

Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 1/39/2012

Maria Romanowska

Dopasowanie kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół wyższych do oczekiwań pracodawców na Mazowszu¹

W artykule Autorka szuka odpowiedzi na pytanie, czy powszechna krytyka polskich uczelni i ich absolwentów jest słuszna. Opierając się na badaniach opinii pracodawców Mazowsza i prognozach ekonomicznych dla rynku pracy, stara się ocenić stopień dopasowania absolwentów uczelni mazowieckich do obecnego i przyszłego rynku pracy pod względem ilościowym, strukturalnym i jakościowym oraz zdiagnozować sytuację absolwentów szkół wyższych na mazowieckim rynku pracy za pomocą analizy SWOT.

Słowa kluczowe: rynek pracy, pracodawcy, absolwenci szkół wyższych, kwalifikacje i kompetencje absolwentów, profil kompetencji.

Wstęp

W ostatnim czasie polskie uczelnie stały się przedmiotem ostrej krytyki ze strony pracodawców i absolwentów szkół wyższych, a także samokrytyki ze strony samych środowisk uczelnianych. Główny zarzut, jaki jest formułowany pod adresem polskich uczelni, to zarzut kształcenia dla dyplomu, a nie dla potrzeb rynku pracy. Jeden z uczestników dyskusji w artykule opublikowanym na łamach „Gazety Wyborczej” następująco scharakteryzował absolwentów polskich uczelni: „Co z tego, że wiedzą, jeśli nie potrafią”, dowodząc, jak bardzo polscy absolwenci są nasyceni wiedzą podręcznikową, a nieprzygotowani do rozwiązywania problemów i realizacji konkretnych projektów (Bachmann 2012). W dyskusjach przewija się też niepokój o losy absolwentów, wszak coraz większy odsetek bezrobotnych to właśnie absolwenci szkół wyższych. Zmiany w *Ustawie z dnia 25 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym* stwarzają możliwości dostosowania uczelni do potrzeb rynku pra-

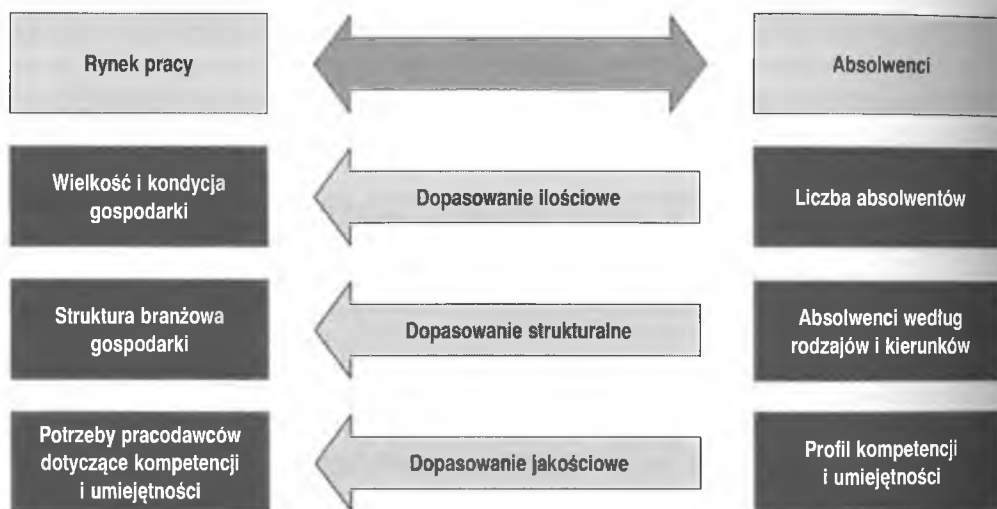
¹ Artykuł napisany na podstawie *Raportu z badań pt. Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni Mazowsza wchodzących na rynek pracy*, ORSE SGH, Warszawa 2012, projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka.

cy dzięki większej swobodzie tworzenia kierunków dostosowanych do potrzeb lokalnych rynków pracy oraz kierunków o profilu praktycznym, tworzonych i prowadzonych wspólnie przez uczelnie i lokalnych pracodawców (*Ustawa...* 2005). Samo Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego prowadzi aktywną politykę zmierzającą do zwiększenia udziału w rynku pracy absolwentów studiów technicznych i stara się zainteresować przedsiębiorców procesem doskonalenia i współfinansowania kształcenia.

Wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu „Akademickie Mazowsze 2030”, a w szczególności badania opinii pracodawców dobrze wpisują się w tę dyskusję i pozwalają bardziej precyzyjnie odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu i dlaczego absolwenci szkół wyższych są niedostosowani do oczekiwań rynku pracy. W artykule zostaną przedstawione wyniki badań dotyczące Mazowsza, ale mimo pewnych różnic wynikających ze specyfiki regionu, większość obserwacji i wniosków można odnieść do całej zbiorowości polskich absolwentów.

