiązań można oczekiwać, że wpłynie to również na skrócenie czasu wchodzenia absolwentów na rynek pracy oraz podniesie satysfakcję i zadowolenie obu stron, jeśli już dojdzie do przyjęcia pracownika.

W pracy postawiono hipotezę, że niedostateczna współpraca na linii pracodawcy – uczelnia wyższa wpływa na niepełne wykorzystanie istniejących w gospodarce zasobów pracy reprezentowanych przez absolwentów szkół wyższych.

Sformułowanie „niedostateczna współpraca” jest szerokie i nieprecyzyjne. Na potrzeby opracowania można podjąć próbę określenia tego pojęcia. Z jednej strony jest to utrudniony przepływ informacji pomiędzy uczestnikami procesu wynikający z braku odpowiednich kanałów dystrybucji informacji i wiedzy oraz niewykorzystywanie dostępnych informacji w zadowalającym stopniu, czyli takim, który pozwoliłby na poprawienie relacji pomiędzy analizowanymi podmiotami.

W pracy wykorzystano źródła literaturowe polskie i anglojęzyczne, opracowania tematyczne, raporty, wyniki badań opracowań cyklicznych oraz statystyczne źródła krajowe i zagraniczne – GUS i Eurostat, z których zaczerpnięto wybrane dane do wykorzystania w pracy.

Zasoby pracy to ludność aktywna zawodowo, do której zaliczają się pracujący oraz bezrobotni¹, to ludzie wraz ze swoją wiedzą i umiejętnościami². Zasoby pracy w gospodarce są zróżnicowane m.in. poprzez poziom wykształcenia pracowników, ich przygotowanie do podjęcia konkretnego zatrudnienia. Dane oferty pracy skierowane są do pracowników o określonych umiejętnościach, posiadanym doświadczeniu, predyspozycjach oraz poziomie wykształcenia. Należy również brać pod uwagę dodatkowe czynniki, równie istotne w tym kontekście. Są to warunki funkcjonowania lokalnego rynku pracy, wielkość bezrobocia mająca wpływ na oferowany poziom wynagrodzeń oraz determinująca konkurencję między kandydatami na określone stanowisko pracy³. W kwestii zatrudnienia nie można pominąć roli kontaktów nieformalnych, które obecnie odgrywają dużą rolę w poszukiwaniu i zdobywaniu pracy. Wymienione czynniki kształtują tempo i jakość procesów zachodzących na rynku pracy, gdzie ścierają się ze sobą i konfrontują oczekiwania i wyobrażenia obu stron rynku – popytowej i podaźowej. W pracy, na potrzeby zaprojektowanych badań, zawężono analizę do zasobów pracy obejmujących tylko absolwentów szkół wyższych⁴.

1. Zasoby pracy – absolwenci na rynku pracy

Lata 90. XX wieku to rozkwit szkolnictwa wyższego przede wszystkim prywatnego, co pociągnęło za sobą dynamiczny wzrost liczby absolwentów szkół średnich decydujących się na kontynuację edukacji na poziomie wyższym. Poniżej zamieszczono tabelę obrazującą rozwój omawianego zjawiska.

Tabela 1. Liczba studentów i absolwentów w latach 2001-2012 w Polsce

Lata	Studenci ogółem	Wskaźnik liczby studentów (1990/01 = 100)	Liczba absolwentów	Stopa wzrostu liczby absolwentów
1	2	3	4	5
2001/02	1 718 747	440	340 243	12,9
2002/03	1 800 548	461	363 880	6,9
2003/04	1 858 680	476	381 532	4,8

¹ N.G. Mankiw, M.P. Taylor, *Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009, s. 154.

² *Zarządzanie przedsiębiorstwem*, red. M. Strużycki, Difin, Warszawa 2004, s. 133.

³ P. Strawiński, *Zwrot z inwestycji w wyższe wykształcenie w Polsce*, UW, Wydział Nauk Ekonomicznych, Warszawa 2004, s. 2-3.

