

ANALIZA POPYTU NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Wprowadzenie

W erze wiedzy sposób konkurowania i funkcjonowania przedsiębiorstw różni się od dotychczasowego, gdyż jest zdeterminowany wyjątkowym charakterem dominującego zasobu, jakim jest wiedza. Awans wiedzy jako czynnika konkurencyjności rodzi większe zapotrzebowanie na pracowników o rozległej i ciągle wzbogacanej wiedzy oraz doskonalonych umiejętnościach.

Celem artykułu jest określenie aktualnego popytu na zawody, kwalifikacje i kompetencje w województwie podlaskim. Wynikiem analizy będzie odpowiedź na pytanie, na jakie kwalifikacje (zawody) popyt w województwie podlaskim jest zaspokojony, a jakich kwalifikacji jest nadmiar, a także jakich kwalifikacji i kompetencji oczekują pracodawcy, szczególnie od absolwentów szkół wyższych.

Powyższy cel uzasadniają badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, z których wynika, że 55% badanych przedsiębiorców deklaruje trudności w znalezieniu nowych pracowników posiadających wymagane kwalifikacje i wykształcenie¹.

Cel zostanie osiągnięty poprzez analizę raportów Wojewódzkiego Urzędu Pracy, analizę danych statystycznych GUS, analizę ofert pracy oraz na podstawie wyników przeprowadzonego badania ilościowego w grupie pracodawców województwa podlaskiego.

W artykule postawiono następującą hipotezę badawczą: osoby poszukujące pracy posiadają kwalifikacje i kompetencje niezgodne z popytem zgłaszanym na pracę przez pracodawców z województwa podlaskiego. Tezy badawcze podjęte w badaniu są następujące:

- zgłoszony popyt na pracę, który nie został zaspokojony, dotyczy pracowników zawodów niewymagających wysokich kwalifikacji,
- podaż pracowników (zawody) o wysokich kwalifikacjach przekracza popyt.

¹ Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji. Analiza popytu i podaży w ujęciu regionalnym i lokalnym. Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2009, s. 5.

Podstawową metodą badawczą jest analiza materiałów źródłowych (literatury i materiałów statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy) oraz kwestionariuszowe badania ilościowe wśród grupy pracodawców województwa podlaskiego.

Pojęcie popytu na kwalifikacje i kompetencje

Popyt na pracę w ujęciu makroekonomicznym jest to łączne zapotrzebowanie na siłę roboczą zgłaszane przez podmioty gospodarcze w określonym czasie w gospodarce². Zgodnie z teorią segmentacji rynku pracy można wyodrębnić różne kryteria podziału popytu na pracę. Jednym z nich może być wyodrębnienie popytu na pracowników posiadających określone kwalifikacje i kompetencje.

Kwalifikacje pracownika to jego wykształcenie oraz zawodowy staż pracy. Te dwa elementy występujące łącznie nie wyczerpują jednak tego pojęcia. Koniecznym trzecim elementem są kompetencje pracownika. Kompetencja to połączenie opanowanej wiedzy z danego zakresu (wiem co), umiejętności (wiem jak i potrafię), postaw (chcę i jestem gotów wykorzystać swą wiedzę). Niektórzy autorzy dodają jeszcze do tego zestawu cechy osobowości jako czwarty element kompetencji³. W artykule szczególna uwaga zostanie zwrócona na pracowników, od których wymaga się wysokich kwalifikacji, czyli na popyt na wysokie kwalifikacje i kompetencje (grupa zawodowa: specjaliści).

Ogólna charakterystyka sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego

Popyt na pracę jest zdeterminowany rozwojem gospodarczym regionu. Według ekspertyzy Ministerstwa Rozwoju Regionalnego w 2010 roku PKB per capita w województwie podlaskim wyniósł 27 170 zł, natomiast średnio w Polsce PKP per capita stanowił 37 065 zł⁴, był więc o 26% niższy niż średnio w Polsce. Województwo to cechuje się relatywnie niskim poziomem rozwoju gospodarczego, charakteryzuje się znacznie niższą od średniej krajowej liczbą podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie regon na 1000 mieszkańców. Wskaźnik ten w województwie podlaskim wynosił w 2009 roku 75,3 i był o 23% niższy niż średnio w Polsce⁵. Ponadto znaczące różnice występują pod

² A. Rogut: *Determinanty popytu na pracę w Polsce w okresie transformacji*. Wyd. UŁ, Łódź 2008, s. 11.