W badaniach wzięto pod uwagę trzy rodzaje dopasowania absolwentów do potrzeb rynku pracy. Zostały one przedstawione na rysunku 1.

Rysunek 1
Rodzaje dopasowania absolwentów do potrzeb rynku pracy



Źródło: opracowanie własne.

Dopasowanie ilościowe polega na tym, że w danym okresie kształci się tylu absolwentów, ilu może wchłonąć rynek pracy i nie ma ani bezrobocia absolwentów uczelni, ani ich deficytu. Dopasowanie strukturalne oznacza zgodność rodzaju studiów, poziomu i kierunków kształcenia absolwenta z oczekiwaniami praktyki. Dopasowanie jakościowe natomiast to dopasowanie kwalifikacji i kompetencji absolwentów do aktualnych i przyszłych oczekiwań pracodawców.

W artykule zostanie pokazany poziom dopasowania absolwentów do mazowieckiego rynku pracy oraz sytuacja absolwentów tego regionu zaprezentowana w formie analizy SWOT.

Dopasowanie ilościowe

Oczekiwania dotyczące liczby i rodzaju absolwentów szkół wyższych potrzebnych administracji i gospodarce do sprawnego funkcjonowania określają takie czynniki, jak obecna i przewidywana koniunktura gospodarki, tendencje demograficzne, struktura branżowa gospodarki i zmiany w poziomie jej innowacyjności. Zapotrzebowanie na absolwentów województwa mazowieckiego określa przede wszystkim wielkość województwa i gospodarki na jego terenie oraz wartość PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca. Mazowsze jest największym województwem w Polsce pod względem liczby ludności, a wartość PKB jest wyższa od przeciętnej w kraju o prawie 58%. Odpowiada temu duża liczba zatrudnionych na Mazowszu (prawie 17% wszystkich zatrudnionych w Polsce pracuje na Mazowszu) i wynagrodzenie przeciętne wyższe o jedną czwartą od wynagrodzenia w kraju. Towarzyszy temu niższa od średniej krajowej stopa bezrobocia (9,6% w stosunku do krajowej wynoszącej 11,9%) i wyższa o ponad 30% od przeciętnej krajowej wydajność pracy.

Specyficzną cechą mazowieckiego rynku pracy jest dominacja Warszawy jako ośrodka skupiającego ponad 50% podmiotów gospodarczych i 40% zatrudnionych w całym województwie. Od lat stolica na skutek procesów migracyjnych ściąga zatrudnionych nie tylko z regionu Mazowsza i jest to tendencja rosnąca. Inną cechą specyficzną jest ogromne zróżnicowanie rynku pracy między powiatami województwa mazowieckiego zarówno pod względem poziomu rozwoju gospodarczego, jak i pod względem bezrobocia oraz wysokości wynagrodzeń. Dla Mazowsza korzystny wpływ ma wysoki, mimo kryzysu, poziom bezpośrednich inwestycji zagranicznych, gdyż duża część tworzonych przez inwestorów zagranicznych miejsc pracy powstaje na terenie tego regionu.

Przy ocenie przyszłego zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół wyższych ważne są prognozy dotyczące koniunktury gospodarczej, demografii i rozwiązań prawnych regulujących warunki zatrudnienia i rozwiązania emerytalne, a także strategii rozwoju regionalnego. Z prognoz ekonomicznych wynika, że Polska znajduje się w fazie spowolnionego wzrostu gospodarki i oczekiwana jest w najbliższych latach stopa wzrostu na poziomie od 1% do 3%. Spowolnienie wzrostu będzie silniejsze w przemyśle przetwórczym i budownictwie, słabsze zaś w handlu i można oczekiwać większej aktywności w sektorze usług bankowych i usług w ogóle.

Rynek pracy Mazowsza, a szczególnie Warszawy, jest atrakcyjny dla absolwentów wyższych uczelni z innych regionów Polski, gdyż charakteryzuje się niskim bezrobociem, wysokim przeciętnym wynagrodzeniem, a także dużą liczbą miejsc pracy tworzoną przez rosnącą liczbę podmiotów gospodarczych, głównie przedsiębiorstw usługowych. Pewnym zagrożeniem dla absolwentów jest fakt skupienia się na Mazowszu bardzo wielu uczelni, na których studiuje 334 tys. studentów, a rokrocznie opuszcza je prawie 84 tys. absolwentów. W samej Warszawie działa 78 uczelni. Dodatkowo do stolicy napływa w wyniku procesów migracyjnych masa absolwentów uczelni z innych regionów poszukujących tu pracy.

