

Łukasz Haromszeki

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
e-mail: lukasz.haromszeki@ue.wroc.pl

Piotr Jarco

Wyższa Szkoła Zarządzania „Edukacja” we Wrocławiu
e-mail: badania@poczta.onet.pl

**OCENA PROCESU NABYWANIA
KOMPETENCJI ZAWODOWYCH
ABSOLWENTÓW STUDIÓW EKONOMICZNYCH
W PERSPEKTYWIE POTRZEB
LOKALNYCH PRACODAWCÓW**

**EVALUATION OF THE PROCESS
OF ACQUISITION OF OCCUPATIONAL COMPETENCE
AMONG THE GRADUATES OF ECONOMIC STUDIES,
IN THE PERSPECTIVE OF THE LOCAL
EMPLOYERS' EXPECTATIONS**

DOI: 10.15611/sie.2015.1.04

JEL Classification: A23.

Streszczenie: Badania kompetencji zawodowych absolwentów polskich szkół wyższych powinny odgrywać ważną rolę w projektowaniu systemu edukacyjnego. Postulat ten związany jest z założeniem mówiącym o istnieniu bezpośredniego związku pomiędzy ofertą edukacyjną polskich uczelni a głównymi wskaźnikami rynku pracy. Niezależnie od siły tej zależności, która bywa dziś dyskutowana, należy stwierdzić, że w praktyce badawczej z tego obszaru istnieje wiele konkurencyjnych metodologii. Ta różnorodność podejść badawczych rodzi wiele niejasności interpretacyjnych podczas prób uogólniania wyników. Zaprezentowane badania skupiają się na jednej z perspektyw – opinii absolwentów o możliwości nabywania kompetencji zawodowych (w toku studiów) w kontekście aktualnych oczekiwań pracodawców. Próba badaną byli pracujący absolwenci prywatnych szkół wyższych o profilu ekonomicznym z terenu Wrocławia (N-181).

Słowa kluczowe: absolwenci, kompetencje zawodowe, rynek pracy, edukacja, pracodawcy.

Summary: All research identifying the issue of occupational competence among university graduates in Poland should pay an important role in the process of planning the educational system. That demand is connected with the assumption that there is a direct connection between the educational offers of Polish universities and the main labour market indexes. Regardless of the commonly discussed strength of that connection, it should be claimed that

the area of research practice is full of competitive methodology. The variety of research attitudes raises some vagueness in the interpretation of the results of generalization about the graduates' population. Research presented herein is based on the graduates' personal opinions about the possibility of acquisition of occupational competence (during their studies) in the context of employers' actual expectations. The research sample consists of Polish employed graduates of private economic universities in Wrocław and its regions.

Keywords: graduates, occupational competence, labour market, education, employers.

1. Wstęp

Ciągłe monitorowanie cenionych kompetencji pracowniczych jest jednym z ważniejszych działań, które należy podejmować w celu dostosowania oferty edukacyjnej do wymagań rynku pracy. Takie oczekiwania formułują różne grupy interesariuszy w Polsce i innych krajach europejskich. Dostosowanie to ma dotyczyć szczególnie oferty edukacyjnej, metod kształcenia i podnoszenia świadomości osób uczących się. Działania te w swojej istocie zmierzają do jak najefektywniejszego wykorzystania zasobów pracy, a w konsekwencji trwałego, świadomego i celowego rozwoju gospodarczego i konkurencyjności gospodarek narodowych w skali regionalnej i globalnej.

Ostatnie dziesięciolecia były okresem znacznych przemian w systemach szkolnictwa wyższego. Celem wprowadzonych modyfikacji jest redefiniowanie roli uczelni wyższych jako instytucji przygotowujących młodzież do nowych realiów gospodarczych, szczególnie w zakresie elastycznego wykorzystywania potencjału w istniejącym kontekście sytuacyjnym. Realizacja działań ukierunkowanych na poprawę wskaźników zatrudnienia absolwentów powinna odbywać się zatem poprzez ciągłą analizę potrzeb rynku pracy. Choć główne trendy w gospodarce są znane i nie podlegają natychmiastowej dezaktualizacji, specyfika popytu na regionalnych rynkach pracy wymaga monitorowania¹, gdyż jak wskazują badania i prognozy GUS, już za kilka lat rozpocznie się rywalizacja firm o pozyskanie najlepszych absolwentów².