³ M. Kossowska, I. Sołtysińska: *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 12.

⁴ Szacunek PKB per capita i bezpośrednich inwestycji zagranicznych w województwach oraz wskaźniki wyprzedzające koniunktury. Ekspertyza wykonana na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych, www.mrr.gov.pl.

⁵ *Rocznik Statystyczny Województw 2010*. GUS, Warszawa 2011, s. 45.

względem stopnia uprzemysłowienia. Produkcja sprzedana na 1 mieszkańca wynosiła w 2009 roku w województwie podlaskim 13 701 zł i była o 41% niższa niż średnio w Polsce. Niski stopień uprzemysłowienia pokazuje także przeciętne zatrudnienie w przemyśle na 1000 mieszkańców, wskaźnik ten w województwie podlaskim w 2009 roku wyniósł 45,3, podczas gdy średni w Polsce był na poziomie 71,4⁶. Poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce w I kw. 2011 roku wyniósł w województwie podlaskim 3371 zł. Jest to wynagrodzenie podobne do innych województw regionu wschodniego. Należy przy tym zaznaczyć, że region wschodni cechuje się najniższym wynagrodzeniem wśród innych regionów kraju.

Podobny do średniej krajowej jest jedynie stopień urbanizacji województwa podlaskiego. Ludność miejska stanowi tam 60,2% ludności ogółem. W Polsce wskaźnik ten wynosi 61,9%⁷.

Charakterystyka popytu na pracę ogółem w województwie podlaskim

Jedną z najczęściej stosowanych metod pomiaru popytu na pracę w gospodarce jest miara łącznej liczby miejsc pracy oferowanych w danym czasie w gospodarce. Na łączną liczbę miejsc pracy składają się zarówno zajęte miejsca pracy (tzw. zrealizowany popyt na pracę), jak i wolne miejsca pracy (tzw. niezrealizowany popyt na pracę)⁸.

Na podstawie wyników badania BAEL liczba pracujących w województwie podlaskim wynosiła w I kw. 2011 roku 470 tys. osób, z czego 136 tys. miało wykształcenie wyższe (28,9% wszystkich pracujących), 144 tys. policealne (30%), 31 tys. średnie, 112 tys. zasadnicze (23%) i 47 tys. gimnazjalne⁹. Najmniej jest osób z wykształceniem średnim i gimnazjalnym. W podlaskim około 51% wszystkich pracujących znajduje zatrudnienie w sektorze usług, 34% w sektorze rolniczym i 15% w przemyśle¹⁰. W końcu lipca 2011 roku liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w województwie podlaskim wyniosła 100 992 osoby. W przedsiębiorstwach sektora publicznego pracowało 9277 osób, w sektorze prywatnym liczba pracujących wyniosła 91 715 osób. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu br. ukształtowało się na poziomie 98 747 osób.

⁶ Ibid., s. 55.

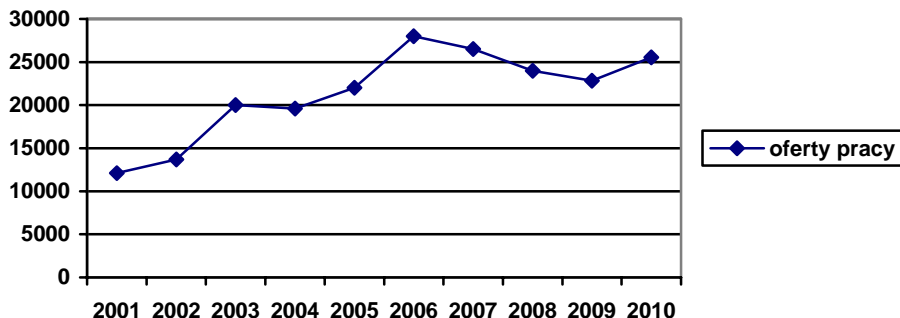
⁷ Ibid., s. 25.

⁸ Polski rynek pracy, niedopasowania strukturalne. Red. E. Kryńska. Warszawa 2004, s. 13.

⁹ Aktywność ekonomiczna ludności. I kwartał 2011. GUS, Warszawa 2011, s. 128.

¹⁰ Obliczenia na podstawie: Pracujący w gospodarce narodowej w 2009 r. GUS, Warszawa 2010, s. 40-45.

Drugim elementem popytu na pracę są oferty pracy. W 2010 roku w województwie podlaskim zgłoszono 25 523 oferty pracy – było to o 2714 ofert więcej niż w roku poprzednim. Niewykorzystano jedynie 214 ofert¹¹.