⁴ Wykorzystane dane bazują na opiniach studentów, którzy już w czasie nauki byli uczestnikami rynku pracy i gromadzili potrzebne doświadczenia.

cd. tabeli 1

1	2	3	4	5
2004/05	1 930 917	495	388 452	1,8
2005/06	1 953 832	500	391 696	0,8
2006/07	1 941 445	497	408 029	4,17
2007/08	1 937 404	496	418 507	2,55
2008/09	1 927 762	494	436 549	4,31
2009/10	1 900 014	487	448 829	2,81
2010/11	1 841 251	472	459 364	2,34
2011/12	1 764 060	452	497 500	8,30

Źródło: Na podstawie: *Szkolnictwo wyższe w Polsce*, MNiSW, 2013, http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_07/0695136d37bd577c8ab03acc5c59a1_f6.pdf oraz *Mały rocznik statystyczny Polski 2012*, GUS, Warszawa 2012, s. 239.

W następstwie zwiększającej się rokrocznie liczby osób podejmujących studia wyższe na rynku pracy pojawia się rzesza absolwentów, którzy poszukują dla siebie dobrego zatrudnienia, zgodnego z posiadanym wykształceniem i umiejętnościami zdobytymi w czasie nauki.

Młodzi ludzie wierzą w sens wykształcenia akademickiego, co znajduje poparcie w przekonaniu, że wykształcenie wyższe stwarza więcej możliwości znalezienia dobrze płatnej, zgodnej z wykształceniem pracy. Wydaje się więc, że czynnikiem w głównej mierze determinującym podejmowanie studiów nie są raczej indywidualne predyspozycje studiujących, a wymogi współczesnego rynku pracy i jego oferta. Wysoko ceniona jest przez studentów znajomość języków obcych, ponad 94% studentów deklaruje znajomość języka obcego. Jeśli chodzi o popularność języków wśród studentów, to kolejno są to: angielski, niemiecki, rosyjski, francuski, hiszpański i włoski⁵. Wśród studentów obserwuje się dość wyraźny trend związany z dywersyfikacją wybranej ścieżki edukacyjnej w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy. Często po ukończeniu I stopnia studiów studenci kontynuują naukę na II stopniu, wybierając inny kierunek kształcenia, co w konsekwencji pozwala na zdobycie zróżnicowanej wiedzy i umiejętności. Pojawia się również niepokojący trend – coraz mniej osób decyduje się na dalsze kształ-

⁵ M. Jelonek, P. Antosz, A. Balcerzak-Raczyńska, *Przyszłe kadry polskiej gospodarki. Na podstawie badań studentów oraz analizy kierunków kształcenia zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014, s. 78.

cenie na studiach doktoranckich i MBA⁶. Być może jest to związane z tym, że coraz więcej studiujących zdaje sobie sprawę z olbrzymiej konkurencji na rynku pracy i pojawiają się realne obawy, że mogą być trudności ze znalezieniem pracy, a kolejne lata kształcenia nie zmieniają tej sytuacji na korzyść. Podobne tendencje są zauważalne w obszarze zdobywania przez studentów dodatkowych uprawnień, certyfikatów i świadectw. Najczęściej, jeśli już, wybierane są kursy językowe i obsługi komputera⁷. W związku z tym przedłużanie okresu kształcenia i jego uzupełnianie nie zawsze wydaje się studentom korzystne, choć mają świadomość, że proces kształcenia sprzyja zdobywaniu umiejętności w różnych obszarach, które później mogą stać się atutem przetargowym na rynku pracy.

Absolwenci szkół wyższych stanowili w Polsce w 2013 roku 28% (5 mln) zasobów pracy, w tym bezrobotni z wyższym wykształceniem stanowili 12,4% wszystkich bezrobotnych. Dynamika zmian tego wskaźnika jest w tej grupie największa. Ze względu na nasycenie rynku osobami z wyższym wykształceniem nie jest on w stanie zaoferować zatrudnienia wszystkim poszukującym pracy z tej grupy. W konsekwencji 73 tys. osób z wyższym wykształceniem szukało pracy ponad rok, w tym 34 tys. poszukiwało zatrudnienia ponad dwa lata⁸. Na trudności w znalezieniu zatrudnienia mają również wpływ uwarunkowania makroekonomiczne. Wydaje się, że dobrym wskaźnikiem do zobrazowania złożoności tej sytuacji jest *Job Vacancy Rate* (JVR), tzw. wskaźnik niezaspokojonego popytu na pracę. Jest to miara mówiąca o udziale wolnych miejsc w łącznej liczbie miejsc pracy w gospodarce – obsadzonych i nieobsadzonych, gdzie pracodawca aktywnie poszukuje pracownika spoza firmy. Z danych wynika, że na początku 2014 roku wynosił on tylko 0,4, co na tle krajów UE 28 dało Polsce przedostatnią pozycję. Oznacza to, że w Polsce jest niewystarczająca liczba wolnych miejsc pracy w stosunku do zgłaszanego zapotrzebowania na pracę⁹.