Czynniki demograficzne, przede wszystkim spadek liczby ludności w wieku szkolnym i studenckim oraz utrzymanie się dotychczasowego poziomu emigracji zarobkowej, będą tworzyły w skali regionu ograniczenia w podaży siły roboczej, co może relatywnie poprawić sytuację absolwentów poszukujących pracy. W przypadku Warszawy na rynek pracy będzie miał wpływ postępujący proces migracji ze wsi i małych miast do aglomeracji warszawskiej oraz napływ imigrantów, którzy zazwyczaj lokują się w dużych miastach, co może

tworzyć konkurencję dla miejscowych absolwentów. Wpływ na sytuację na rynku pracy będą miały w przyszłości rozwiązania dotyczące emerytur (wydłużenie wieku emerytalnego), a także poziom obciążeń finansowych przedsiębiorstw związanych z pracownikami. Oceniając dopasowanie ilościowe absolwentów szkół wyższych do liczby miejsc pracy na Mazowszu, można powiedzieć, że nie ma istotnego niedopasowania. Co prawda około 12% bezrobotnych na Mazowszu to ludzie z wyższym wykształceniem, ale brak pracy wynika raczej z niespełniania przez nich oczekiwań pracodawców niż z braku miejsc pracy. Powoduje to silną konkurencję na rynku pracy. Perspektywy długoterminowe zapowiadają znaczące zmiany w strukturze popytu na absolwentów, ale nie przewidują zmniejszenia zatrudnienia, tylko zmianę wymagań kierowanych do szukających zatrudnienia. Zaledwie jedna czwarta badanych pracodawców Mazowsza stwierdziła, że nie będzie przyjmować do pracy absolwentów wyższych uczelni w najbliższych trzech latach.

Dopasowanie strukturalne

Dopasowanie strukturalne kształtują po stronie podaży absolwentów takie czynniki, jak: proporcje studentów na różnych typach studiów (techniczne, społeczne, medyczne, ekonomiczne i inne), popularność różnych poziomów kształcenia (studia licencjackie, inżynierskie, magisterskie, doktoranckie), a przede wszystkim struktura absolwentów według kierunków studiów. Po stronie zapotrzebowania na absolwentów występują następujące czynniki: struktura gospodarki na danym terenie, poziom jej rozwoju, lokalizacja centrów administracyjnych, rozwój strefy *non profit* i inne wpływające na charakter miejsc pracy.

Już obecnie Mazowsze, a głównie aglomeracja warszawska, ma specyficzną strukturę branżową miejsc pracy – dominują dwa działy gospodarki: usługi (ponad 50% miejsc pracy) i handel (prawie 35%). W ostatnich latach na Mazowszu odnotowano znaczący wzrost zatrudnienia w następujących działach gospodarki: reklama i marketing, usługi inżynieryjno-konsultacyjne, doradztwo w zarządzaniu i *public relations*, usługi pośrednictwa pracy, a spadek w takich dziedzinach, jak: rolnictwo, budownictwo, przemysł i nauka. W założeniach rozwojowych dla Polski i dla Mazowsza przewiduje się dalszy rozwój sfery usług i zmniejszenie udziału w dochodzie narodowym rolnictwa i przemysłu – taka zmiana struktury gospodarki Mazowsza powinna osłabić skutki spowolnienia gospodarczego i sprzyjać zwiększaniu liczby miejsc pracy w usługach i handlu. Prognozy zatrudnienia dla województwa mazowieckiego do 2030 roku zakładają, że proces zmian w strukturze zatrudnienia według działów gospodarki będzie dalej postępował i w 2030 roku struktura ta będzie wyglądała następująco: sektor usług – 72,8 % zatrudnionych, przemysł – 11,6%, rolnictwo – 6,8%. Jedną z konsekwencji prognozowanych zmian będzie powstanie prawie 390 tys. nowych miejsc pracy na Mazowszu w dwóch działach gospodarki, które wysuną się na pierwsze i drugie miejsce w rankingu pracodawców: obsługa firm i handel.