Tak więc w wyniku zmian ustawowych i sposobu myślenia o edukacji na poziomie centralnym obserwuje się dziś wiele pozytywnych trendów w przestrzeni regionalnej. Ma to swoje odzwierciedlenie szczególnie w edukacji zawodowej, gdzie oprócz rosnącego zainteresowania młodzieży nauką zawodu³ można zaobserwować

¹ P. Jarco, *Monitorowanie karier zawodowych absolwentów uczelni wyższych jako narzędzie komunikacji w podnoszeniu jakości kształcenia*, [w:] *Ekonomiczne i edukacyjne wymiary komunikacji*, red. nauk. J. Kowal M. Wawrzak-Chodaczek i H. Żeligowski, Wyd. WSZ Edukacja, Wrocław 2013, s. 53-74.

² J.K. Kowalski, J. Kapiszewski, *Za sześć lat koniec z bezrobociem*, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/791138,za-szesc-lat-koniec-z-bezrobociem.html>, 20.12.2014.

³ W roku szkolnym 2013/2014 51% uczniów w Polsce wybrało licea ogólnokształcące, w roku 2014/2015 już tylko 45%. Na technika zdecydowało się 37% – o 3% więcej niż w roku poprzednim, a na szkołę zawodową 17%. Zmiany w sposobie myślenia młodzieży będą przekładać się też na póź-

odejście od tradycyjnego rozumienia kwalifikacji zawodowych. Coraz bardziej popularne staje się zagadnienie *kompetencji zawodowych, będących konstrukcją bardziej elastycznych właściwości człowieka, opierających się na jego potencjale intelektualnym i zdolnościach uczenia się przez działanie*. Kompetencje te to m.in. nowe umiejętności charakteryzujące nawet robotników wykwalifikowanych, takie jak: kierowanie coraz bardziej skomplikowanymi automatami, ich utrzymanie i obsługa oraz prace koncepcyjne, studyjne i organizacyjne⁴.

2. Pomiar kompetencji zawodowych

W badaniach zapotrzebowania na określone kompetencje zawodowe w myśl nowego podejścia planuje się uzyskać opinie i sugestie od kluczowych grup interesariuszy, w tym szczególnie:

- Pracodawców i ich pracowników odpowiedzialnych za proces doboru: (metody: badanie treści ogłoszeń o pracę; badanie samych pracodawców wskazujących cenione cechy absolwentów oraz prognozy w tym zakresie; badanie pracodawców ukierunkowane na ocenę realnie obserwowanych cech wśród absolwentów).
- Absolwentów (pomiar często oparte na opiniach samych absolwentów na temat cenionych kompetencji poszukiwanych aktualnie przez pracodawców).
- Nauczycieli akademickich, osób zarządzających polityką kształcenia i jej jakością, specjalistów uczelnianych biur karier.
- Doradców zawodowych⁵.

Przegląd dostępnych w Polsce badań odnoszących się do oczekiwań pracodawców wobec cenionej wiedzy i umiejętności absolwenta w drugiej dekadzie XXI wieku przysparza wielu problemów interpretacyjnych i metodologicznych. Przyczyną rozbieżności uzyskiwanych wyników dla badanych branż jest najczęściej wybór źródła informacji. W przypadku badania pracodawców niezwykle istotne jest to, *кто* wypowiada się o pożądanym cechach – właściciel firmy, osoba bezpośrednio zajmująca się rekrutacją, menedżer mający realny kontakt z kadrą lub ktokolwiek inny oddelegowany przez kierownictwo do udzielenia informacji ankietarowi. Problem ten wydaje się niedostatecznie akcentowany w publikowanych raportach opisujących tę problematykę. Wśród pozostałych przyczyn utrudniających tworzenie spójnego obrazu zapotrzebowania na określone kompetencje zawodowe należy wymienić przede wszystkim zastosowany schemat doboru próby (problem reprezentatywności dla grup absolwentów i danych branż), arbitralny dobór zmiennych, sposób zadawania pytań czy różnorodne skalowanie badanych cech.

niejsze wybory edukacyjne młodzieży. Zob. Dane Ministerstwa Edukacji Narodowej, zob. też, wywiad z Minister Edukacji Narodowej Joanną Kluzik-Rostkowską; www.portalsamorzadowy.pl; dostęp: 2015.02.10.