Rys. 1. Liczba zgłoszonych ofert pracy w województwie podlaskim

Źródło: E. Kryńska, E. Kwiatkowski, L. Kucharski: Prognoza podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim. Białystok, Warszawa 2010, s. 60; Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Dokument Excel, WUP, <http://www.up.podlasie.pl/>.

Na dzień 31 marca 2011 roku liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy (wskaźnik B/W) w województwie podlaskim wyniosła 69. Jest to poziom dość wysoki, średni w kraju wskaźnik B/W wyniósł 45.

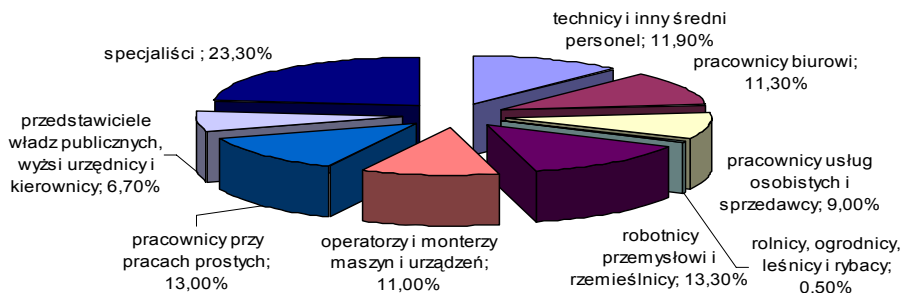
Analiza popytu na pracę w województwie podlaskim według grup zawodowych

Popyt na pracę można rozpatrywać w przekroju grup zawodów. W badaniach GUS zgodnie z klasyfikacją zawodów rozróżniono dziesięć dużych grup zawodów¹².

Strukturę pracujących w województwie podlaskim według dużych grup zawodów określono na podstawie badania popytu na pracę przeprowadzonego przez GUS w 2010 roku w grupie 12,9 tys. podmiotów prowadzących działalność na terenie województwa podlaskiego.

¹¹ Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Dokument Excel, WUP, <http://www.up.podlasie.pl/>.

¹² Zawody według GUS: 1) siły zbrojne, 2) przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, 3) specjaliści, 4) technicy i inny średni personel, 5) pracownicy biurowi, 6) pracownicy usług i sprzedawcy, 7) rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 8) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 9) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 10) pracownicy przy pracach prostych.



Rys. 2. Struktura pracujących w województwie podlaskim w 2010 roku według wielkich grup zawodów

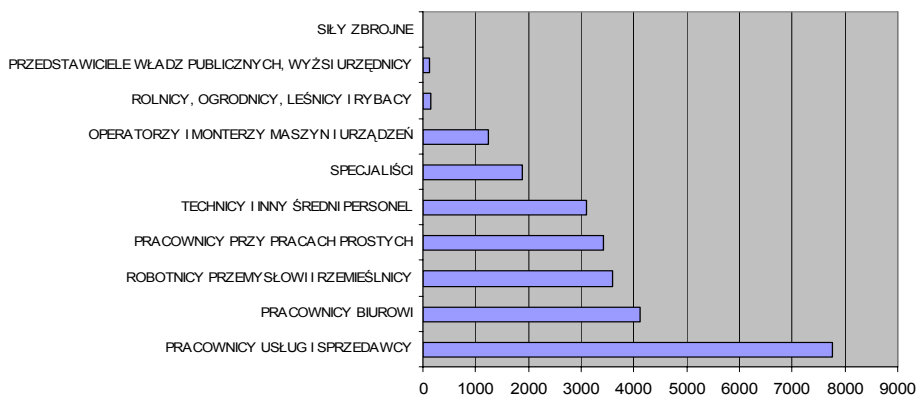
Źródło: Na podstawie wyników badania: Popyt na pracę w 2010 r. GUS, Warszawa 2011, s. 7.

Jak przedstawiono na rysunku 2, największą grupę pracujących w badaniu popytu w 2010 roku stanowili specjaliści (23%), następnie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (13,3%) oraz pracownicy przy pracach prostych (13%). Specjaliści najczęściej pracowali w jednostkach dużych – 57,2%, realizujących działalność w zakresie edukacji (25,9 tys. osób, tj. 46,2%) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (10,5 tys. osób, tj. 18,8%), przede wszystkim w sektorze publicznym – 76,0%¹³.