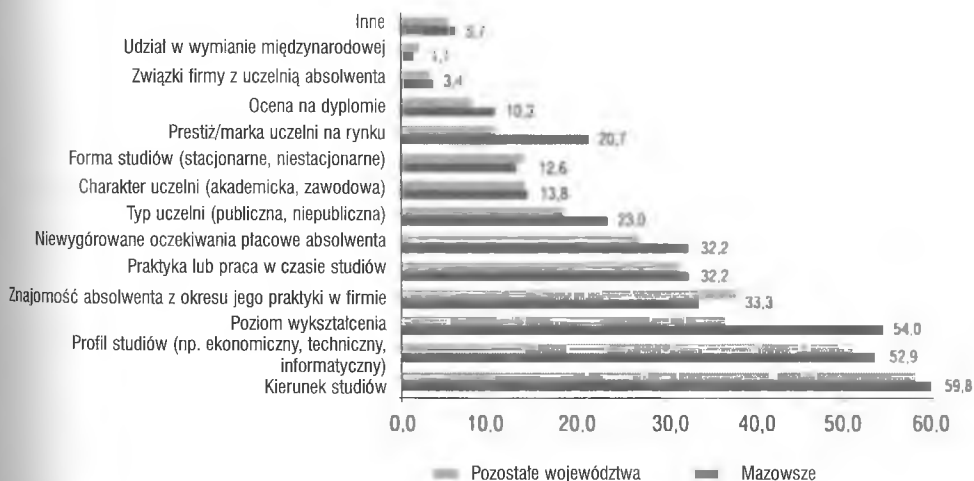
Z programów rozwojowych wynika, że zwiększą się nakłady inwestycyjne zarówno budżetu, jak i przedsiębiorstw na cele prorozwojowe i rozwój innowacyjności gospodarki. Spodziewany jest też postęp w konwergencji Polski do gospodarki europejskiej. Realizacja tych celów rozwojowych kraju i Mazowsza będzie się wiązała ze wzrostem znaczenia kapitału ludzkiego w gospodarce, a zarazem ze wzrostem wymagań dotyczących jakości zatrudnionych i absolwentów szkół wyższych oraz profilu kwalifikacji i zakresu kompeten-

cji. Takie zmiany w gospodarce Mazowsza spowodują wzrost zapotrzebowania na tzw. pracowników wiedzy, którzy odgrywają ważną rolę w obsłudze firm i którzy znajdują zatrudnienie w takich obszarach, jak: przemysły wysokiej techniki, przemysł biotechnologiczny, przemysły nanotechnologiczne, ochrona środowiska i budowa obiektów inżynierii wodnej, infrastruktura obsługi samochodów, ochrona zdrowia i opieka nad ludźmi w podeszłym wieku. Zawody niezbędne dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy (GOW) to przede wszystkim informatycy i techniczny personel obsługi komputerów, specjaliści od zarządzania i marketingu, nauczyciele szkół wyższych, operatorzy zautomatyzowanych linii produkcyjnych i robotów przemysłowych. Prognozuje się przyrost popytu na zawody potrzebne do rozwoju GOW w liczbie od 100 do 220 tys. do 2020 roku. Badanie planowanych przez pracodawców przyjęć absolwentów szkół wyższych na Mazowszu w najbliższych latach pokazuje, że mimo kryzysu są planowane przyjęcia absolwentów szkół wyższych.

Z badania pracodawców wynika, że typ uczelni i kierunek, a także poziom wykształcenia są najważniejszymi elementami, które pracodawcy w całej Polsce biorą pod uwagę przy rekrutacji absolwentów. Wśród pracodawców z Mazowsza procent wskazań tych samych czynników był jeszcze wyższy. Pracodawcy Mazowsza za najważniejsze kryterium zatrudnienia uznali kierunek studiów skończony przez absolwenta (prawie 60%), na drugim miejscu wymienili poziom wykształcenia (54%), na trzecim – profil studiów. Do ważnych czynników (ponad 20% wskazań) pracodawcy Mazowsza zaliczyli też: znajomość absolwenta z okresu jego praktyki w firmie, praktyka lub praca w okresie studiów, niewygórowane oczekiwania płacowe, typ uczelni (publiczna, niepubliczna) i prestiż uczelni na rynku. Szczegółowy rozkład odpowiedzi pracodawców zawiera rysunek 2.

Rysunek 2

Kryteria rekrutacji absolwentów szkół wyższych w opinii pracodawców



Źródło: <http://www.akademickiemazowsze2030.pl>

Badania pracodawców pozwoliły ustalić preferencje dotyczące zatrudnienia według typów uczelni i kierunków studiów. W całej zbiorowości pytaných pracodawców na pierw-

szym miejscu wskazywano absolwentów studiów inżynieryjno-technicznych, na Mazowszu prawie równie często planowano zatrudnienie absolwentów kierunków ekonomicznych na dalszych miejscach kierunków informatycznych oraz prawa i administracji. Tymczasem struktura absolwentów szkół wyższych z tego samego okresu pokazuje, że wykształcono najwięcej absolwentów uczelni ekonomicznych, pedagogicznych, humanistycznych i medycznych. Zawody inżynieryjno-techniczne znalazły się dopiero na szóstym miejscu. Na Mazowszu popyt na ekonomistów jest większy niż w całej Polsce ze względu na duży udział usług (w tym finansowych) i handlu w strukturze gałęziowej gospodarki regionu. Trzecią co do wielkości grupą absolwentów, która może liczyć na propozycje pracy, są informatycy, czwartą – prawnicy.