Decydującą rolę w procesach rekrutacji pracowników odgrywają posiadane przez nich kompetencje. Poniżej zostanie zaprezentowana ocena poziomu kompetencji posiadanych przez przyszłych absolwentów. W pracy wykorzystano podział kompetencji znajdujący się w opracowaniu *Bilans kapitału ludzkiego*. Do analizy przyjęto opracowania z roku 2010 i 2013 w celu obserwacji ewolucji oceny w czasie¹⁰. Kompetencje zostały podzielone na jedenaście wyodrębnie-

⁶ Ibid., s. 6.

⁷ Ibid., s. 35, 82-83, 87.

⁸ J. Kowalski, *Bezrobocie: Ćwierć miliona osób z wyższym wykształceniem nie ma pracy*, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/722278,bezrobocie-cwierc-miliona-osob-z-wyzszy>, dostęp: 17.07.2014.

⁹ *Job vacancy statistics*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-17062014-BP/EN/3-17062014-BP-EN.PDF, dostęp: 17.07.2014.

¹⁰ Ibid., s. 73.

nych tematycznie kategorii. Są to kolejno: wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków, obsługa, montowanie i naprawa urządzeń, wykonywanie obliczeń, obsługa komputera i wykorzystanie Internetu, zdolności artystyczne i twórcze, sprawność fizyczna, samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość, kontakty z innymi ludźmi, organizowanie i prowadzenie prac biurowych, zdolności kierownicze i organizacja pracy oraz dyspozycyjność.

Ogólnie wśród najwyższej ocenionych kompetencji znalazły się: umiejętność obsługi komputera i wykorzystanie Internetu, kontakty z innymi ludźmi oraz dyspozycyjność. Najniżej wypadła ocena w obszarach związanych z obsługą, montowaniem i naprawą urządzeń, zdolnościami artystycznymi i twórczymi oraz wykonywaniem obliczeń. W zależności od typu uczelni te oceny były zróżnicowane. Można też wskazać na pewną prawidłowość, że absolwenci bardziej prestiżowych uczelni, tj. uniwersytetów i politechnik, jak również uczelni medycznych wyżej oceniają swoje kompetencje i umiejętności¹¹.

Oczekiwania i przyszłe plany związane z pracą zaczynają się formułować już w czasie trwania studiów, a pod koniec procesu kształcenia konkretyzują się. Absolwenci poszukujący zatrudnienia mają zazwyczaj określone preferencje co do oczekiwanego rezultatu poszukiwań. Z badań wynika, że 86% studentów będzie poszukiwało zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Dość równomiernie rozłożone są oczekiwania związane z typem organizacji zatrudniającej. 27% z nich deklaruje, że typ organizacji zatrudniającej jest nieistotny, 21% chce otworzyć własną działalność, 26% stawia na pracę w prywatnej firmie, 20% chce pracować w sektorze państwowym, 6% wybiera pracę w urzędzie¹². Oczekiwania dotyczą również wynagrodzenia. W ostatnich trzech latach¹³ oczekiwania wzrosły o ok. 50 PLN i w 2013 roku najniższe wynagrodzenie wynosiło 1876,84 PLN brutto, stosunkowo zadowolające 2646,67 PLN brutto. Studenci utworzyli też kategorię płacy przy tzw. dużym szczęściu i wynosiła ona zgodnie z ich oczekiwaniami 3662,01 PLN brutto¹⁴. Rzeczywiste wynagrodzenie absolwentów w pierwszym roku pracy w 2013 roku wahało się od 2300 PLN brutto do 4200 PLN brutto w zależności od typu ukończonej szkoły wyższej¹⁵. Zgodnie z powyższym można stwierdzić, że oczekiwania absolwentów w zakresie wynagrodzeń pokrywały się z możliwością otrzymania preferowanego wynagrodzenia za pracę.

¹¹ Ibid., s. 36-38.

¹² Ibid., s. 49.

¹³ Dane za lata 2010-2013.