⁴ M. Siciński, *Kwalifikacje czy kompetencje?*, www.eid.edu.pl; dostęp: 02.02.2015.

⁵ Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, GHK Consulting, KOWEZiU, *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009, s. 15.

W badaniach poświęconych problematyce kompetencji zawodowych istotne jest definicyjne rozróżnienie pojęć i kategorii operacjonalizowanych w narzędziach badawczych. Wskazać można na wiele niejasności, a nawet sprzeczności w rozumieniu pojęć stosowanych w języku potocznym oraz praktyce badawczej. Na potrzeby niniejszych badań pojęcie kompetencji zawodowych rozumiane jest jako zbiór nabytych własności jednostki potrzebnych do wykonywania zawodu, a przejawiających się w następujących wymiarach:

- opanowanej *wiedzy* z wybranego zakresu;
- umiejętności (tzw. wiedza proceduralna);
- postaw (gotowość do wykorzystania nabytej wiedzy i umiejętności).

Odnosząc się do pojęcia *wiedzy*, należy zwrócić uwagę na historyczną ewolucję rozumienia tego terminu. Różnorodne sposoby definiowania *wiedzy* obserwuje się też na gruncie dziedzin formalnych, społecznych i przyrodniczych. Jeszcze inne perspektywy proponuje się w dyskursie filozoficznym czy teologicznym. Dyskusja ta jednak wykracza swoim zakresem poza ramy tego opracowania⁶. Proponuje się zatem przyjąć następujący sposób rozumienia tej kategorii: *Wiedza to zbiór nabytych informacji powiązanych ze sobą logicznie i treściowo, który to zbiór może podlegać przetwarzaniu i służyć jednostce do podejmowania racjonalnych decyzji w jej działaniu*. Umiejętności natomiast opisują stopień biegłości w wykonywaniu określonych czynności związanych z pracą zawodową. Są związane z pytaniami: *co, w jaki sposób, w jakim czasie i na ile efektywnie* dany człowiek jest w stanie zrealizować powierzone mu zadanie. Umiejętności podlegają doskonaleniu i w przeciwieństwie do zdolności opisują stan aktualny, odnosząc się raczej do faktycznej możliwości wykonania konkretnego zadania czy czynności.

Analizując literaturę w tym zakresie, można zauważyć, że dominuje przekonanie, iż ludzie przeważnie nie mają świadomości i nie potrafią rzetelnie ocenić własnych kompetencji zawodowych. Co więcej, nawet jeżeli jednostka potrafi odpowiednio zdiagnozować posiadaną wiedzę i umiejętności, często nie umie zaprezentować ich innym ludziom i organizacjom. Zdolność komunikowania kompetencji sama w sobie jest szczególnie cenioną umiejętnością interpersonalną, którą trzeba budować i rozwijać przez lata⁷. Aktualność problemu potwierdza fakt, że problematyka ta jest obecnie przedmiotem zainteresowania nauk społecznych, szczególnie nauk pedagogicznych, psychologii i socjologii edukacji.

⁶ Na uwagę zasługują najnowsze, często kontrowersyjne perspektywy koncepcji *wiedzy*. Np. *konektywizm*. Kanadyjscy naukowcy Georg Siemens i Stephen Downes, uwzględniając ogromny wpływ Internetu na życie i sposoby uczenia się współczesnego człowieka, przyjęli, że metaforą uczenia się jest generowanie połączeń między węzłami sieci. Najważniejszą kategorią edukacyjną jest zatem „wiedzieć gdzie” (*know-where*), a nie – jak dawniej – „wiedzieć co” (*know-what*) czy „wiedzieć jak” (*know-how*). Inaczej mówiąc, umiejętność sprawnego docierania do poszukiwanego zasobu wiedzy jest ważniejsza od zasobów wiedzy już posiadanej. Zob.: J. Morbitzer, *O nowej interpretacji niektórych pojęć pedagogicznych w dobie technologii informacyjnej*, Edukacja Jutra, W kontekście wyzwań współczesności, Humanitas, Sosnowiec 2011, s. 27. Zob też.: G. Siemens, *Connectivism: A learning Theory for the Digital Age* (2005), www.edunews.org.