Porównanie preferencji pracodawców z danymi dotyczącymi struktury absolwentów studiów wyższych według kierunków ujawnia niedopasowanie struktury absolwentów szkół wyższych do preferencji pracodawców. Niedopasowanie to dotyczy przede wszystkim deficytu absolwentów studiów inżynieryjno-technicznych. O niedopasowaniu struktury kierunków studiów do oczekiwań rynku pracy świadczy też struktura bezrobotnych z wyższym wykształceniem. Wśród bezrobotnych najwięcej jest ekonomistów, specjalistów ds. marketingu i handlu, pedagogów, specjalistów od administracji publicznej, usług hotelarskich, gastronomicznych i turystycznych. Z monitoringu ofert biur pracy na Mazowszu wynika, że zawody deficytowe to: prawnicy, informatycy, inżynierowie innych specjalności technicznych.

Dopasowanie strukturalne ma miejsce jedynie w przypadku poziomu studiów. Pracodawcy wyraźnie preferują absolwentów studiów magisterskich, na drugim miejscu – studiów inżynierskich. Małe jest zainteresowanie absolwentami studiów licencjackich i doktoranckich. Struktura liczebna absolwentów według poziomu studiów odpowiada preferencjom rynku pracy.

Dopasowanie jakościowe

W tych samych badaniach zarejestrowano oczekiwania pracodawców dotyczące kompetencji absolwentów uczelni oczekiwanych przez pracodawcę. Badani pracodawcy sformułowali bardzo długą listę kompetencji oczekiwanych przez nich od absolwentów, a jednocześnie ocenili, w jakim stopniu absolwenci posiadają te kompetencje. W tabeli 1 pokazano listę kompetencji oczekiwanych przez pracodawców i stopień spełnienia tych oczekiwań.

Największą liczbę wskazań pracodawcy Mazowsza dali takim kwalifikacjom, jak: wiedza kierunkowa, samodzielność, umiejętności analitycznego myślenia, umiejętności używania narzędzi informatycznych, umiejętności pracy zespołowej i rozwiązywania problemów, kreatywność, umiejętności zawodowe potwierdzone certyfikatami, umiejętność nawiązywania kontaktów, znajomość języków obcych, umiejętność pracy pod presją czasu, wiedza ogólna i ogólnozawodowa, umiejętności komunikacyjne i umiejętność kierowania zespołem.

Tabela 1
Kompetencje absolwentów szkół wyższych w opinii pracodawców Mazowsza

| Kompetencje | Oczekiwane przez pracodawców | Posiadane przez absolwentów | Różnica | |
|--|------------------------------|-----------------------------|----------|----------|
| | | | niedobór | nadwyżka |
| Samodzielność | 52,9 | 21,8 | 31,1 | - |
| Umiejętność analitycznego myślenia | 51,7 | 25,3 | 26,4 | - |
| Umiejętność pracy pod presją czasu | 32,2 | 10,3 | 21,9 | - |
| Umiejętności zawodowe (w tym potwierdzone dodatkowymi certyfikatami) | 42,5 | 23,0 | 19,5 | - |
| Umiejętność rozwiązywania problemów | 39,1 | 11,5 | 17,6 | - |
| Wiedza kierunkowa | 56,3 | 39,1 | 17,2 | - |
| Kreatywność | 42,5 | 25,3 | 17,2 | - |
| Umiejętność pracy zespołowej | 42,5 | 28,7 | 13,8 | - |
| Umiejętność kierowania zespołem | 21,8 | 10,3 | 11,5 | - |
| Umiejętność nawiązywania kontaktów | 33,3 | 23,0 | 10,3 | - |
| Umiejętności komunikacyjne (w tym umiejętność wystąpienia) | 24,1 | 14,9 | 9,2 | - |
| Umiejętność używania narzędzi informatycznych | 48,3 | 44,8 | 3,5 | - |
| Znajomość języków obcych | 32,2 | 39,1 | - | 6,9 |
| Wiedza ogólna i ogólnozawodowa | 24,1 | 41,4 | - | 17,3 |

Źródło: <http://www.akademickiemazowsze2030.pl>

Z porównania wskazań całej zbiorowości pracodawców i pracodawców Mazowsza wynika, że ci ostatni mają dużo większe oczekiwania dotyczące kompetencji, a szczególnie kompetencji pozazawodowych, takich jak: kreatywność, umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętności komunikacyjne czy umiejętność używania narzędzi informatycznych.