¹⁴ Ibid., s. 52.

¹⁵ *XI Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW)*, Sedlak & Sedlak 2013, www.wynagrodzenia.pl, dostęp: 27.07.2014.

Od lat zwiększa się systematycznie odsetek studentów uczących się w trybie studiów stacjonarnych, którzy podejmują w czasie trwania nauki pracę. W 2010 roku dla całej Polski wynosił on 42%, w 2013 roku 40%. Praca w czasie studiów w dużej mierze weryfikuje oczekiwania co do przyszłego zatrudnienia, jak i posiadanych kompetencji. Studenci dość szybko zapoznają się z realiami funkcjonowania rynku pracy i korygują swoje oczekiwania zazwyczaj w dół. Ta część studentów, która nie podjęła pracy w czasie nauki, pozbawiona doświadczeń z rynku pracy buduje swoje wyobrażenie o poszukiwaniu zatrudnienia i o samej pracy na podstawie swoich chęci, pragnień oraz istniejących stereotypów.

W podobny sposób odbywa się również weryfikacja w dół oceny posiadanych kompetencji, szczególnie tych związanych z obsługą, montowaniem i naprawą urządzeń, wykonywaniem obliczeń, pracami biurowymi oraz zdolnościami kierowniczymi i organizacją pracy.

2. Strona popytowa – pracodawca na rynku pracy

Rynek pracy w Polsce to rynek pracodawcy, który kształtuje ofertę pracy i jej szczegółowe warunki. W Polsce dominują mikroprzedsiębiorstwa i stanowią one ok. 96% wszystkich działających, małe przedsiębiorstwa mają ok. 3% udziału w rynku, średnie ok. 0,9%, a duże tylko ok. 0,2%¹⁶. Mikroprzedsiębiorstwa mogą zatrudnić mniej niż 10 pracowników, czyli rotacja zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach, jak i tworzenie nowych miejsc pracy są ograniczone. Struktura przedsiębiorstw w Polsce ma wpływ na ofertę zatrudnienia kierowaną na rynek. Ogólnie można stwierdzić, że bez względu na rodzaj przedsiębiorstw obserwuje się w ostatnich latach spadek ogólnych deklaracji gotowości przyjęcia nowych osób do pracy, jak i spadek zapotrzebowania na pracowników. W roku 2013 tylko 14% pracodawców szukało osób do pracy, podczas gdy w 2010 roku ten odsetek wynosił 17%¹⁷. Zapotrzebowanie na nowych pracowników w 2013 roku wynosiło 550 000 osób. Nowych pracowników poszukiwały najczęściej duże firmy zwiększające skalę działalności i planujące wprowadzenie nowych rozwiązań w dotychczasowej działalności. W większości przypadków oferta skierowana była do robotników wykwalifikowanych – ok. 32% wszystkich ofert. W drugiej kolejności poszukiwani byli robotnicy budowlani – ok. 16%, w dalszej kolejności szukano sprzedawców i pracowników usług – ok. 18,5%, oferty dla operato-

¹⁶ *Przedsiębiorczość w Polsce*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2011, http://www.mg.gov.pl/files/upload/8438/MG_DAP_DRUK_RoP2011_20111011.pdf.

¹⁷ *Kompetencje Polaków a potrzeby gospodarki polskiej. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 roku*, red. J. Gómiak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014, s. 11.

rów, monterów i kierowców to kolejne 12,2%, pozostałe oferty pracy skierowane były do specjalistów różnych profesji, co stanowiło ok. 15%. Z powyższego zestawienie wynika, że oferty dostępne w 2013 roku były kierowane głównie do osób, które nie musiały posiadać wykształcenia wyższego, aby podjąć oferowaną pracę. Biorąc pod uwagę fakt, że liczba absolwentów wszystkich szkół wyższych w roku akademickim 2012/2013 wyniosła 455 200¹⁸, oferta pracy skierowana do tej grupy uczestników rynku była zdecydowanie niewystarczająca. Opierając się na danych zawartych w raporcie firmy Sedlak & Sedlak można przypuszczać, że ok. 100 000 absolwentów pozostanie bez możliwości podjęcia pracy w kraju¹⁹.