Kolejnym składnikiem popytu na pracę są oferty pracy. Z badania popytu na pracę w województwie podlaskim wynika, że przeciętna liczba wolnych miejsc pracy w 2010 roku wynosiła tam 1,5 tys. Analiza wolnych miejsc pracy według zawodów (na koniec IV kwartału 2010 roku) w województwie podlaskim pokazuje, że najwięcej ofert przygotowano dla robotników przemysłowych i rzemieślników (28% niewykorzystanych ofert) głównie w przetwórstwie przemysłowym. Poszukiwano także specjalistów, na których czekało 18,3% ofert, najwięcej w administracji publicznej i obronie narodowej oraz ubezpieczeniach społecznych¹⁴.

¹³ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w II półroczu 2010 r. Wojewódzki Urząd Statystyczny, Białystok 2011, s. 7.

¹⁴ Ibid., s. 10.



Rys. 3. Oferty pracy według wielkich grup zawodów w 2010 roku

Źródło: Na podstawie danych WUP: Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Op. cit.

Popyt a podaż pracy

Stopa bezrobocia w lipcu 2011 roku w województwie podlaskim wyniosła 12,7% i była wyższa niż średnia w Polsce w analogicznym okresie – 11,7%. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu lipca br. wyniosła 61 617 osób. W wymienionej liczbie osób bezrobotnych jest 2647 osób, które są absolwentami szkół (do 12 miesięcy po ukończeniu nauki), a w tym 906 osób bezrobotnych, którzy ukończyli szkołę wyższą i są do 27 roku życia¹⁵.

W 2010 roku w grupie nowo rejestrujących się bezrobotnych 14 066 osób stanowili absolwenci. Najwięcej było specjalistów nauk ekonomicznych (1266 osób), specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (1044 osoby), specjalistów z dziedziny prawa i nauk społecznych (1041 osób) oraz 575 specjalistów nauczania i wychowania. Na koniec roku z tej grupy pozostało bez pracy 372 specjalistów z zakresu nauk ekonomicznych i zarządzania, 302 specjalistów prawa, 281 specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych i 152 nauczania i wychowania¹⁶. Z tych danych statystycznych wynika, że 29% absolwentów będących specjalistami z dziedziny prawa i nauk społecznych oraz nauk ekonomicznych nie znalazło dla siebie oferty pracy. Z pozostałej grupy wymienionych specjalistów grupę bezrobotnych stanowi 26%. Na koniec 2010 roku zostało tylko kilka ofert niewykorzystanych – 9 dla specjalistów ekonomii, 6 – nauczania i 4 – nauk fizycznych¹⁷.

¹⁵ Bieżące informacje rynku pracy. Wojewódzki Urząd Pracy: <http://www.up.podlasie.pl/>.

¹⁶ Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Op. cit.

¹⁷ Ibid.

Można więc stwierdzić, że popyt na specjalistów (absolwentów) został zaspokojony, gdyż podaż znacznie przekraczała zgłaszany popyt. Skłania to do przyjęcia tezy, że niezaspokojony popyt na pracę nie dotyczy pracowników wysoko wykwalifikowanych.

Analiza wolnych miejsc pracy

Z zestawienia struktury zawodowej ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy i zarejestrowanych bezrobotnych wynika, że największe dysproporcje między podażą pracy a popytem na nią dotyczą: grupy pracowników usług osobistych i sprzedawców (11,8% w strukturze bezrobotnych wobec 26,3% w strukturze ofert pracy), pracowników biurowych (odpowiednio 3,0% wobec 15,3%), pracowników przy pracach prostych (7,1% wobec 14,1%), a także robotników przemysłowych i rzemieślników (22,6% wobec 16,4%) oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków (2,4% wobec 0,5%). Najbardziej wyrównane proporcje między podażą i popytem dotyczą specjalistów (10,0% wobec 8,3%) oraz techników i innego średniego personelu (14,6% wobec 11,4%)¹⁸.

Powyższe porównania struktury popytu na pracę w poszczególnych zawodach ze strukturą ofert potwierdzają, że w grupie pracowników o wysokich kwalifikacjach (specjaliści) popyt jest najbardziej porównywalny z podażą pracy na lokalnym rynku pracy, a nawet nieco przekracza zgłaszany popyt.