Pracodawcy najwyżej ocenili cztery kompetencje posiadane przez absolwentów: wiedzę ogólną i ogólnozawodową, umiejętność używania narzędzi informatycznych, wiedzę kierunkową i znajomość języków obcych. Najniżej oceniono: umiejętność pracy pod presją

czasu, umiejętność kierowania zespołem, umiejętność rozwiązywania problemów i umiejętności komunikacyjne. Biorąc pod uwagę oczekiwania pracodawców i ich ocenę dotyczącą kompetencji otrzymano długą listę kompetencji (12), które tworzą niedobór kompetencji pożądaných przez pracodawców, a tylko dwie, które wypadają lepiej, niż oczekują tego pracodawcy i których ocena odpowiada oczekiwaniom.

Na podstawie tych opinii opracowano profil kompetencji absolwentów szkół wyższych Mazowsza. W tabeli 2 zamieszczono listę kompetencji oczekiwanych przez pracodawców w podziale na kompetencje kluczowe (wskazane przez więcej niż 40% pracodawców) i niekluczowe, czyli pozostałe, oraz poziom spełnienia oczekiwań pracodawców przez absolwentów (niski, średni, wysoki).

Tabela 2
Profil kompetencji posiadanych przez absolwentów szkół wyższych na Mazowszu

| Rodzaj kompetencji według częstości wskazań | | Poziom spełnienia oczekiwań przez pracodawców | | |
|---|--|---|--------|--------|
| | | Niski | Średni | Wysoki |
| KLUCZOWE | Wiedza kierunkowa | ● | | |
| | Samodzielność | ● | | |
| | Umiejętność analitycznego myślenia | ● | | |
| | Umiejętność używania narzędzi informatycznych | | | ● |
| | Umiejętności zawodowe potwierdzone certyfikatami | ● | | |
| | Kreatywność | ● | | |
| | Umiejętność pracy zespołowej | | ● | |
| NIEKLUCZOWE | Umiejętność rozwiązywania problemów | ● | | |
| | Umiejętność nawiązywania kontaktów | | ● | |
| | Umiejętność pracy pod presją czasu | ● | | |
| | Znajomość języków obcych | | | ● |
| | Umiejętności komunikacyjne | | ● | |
| | Wiedza ogólna i zawodowa | | | ● |
| | Umiejętność kierowania zespołem | | ● | |

Z tabeli 2 wynika, że istnieje duża luka kompetencyjna, czyli różnica między profilem kompetencji pożądanym przez pracodawców u absolwentów a profilem istniejącym. Z siedmiu kluczowych dla pracodawców kompetencji na wysokim poziomie zgodności została oceniona tylko jedna i jedna na poziomie średnim. Aż pięć kluczowych kompetencji jest reprezentowanych przez absolwentów w małym stopniu. Wyższy stopień spełnienia oczekiwań dotyczy kompetencji niemających kluczowego znaczenia.

Ciekawe wnioski nasuwają się po porównaniu oczekiwań pracodawców dotyczących kompetencji absolwentów z listą czynników, które biura karier uczelni Mazowska uznały za ułatwiające absolwentom wejście na rynek pracy. Są to: doświadczenie praktyczne, udział w wymianie międzynarodowej, aktywność naukowa i społeczna, dodatkowe kursy i szkolenia, marka uczelni i bycie mężczyzną. Część z tych czynników pracodawcy uznali za nieistotne, a kwestię płci, która ma znaczenie dla niektórych pracodawców, pominęli. Pracownicy biur karier wyżej niż pracodawcy wycenili znaczenie poziomu kształcenia. Jeszcze większe różnice dotyczyły oceny, jakie kompetencje są najbardziej pożądane w pracy zawodowej. Przedstawiciele biur karier najwyżej wycenili znajomość języków obcych, umiejętność analitycznego myślenia i wiedzę kierunkową, najniżej – umiejętność kierowania zespołem, umiejętność rozwiązywania problemów, wiedzę ogólną i kreatywność. Różnice w ocenie pożądanego i posiadanego przez absolwentów profilu kompetencji mogą wynikać z nieznaności potrzeb praktyki przez pracowników biur karier. To w pewnym stopniu tłumaczy niedostosowanie profilu i jakości kształcenia do oczekiwań rynku – biura karier nie przekazują uczelniom prawdziwego obrazu rynku pracy i opinii pracodawców. Lista pożądanых kompetencji opracowana przez samych absolwentów uczelni (tylko SGH) zawiera jeszcze inne przykłady pożądanых kompetencji. Wydaje się, że najbardziej wiarygodne i ważne dla dopasowania profilu kompetencji są jednak opinie pracodawców, ponieważ oni podejmują decyzje o zatrudnieniu absolwenta, opierając się w tych decyzjach na swoich preferencjach.

Analiza SWOT absolwentów szkół wyższych Mazowska

Przedstawione w opracowaniu wyniki analiz pozwalają na ocenę pozycji absolwentów szkół wyższych Mazowska na regionalnym i warszawskim rynku pracy. Syntetyczna ocena została sformułowana w postaci analizy SWOT absolwentów, która zawiera zestawienie mocnych i słabych stron absolwentów z szansami i zagrożeniami tworzonymi zarówno przez samo środowisko szkół wyższych, jak też przez elementy makroekonomiczne, demograficzne, społeczne i prawne. Wyniki analizy prezentuje tabela 3.