Rynek pracy nie jest jednolity, co jest zrozumiałe, gdyż wiąże się to ze specyfiką branżową i zapotrzebowaniem na pracowników z konkretnymi, ściśle określonymi umiejętnościami i kompetencjami. Występująca od lat nadreprezentacja strony podaźowej pozwala pracodawcom korzystać z szerokiej oferty rekrutującej się z absolwentów szkół wyższych. Można wskazać na pewne wspólne dla pracodawców oczekiwania w stosunku do absolwentów szkół wyższych²⁰. Na podstawie dostępnych opracowań można wskazać na określoną grupę postaw, cech i umiejętności, na które zwracają uwagę pracodawcy²¹. Są to doświadczenie, kreatywność i elastyczność, komunikacja, praca w grupie, znajomość języków obcych i tzw. kompetencje miękkie. We wszystkich powyżej wymienionych obszarach stwierdzono zbyt duże oczekiwania pracodawców w stosunku do absolwentów. W wyniku przeprowadzonej analizy wyłania się obraz zbyt wymagającego pracodawcy i niedouczzonego absolwenta²². Te rozbieżności stanowią jedną z przyczyn utrudniających sprawne wchodzenie absolwentów szkół wyższych na rynek pracy.

Pracodawcy kładą nacisk szczególnie na kompetencje miękkie i oczekują ich od swoich pracowników. Kompetencje miękkie są związane z osobowością i charakterem człowieka. Można je w sobie kształtować i utrzymywać. Mają one związek z psychiką i umiejętnościami społecznymi jednostki, więc są mocno zróżnicowane. Należą do nich tzw. umiejętności osobiste i interpersonalne. Te pierwsze

¹⁸ *Mały rocznik statystyczny Polski 2014*, GUS, Warszawa 2014, s. 241.

¹⁹ Z danych wynika, że ok. 110 000 absolwentów będzie mogło skorzystać ze staży, dla ok. 30 000 będzie wsparcie finansowe na rozpoczęcie własnej działalności, zwolni się ok. 150 000 miejsc pracy z powodu przejścia na emeryturę pracowników. Dla pozostałych ok. 100 000 absolwentów oferty zatrudnienia nie ma; www.rynekpracy.pl, dostęp: 27.07.2014.

²⁰ *Oczekiwania przedsiębiorców wobec uczelni wyższych. Raport z badań*, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa 2010.

²¹ G. Wronowska, *Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych w Polsce jako przykład bariery wejścia na rynek pracy*, [w:] *Prace Naukowe UE we Wrocławiu, Ekonomia* nr 305, UE we Wrocławiu, Wrocław 2013, s. 861-871.

²² *Ibid.*, s. 864-965.

związane są ze sprawnym zarządzaniem sobą i swoją pracą, zdolnościami do motywowania samego siebie oraz umiejętnością zorganizowania sobie zajęć. Natomiast umiejętności interpersonalne dotyczą komunikowania się z ludźmi, przekonywania innych do swoich racji, motywowania, inspirowania, zarządzania zespołem współpracowników. Kompetencje miękkie są uniwersalne i użyteczne bez względu na branżę i rodzaj stanowiska pracy. Biorąc pod uwagę charakter i zakres umiejętności wchodzących w zakres kompetencji miękkich, tak pożądanych przez pracodawców, można zaobserwować, że nie są one w wystarczającym stopniu wypracowywane u absolwentów szkół wyższych. W programach kształcenia na poziomie wyższym brakuje wystarczającej ilości odpowiednich zajęć, których efekty kształcenia byłyby związane z kształtowaniem kompetencji miękkich i ich rozwijaniem²³. Lukę tę wykorzystują firmy komercyjne organizujące szkolenia mające na celu wypracowywanie i utrwalanie kompetencji miękkich²⁴.

Z powyższego opracowania wyłania się pewien obraz przedstawiający absolwentów i pracodawców w kontekście oczekiwań. Poniżej utworzono dwa zestawienia odnoszące się w pierwszej kolejności do wybranych oczekiwań absolwentów szkół wyższych związanych z pracą w relacji do postrzegania tych oczekiwań przez pracodawców. Drugie zestawienie obrazuje oczekiwania pracodawców związane z predyspozycjami pożądanymi u pracownika w relacji do ich oceny przez absolwentów.