10 zawodów elementarnych, na które zanotowano nadwyżkę lub niedobór na rynku pracy województwa podlaskiego w 2010 roku

Tabela 1

	Zawód	Nadwyżka	Zawód	Niedobór
1	Technik ekonomista	1306	Robotnik gospodarczy	-2745
2	Ślusarz	1164	Technik prac biurowych	-1756
3	Sprzedawca	1140	Technik administracji	-639
4	Technik mechanik	1128	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	-477
5	Krawiec	1083	Robotnik drogowy	-229
6	Technik rolnik	894	Pomoc kuchenna	-218
7	Murarz	780	Pracownik kancelaryjny	-183
8	Rolnik	555	Opiekunka dziecięca	-140
9	Mechanik samochodów osobowych	554	Sekretarka	-136
10	Specjalista administracji publicznej	542	Pracownik (doradca) do spraw kredytów	-108

Źródło: Zestawienie na podstawie danych WUP: Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Dokument Excel, WUP, <http://www.up.podlasie.pl/>.

¹⁸ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych..., op. cit., s. 30.

Dane statystyczne WUP są prezentowane zarówno według dużych grup zawodowych, jak i grup małych oraz elementarnych. W tabeli 1 dokonano zestawienia 10 zawodów, na które była największa nadwyżka pracowników oraz na które pojawił się niedobór. Zestawienie zawodów tzw. elementarnych pokazuje, że niezaspokojony popyt na pracę dotyczy zawodów niewymagających wysokich kwalifikacji, takich jak robotnik gospodarczy czy technik prac biurowych i technik administracji. Na podstawie danych można więc stwierdzić, że teza o tym, że niezaspokojony jest głównie popyt na zawody niewymagające wysokich kwalifikacji, jest słuszna.

Kompetencje i kwalifikacje – wyniki badań ankietowych

W 2011 roku zostało przeprowadzone badanie ankietowe w grupie 50 pracodawców z województwa podlaskiego. Metodą doboru losowo-celowego wybrano trzy powiaty grodzkie, w których losowo wybrano firmy (Białystok 20, Łomża 15, Suwałki 15), w których przeprowadzono wywiad bezpośredni. Badanie to miało na celu poznanie opinii pracodawców na temat podnoszenia kwalifikacji pracowników już pracujących i źródeł ich finansowania oraz oczekiwań wobec kandydatów do pracy. W badaniu wzięły udział 34 małe przedsiębiorstwa, 14 średnich przedsiębiorstw i 2 duże. Głównie dominowały firmy z sekcji handel (25), budownictwo (12), transport (5), działalność finansowa (7) oraz dostawa wody i gospodarowanie ściekami (1). Jedynie 40% z badanych firm zatrudniało w bieżącym roku nowych pracowników. Najczęściej odpowiedź twierdząca padała w przedsiębiorstwach w sekcji handel, w której zauważa się częstą rotację pracowników. 25% badanych zatrudniło w ostatnim czasie absolwentów (13% z wykształceniem średnim i 12% z wykształceniem wyższym). W badanych firmach pytano o wymagania stawiane pracownikom w ofertach pracy. Główne wymagania, jakie wymieniali pracodawcy, to odpowiednie wykształcenie (92% wskazań), doświadczenie na podobnym stanowisku (87%) i znajomość języków obcych (27%). Cechy osobiste wymieniane przez pracodawców to: sumienność, rzetelność, punktualność, konsekwencja, otwartość, entuzjazm, odporność na stres, chęć do pracy, uczciwość, odpowiedzialność, motywacja, wysoka kultura, dobra organizacja, zaangażowanie, samodzielność. Podobne wyniki daje analiza ofert pracy w Internecie czy prasie. Prawie w każdej wymienia się wykształcenie, jakie powinien posiadać pracownik, oraz minimalny staż pracy w latach (od 1 do 5 lat). Inne wymagania pracodawców to: dodatkowe kursy i uprawnienia, np. prawo jazdy, umiejętność pracy przy komputerze, umiejętność obsługi kasy fiskalnej.

W badaniu sformułowano pytanie, jakich umiejętności brakuje absolwentom kierunków ekonomicznych. Okazało się, że pracodawcy, którzy zatrudniali takich absolwentów (w ciągu ostatnich dwóch lat), najczęściej wymieniali brak

praktyki (30%), kreatywności (23%), a dopiero później brak wiedzy z danej dziedziny (np. brak znajomości przepisów prawa 5%). Można przypuszczać, że nie tylko dla absolwentów kierunków ekonomicznych, ale i innych głównym problemem w znalezieniu pracy jest wymagane doświadczenie.