Analiza SWOT ujawnia, że na Mazowszu mamy do czynienia z rynkiem pracy atrakcyjnym dla absolwentów ze względu na relatywnie duże zapotrzebowanie na ludzi z wyższym wykształceniem i perspektywę powstania wielu nowych atrakcyjnych miejsc pracy w obszarze gospodarki opartej na wiedzy. Jednocześnie jest to rynek pracy niezwykle trudny dla rozpoczynających pracę ze względu na opisane wyżej niedopasowanie absolwentów do struktury zawodów, kwalifikacji i kompetencji, spowodowane przez uczelnie i ich złą współpracę z rynkiem pracy. Absolwenci są też narażeni na silną konkurencję ze strony ludzi z wyższym wykształceniem z innych grup wiekowych i regionów. Bardzo długa jest lista zagrożeń, których oddziaływanie będzie trudne do zmiany w krótkim okresie. W opinii

pracodawców lista kwalifikacji i kompetencji absolwentów, które można uznać za mocne strony absolwentów, jest niezwykle krótka, za to długa jest lista brakujących kompetencji, szczególnie tych o kluczowym znaczeniu.

Tabela 3
Analiza SWOT absolwentów szkół wyższych Mazowsza

| Szanse | Zagrożenia |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Wzrost nakładów inwestycyjnych na cele prorozwojowe • Relatywnie niski poziom bezrobocia w regionie • Przewidywany wzrost liczby miejsc pracy w regionie • Dobra koniunktura w regionie na tle kraju • Emigracja zarobkowa • Wzrost zapotrzebowania na absolwentów szkół wyższych • Wzrost konkurencji między uczelniami • Malejąca liczba ludności w wieku szkolnym i studenckim | <ul style="list-style-type: none"> • Wzrost wymagań pracodawców • Częste zmiany potrzeb rynku pracy • Brak wsparcia instytucjonalnego w poszukiwaniu pracy • Niedostosowanie programów i metod kształcenia do oczekiwań rynku pracy • Brak praktyk zawodowych lub ich za mały wymiar w programie studiów • Duża liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem • Napływ absolwentów z innych regionów i z zagranicy • Duża liczba uczelni i studentów na Mazowszu • Zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi • Metody rekrutacji i adaptacji nastawione na selekcję, a nie dostosowanie pracownika do pracy • Złe działające biura karier na uczelniach |
| Mocne strony | Słabe strony |
| <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność używania narzędzi informatycznych • Dobra znajomość języków obcych • Dobry poziom wiedzy ogólnej i ogólnozawodowej | <ul style="list-style-type: none"> • Niedostosowanie rodzaju studiów i kończonych kierunków do potrzeb praktyki • Brak doświadczeń praktycznych • Słaba wiedza kierunkowa • Brak samodzielności • Brak umiejętności analitycznego myślenia • Brak umiejętności zawodowych potwierdzonych certyfikatami • Brak umiejętności pracy zespołowej • Brak kreatywności • Brak umiejętności rozwiązywania problemów • Małe umiejętności pracy zespołowej • Małe umiejętności nawiązywania kontaktów • Brak umiejętności pracy pod presją czasu • Małe umiejętności komunikacyjne • Niedostateczne umiejętności kierowania zespołem |

Podsumowując wyniki analizy SWOT, można powiedzieć, że na Mazowszu mamy do czynienia z sytuacją krytyczną dla absolwentów – są nieprzygotowani do zatrudnienia na coraz bardziej wymagającym i szybko zmieniającym się rynku pracy i praktycznie nie mają wpływu na zmianę tej sytuacji. Jedyną możliwością poprawienia przez nich swojej sytuacji na rynku pracy wiąże się ze świadomym i samodzielnym rozpoznaniem rynku pracy w swoim regionie i wyborze kierunku oraz typu studiów, który będzie doceniony przez pracodawcę. Natomiast – co trzeba podkreślić – absolwenci nie mają wpływu na profil swoich kompetencji już po wyborze uczelni i kierunku.

Wnioski

Na podstawie prognoz makroekonomicznych dla regionu i wyników badania opinii pracodawców dotyczących zatrudnienia absolwentów można wyciągnąć następujące wnioski:

- na terenie Mazowsza nie występuje istotne niedopasowanie liczby absolwentów do obecnego i przyszłego zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół wyższych;
- mamy do czynienia z istotnym niedopasowaniem struktury kwalifikacji zawodowych rozumianych jako rodzaj i kierunek ukończonych studiów z zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców;
- największe niedopasowanie dotyczy profilu kompetencji oczekiwanych przez pracodawców do profilu kompetencji posiadanych.