Tabela 2. Zestawienie wybranych oczekiwań absolwentów w stosunku do poszukiwanych ofert pracy

Wyszczególnienie	Absolwenci	Pracodawcy
Szkolenia i kursy	tak	nie
Dobra płaca	tak	najchętniej minimalna
Umowa o pracę	tak	preferowane inne formy zatrudnienia
Pozostałe warunki pracy w tym: ubezpieczenie zdrowotne, telefon, samochód, karnet na fitness itp.	tak	najchętniej nie
Możliwość awansu	tak	deklaratywnie

Z powyższego zestawienia wynika, że w większości obszarów oczekiwania są rozbieżne. Kwestia szkoleń, tak ważna dla absolwentów, dla pracodawców wiąże się z dodatkowymi kosztami, więc w stosunku do nowo przyjętych pra-

²³ Na niektórych przedmiotach są elementy związane np. z współpracą w grupie, gdzie potrzebna jest inicjatywa, umiejętność rozdzielania zadań i ich koordynacja w celu osiągnięcia wspólnego celu.

²⁴ Szkolenia z zakresu asertywności, motywacji, umiejętności organizacji oraz komunikacji międzyludzkiej.

cowników ta forma przygotowania do podjęcia pracy nie jest preferowana. Pracodawca oczekuje, że pracownik nie będzie wymagał szkoleń, stąd już na etapie rekrutacji pracownicy przechodzą dokładną selekcję. Oczekiwania płacowe absolwentów plasują się znacznie powyżej wynagrodzenia minimalnego, które jest preferowane przez pracodawców²⁵. Absolwenci preferują zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, natomiast pracodawcy niechętnie sięgają po ten typ umowy w przypadku nowo zatrudnionych, młodych pracowników.

Wszystkie dodatkowe warunki zatrudnienia wskazane przez absolwentów, podnoszące komfort pracy i zadowolenia, są dla pracodawców tylko dodatkowym kosztem, najchętniej nieponoszonym. Kwestia awansu w pracy podkreślana jest przez absolwentów jako ważny aspekt zatrudnienia. W tym obszarze pracodawcy są otwarci, ale i ostrożni, ich stanowisko w tej kwestii ma najczęściej formę deklaratywną i przyzwalającą.

Tabela 3. Wyszczególnienie wybranych oczekiwań pracodawców w stosunku do umiejętności, kompetencji i kwalifikacji absolwentów

Wyszczególnienie	Pracodawcy	Absolwenci
Doświadczenie	Tak	zazwyczaj nie
Kompetencje miękkie, w tym: – umiejętność organizowania sobie pracy, – umiejętność współpracy w grupie, – komunikacja ustna i pisemna – motywowanie, inspirowanie	tak tak tak tak	deklaratywnie
Znajomość przynajmniej jednego języka obcego	tak	tak
Obsługa komputera	tak	tak
Chęć uczenia się	tak	deklaratywnie
Lojalność, uczciwość, solidność	tak	deklaratywnie

Na podstawie danych z tabeli 3 można stwierdzić, że zgodność oczekiwań pracodawcy ze stanem faktyczny ma miejsce w obszarze znajomości języka obcego i obsługi komputera. W pozostałych obszarach, z wyjątkiem doświadczenia, absolwenci w większym lub mniejszym stopniu deklarowali posiadanie wskazanych kompetencji. Natomiast stwierdzenie, czy rzeczywiście tak jest, możliwe jest już w trakcie wykonywanej pracy. Z doświadczeń pracodawców wynika, że poziom kompetencji miękkich u absolwentów jest niezadawalający i trudny do pozyskania²⁶.

²⁵ Wynagrodzenie minimalne w Polsce w 2014 r. wyniosło 1680 PLN brutto. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r., Dz.U. z 2013 r., poz. 1074.

²⁶ *Kompetencje Polaków...*, op. cit., s. 37, 55.

Biorąc pod uwagę powyższe zestawienia, na podstawie zaprezentowanych rozbieżności w oczekiwaniach pracodawców i absolwentów można wysnuć wniosek, że występuje niedostateczna współpraca na linii pracodawcy – uczelnie wyższe, która w znaczny sposób utrudnia i spowalnia proces wchodzenia na rynek pracy absolwentów szkół wyższych.

Podsumowanie

1) Rynek pracy w Polsce charakteryzuje się nadreprezentacją absolwentów szkół wyższych. Jest zdecydowanie zbyt mało ofert pracy dla tej grupy uczestników rynku, co skutkuje długookresowym bezrobociem wśród absolwentów, które sprzyja z kolei deprecjacji kapitału ludzkiego oraz zniechęceniu i poszukiwaniu przez nich pracy za granicą.