Na podstawie przeprowadzonej analizy bieżących danych na temat popytu na kwalifikacje i kompetencje można przyjąć postawioną hipotezę o niezgodności kwalifikacji ze zgłaszanym popytem, gdyż w przypadku zawodów wymagających wykształcenia zawodowego brakuje pracowników, a w przypadku zawodów wymagających wysokich kwalifikacji jest nadmiar potencjalnych pracowników bez doświadczenia zawodowego.

Coraz częściej w dobie gospodarki wiedzy pracodawcy poszukują osób posiadających interdyscyplinarne przygotowanie. Jeśli absolwent wyższej uczelni chce, by jego wartość dla pracodawców rosła, musi się doksztalać, szkolić, specjalizować, czyli ciągle inwestować w naukę¹⁹. Zaznacza się względny spadek znaczenia kwalifikacji akademickich (wiedzy i umiejętności poznawczych) oraz umiejętności o charakterze technicznym. Występuje wzrost znaczenia kompetencji społecznych i psychologicznych wśród kwalifikacji absolwentów (poszukiwanych na rynku pracy)²⁰.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy popytu na kwalifikacje i kompetencje w województwie podlaskim można stwierdzić, że ponad 50% pracujących ma wykształcenie powyżej średniego (policealne i wyższe). W ostatnich trzech latach wzrasta liczba ofert rejestrowanych w urzędach pracy, ale nadal wskaźnik B/W jest wysoki. Największą grupę pracujących stanowią specjaliści, następnie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

W województwie podlaskim istnieje duży popyt na zawody niewymagające wysokich kwalifikacji zawodowych, brakuje pracowników przy pracach prostych, robotników gospodarczych, pracowników usług osobistych i sprzedawców. Wynika to ze struktury przedsiębiorstw oraz wysokiej rotacji w niektórych zawodach, a także coraz mniejszej liczby osób zdobywających wykształcenie zawodowe. Badania pokazują istniejącą nadwyżkę potencjalnych pracowników w grupie specjalistów – 27% bezrobotnych absolwentów to absolwenci z grupy zawodowej specjaliści.

Pracodawcy często w zgłaszanych ofertach pracy oprócz wykształcenia formalnego, doświadczenia, znajomości języków obcych wymagają wielu kom-

¹⁹ Rynek pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczno-społeczne. Red. Z. Dach. Wydawnictwo UE, Kraków 2008, s. 22.

²⁰ Kompetencje społeczno-psychologiczne ekonomistów i menedżerów. Red. S. Konarski. SGH, Warszawa 2006, s. 14-15.

petencji społecznych. Ponadto wymieniają, że absolwentom najbardziej brakuje praktyki, dlatego należy zadbać o duży wybór staży, powiązanie programów nauczania z praktyką oraz rozwijanie kompetencji studentów przez formy prowadzenia zajęć, co prowadzi do rozwijania kompetencji ogólnych. Pracodawcy chcą zatrudniać pracowników o rozległej wiedzy i umiejętnościach, dlatego absolwenci szkół powinni się starać o rozwijanie umiejętności poprzez różne kursy i szkolenia, studia podyplomowe.

Niezbędne jest prowadzenie badań rynku pracy pod kątem wymaganych kwalifikacji i kompetencji, gdyż często oferty pracy nie są zgłaszane do urzędu pracy i informacje tam zebrane są niewystarczające do prawidłowego kształcenia przyszłych absolwentów.

Nie można ograniczać kształcenia wyższego z powodu braku miejsc pracy, ponieważ dobrze wykształcony kapitał ludzki regionu może się przyczynić do rozwoju innowacyjności, przedsiębiorczości i konkurencyjności oraz powstania nowych firm tworzących popyt na pracę.

THE ANALYSIS OF DEMAND FOR SKILLS AND QUALIFICATIONS IN THE PODLASKIE PROVINCE

Summary

The success in contemporary economy relies on the company's competitiveness, its fast development and the implementing of new technologies. The development of a knowledge-based economy requires appropriate human resources. Economic growth necessitates the enhancement of the quality of human capital through training, continuing education and the development of employees.

The objective of this chapter is to highlight the demand for jobs, skills and competencies in the Podlaskie province, through the analysis in terms of jobs required by employers of qualifications and competences, and analyze the causes of the mismatch of supply, particularly among university graduates.

Job analysis has emerged a list of key competencies, personality traits, the formal and additional courses. Quantitative research conducted in a group of employers pointed to the missing graduates of various fields of study skills. They show that the greatest „weakness” of graduates is the lack of practice, which can be reduced only by a larger number of practices and student internships.