Przyczyny niedopasowania są złożone – tkwią one po stronie szkół wyższych, po stronie pracodawców, ale przede wszystkim odpowiadają za nie czynniki systemowe i instytucjonalne. Określenie, kto jest odpowiedzialny za poszczególne elementy niedopasowania, może ułatwić projektowanie zmian niezbędnych do efektywnego funkcjonowania rynku pracy i rozwoju sfery nauki i szkolnictwa wyższego nie tylko na Mazowszu, ale w całym kraju.

Szkoły wyższe odpowiadają przede wszystkim za ofertę kierunków i specjalności niedostosowaną do potrzeb lokalnego rynku pracy. Mimo formalnego monitorowania losów absolwentów i istnienia biur karier uczelnie nie prowadzą systematycznych badań rynku i nie prognozują zmian w popycie na poszczególne zawody i kompetencje. Brak jest współpracy z biurami pośrednictwa pracy i pracodawcami regionu. Drugim „grzechem” uczelni jest dobór kierunków z punktu widzenia kryteriów pozarynkowych: posiadanych zasobów i uprawnień akademickich, kosztów kształcenia i unikanie trudności związanych z uruchomieniem nowych kierunków. Kolejną przyczyną niedostosowania to brak reakcji uczelni na zmiany na rynku pracy – niedokonywanie zmian programów i jakości kształcenia odpowiednich do bieżących wymagań praktyki. Jest to nie tylko problem nieznajomości tych oczekiwań lub nieumiejętności opracowania dobrego programu kształcenia, ale także przyzwyczajenia kadry nauczającej i oszczędności. Wyuczenie pewnych kompetencji, szczególnie „miękkich”, związanych z kierowaniem zespołem, z kreatywnością, umiejętnością podejmowania decyzji wymaga interaktywnych metod dydaktycznych, zajęć w małych grupach, bliskości wykładowcy i wielu elementów, o których uczelnie wiedzą, ale rezygnują z nich z powodu wysokich kosztów i trudności lokalowych.

Pracodawcy również mają swój udział w niskiej jakości absolwentów. Stosują w metodach rekrutacji i polityki kadrowej nieefektywną metodę „sita”, polegającą na koncentrowaniu się na pozyskaniu taniego i już ukształtowanego kandydata, bez dalszego inwestowania w niego. W przypadku, kiedy kandydat nie spełnia oczekiwań, zwalnia się go i zamienia na nowego, czemu sprzyjają umowy „śmieciowe”. W przedsiębiorstwach, które mają strategię budowania kapitału intelektualnego, stosuje się strategię kapitału ludzkiego, polegającą na starannym doborze kandydatów o dużym potencjale rozwojowym i dopasowywanie ich intelektu i wiedzy zawodowej do potrzeb organizacji. Wymaga to współpracy z uczelniami, wpływania na kształt procesu edukacyjnego i rozwinięcia własnych kompetencji z zakresu doskonalenia pracownika.

Instytucje odpowiedzialne za kształcenie mają bardzo silny wpływ na jakość kształcenia i strukturę kierunkową. Przepisy prawne tworzone przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, reguły akredytacji, zasady finansowania wciąż dają uczelniom mały zakres swobody programowej i rekrutacyjnej. Wszystko to skutkuje za małą aktywnością uczelni w doskonaleniu procesów kształcenia. Kluczowe znaczenie ma tu niedofinansowanie szkół wyższych, co zawsze odbija się na spadku jakości kształcenia.

Analiza stopnia dopasowania, a raczej niedopasowania kwalifikacji i kompetencji absolwentów uczelni Mazowska do potrzeb rynku pracy oraz uwarunkowań związanych z sytuacją demograficzną, ekonomiczną, a przede wszystkim z systemem kształcenia na polskich uczelniach potwierdza, że krytyka polskiego szkolnictwa wyższego jest ze wszech miar uzasadniona, a poprawa stanu w tym zakresie jest wielkim wyzwaniem wymagającym czasu, nakładów finansowych, a przede wszystkim zrozumienia wagi problemu przez wszystkich zainteresowanych.

Literatura

Bachmann K. 2012

Co z tego, że wiedzą, jeśli nie potrafią, „Gazeta Wyborcza”, 12–13 maja.

Raport... 2012

Raport z badań pt. *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni Mazowska wchodzących na rynek pracy*, projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, ORSE SGH, Warszawa.

Ustawa... 2005

Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym z 27 lipca 2005 roku, „Dziennik Ustaw” Nr 164, poz. 1365; wielokrotnie nowelizowana – ostatnia nowelizacja: „Dziennik Ustaw” z 2011 r. Nr 185, poz. 1092.