2) Pracodawcy poszukujący młodych ludzi po studiach mają możliwość wyboru wśród wielu kandydatów. Jednak ich oczekiwania związane z kandydatami pokazują, że w tym obszarze istnieje wiele rozbieżności, szczególnie w zakresie kompetencji miękkich, którymi absolwenci dysponują w niewielkim zakresie, niezadowalającym pracodawców.

3) Przekształcenia w sferze szkolnictwa wyższego to proces ciągły i długotrwały, obciążony pewną bezwładnością, która nie pozwala na bardziej dynamiczne wprowadzanie korzystnych zmian. Informacje spływające z rynku pracy dostarczają wiadomości o potrzebach pracodawców, jeśli chodzi o zapotrzebowanie na pracowników z określonym wykształceniem kierunkowym oraz o ich oczekiwaniach co do umiejętności, kompetencji i kwalifikacji absolwentów. Istniejące rozbieżności w zakresie oczekiwań świadczą o niepełnym wykorzystaniu informacji spływających z rynku. System kształcenia na poziomie wyższym nie dostarcza na rynek pracy „produktu”, jakiego oczekują pracodawcy.

Literatura

Jelonek M., Antosz P., Balcerzak-Raczyńska A., *Przyszłe kadry polskiej gospodarki. Na podstawie badań studentów oraz analizy kierunków kształcenia zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014.

Job vacancy statistics, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-17062014-BP/EN/3-17062014-BP-EN.PDF, dostęp: 17.07.2014.

- Kompetencje Polaków a potrzeby gospodarki polskiej. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 roku*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014.
- Kowalski J., *Bezrobocie: Ćwierć miliona osób z wyższym wykształceniem nie ma pracy*, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/722278,bezrobocie-cwierc-miliona-osob-z-wyzszy>, dostęp: 17.07.2014.
- Mały rocznik statystyczny Polski 2012*, GUS, Warszawa 2012.
- Mały rocznik statystyczny Polski 2014*, GUS, Warszawa 2014.
- Mankiw N.G., Taylor M.P., *Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009, s. 154.
- Oczekiwania przedsiębiorców wobec uczelni wyższych. Raport z badań*, Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Warszawa 2010.
- Przedsiębiorczość w Polsce*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2011, http://www.mg.gov.pl/files/upload/8438/MG_DAP_DRUK_RoP2011_20111011.pdf.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r., Dz.U. z 2013 r., poz. 1074.
- Strawiński P., *Zwrot z inwestycji w wyższe wykształcenie w Polsce*, UW, Wydział Nauk Ekonomicznych, Warszawa 2004.
- Szkolnictwo wyższe w Polsce*, MNiSW, 2013, http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_07/0695136d37bd577c8ab03acc5c59a1f6.pdf.
- Wronowska G., *Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych w Polsce jako przykład bariery wejścia na rynek pracy*, [w:] *Prace Naukowe UE we Wrocławiu*, Ekonomia nr 305, UE we Wrocławiu, Wrocław 2013.
- www.rynekpracy.pl, dostęp: 27.07.2014.
- XI Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW)*, Sedlak & Sedlak 2013, www.wynagrodzenia.pl, dostęp: 27.07.2014.
- Zarządzanie przedsiębiorstwem*, red. M. Strużycki, Difin, Warszawa 2004, s. 133.

EXPECTATIONS FOR THE LABOR MARKET. EMPLOYERS AND GRADUATES IN POLAND

Summary: Labor market and the related issue are the goal of many analyses and scientific studies. A well-functioning labor market is one of the fundamental pillars of the economy, allowing the use of resources and accumulated labor and human capital. It seems to be interesting, to study the relations between the labor market and the educational services, especially higher education. The paper presents the labor resources, limited to the group of people with tertiary education level in Poland. These resources had been analyzed from the perspective of employers and students and graduates. Aim of this study was to point the biggest expectations differences between employers and graduates regarding employment. These differences make impossible smooth entry into the labor

market by people with higher education and delay the process of matching jobs offers and job seekers. Differences awareness in perception of employment conditions between graduates and employers can contribute to the improvement of the employment of graduates.

Keywords: labor market, employers, graduates.