⁷ Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, wyd. cyt., s. 13.

3. Opinie absolwentów na temat kształtowania kompetencji zawodowych w toku studiów

Omawiane badania przeprowadzone zostały metodą CAWI na początku 2014 roku⁸. Ich celem był pomiar wybranych kwestii składających się na obraz absolwenta uczelni wyższej o profilu ekonomicznym. W niniejszej publikacji prezentowane są głównie wyniki odnoszące się do uchwyconych luk kompetencyjnych. Luka kompetencyjna w przyjętym zakresie to odczuwana rozbieżność pomiędzy tym, czego można było zdaniem respondentów nauczyć się w toku studiów a tym, czego dziś oczekują od nich pracodawcy. Nie jest to zatem zobiektywizowany pomiar (ocena) parametrów kompetencji faktycznie posiadanych przez absolwentów, a jedynie ocena poziomu dostosowania oferty edukacyjnej do realiów rynku pracy. Jak już zostało wspomniane, istnieją w praktyce badawczej różne sposoby pozyskiwania informacji o zapotrzebowaniu na określone kompetencje zawodowe. Zdaniem autorów zaletą cytowanego podejścia badawczego jest możliwość bezpośredniego uchwycenia potrzeb absolwentów w kontekście realiów zawodowych, w których pracują/pracowali (bądź pretendowali do zatrudnienia i znają przyczyny własnych niepowodzeń na rynku pracy).

Respondenci ukończyli studia I i/lub II stopnia o profilach ekonomicznych w wybranych uczelniach niepublicznych z terenu Dolnego Śląska (głównie miasto Wrocław). Przebadanych zostało ogółem 181 osób z wyższym wykształceniem, z czego 64 respondentów to pracownicy wykonawczy oraz 117 osób to kadra zarządzająca, w przeważającej części niższego szczebla. W próbie dominują osoby zatrudnione w organizacjach z przewagą kapitału polskiego. 33% badanych pracuje w dużych organizacjach zatrudniających powyżej 250 osób. Internetowy kwestionariusz w większości wypełniły osoby młode (do 34 roku życia). Połowa osób badanych jest stanu wolnego. Wśród respondentów najliczniejszą grupę stanowią osoby zamieszkujące Wrocław bądź jego okolice⁹.

Rodzaj branży, w jakiej pracują osoby badane, to kolejno: przemysł, produkcja i przetwórstwo – 31%, handel – 20,4%, administracja publiczna – 10,5%, transport i gospodarka magazynowa – 7,7%, działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 5,5%, IT (informacja i komunikacja) – 5,5% oraz inne.

Pełniejsze zrozumienie opinii respondentów na temat zaobserwowanych przez nich luk kompetencyjnych w miejscu pracy wymaga zaprezentowania pewnych kwestii dodatkowych. Są to przede wszystkim: *postrzeganie związku obecnie wykonywanej pracy z uzyskanym dyplomem, ogólna ocena swojej pozycji zawodowej oraz deklarowane zainteresowanie pracą w określonych branżach.*

⁸ P. Jarco, *Badania dofinansowane ze środków statutowych*, WSZ Edukacja we Wrocławiu, Katedra Zarządzania, 2013-2014 r.

⁹ Zob. też. Ł. Haromszki, P. Jarco, *System wartości menadżerów i pracowników niższego szczebla w świetle badań porównawczych*, [w:] *Społeczeństwo i Ekonomia*, nr 2/2014, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Tabela 1. Osoby badane

Płeć	Liczba	%
Mężczyźni	63	34,9
Kobiety	118	65,19
<i>razem</i>	181	100
Wiek	Liczba	%
Do 34 lat	122	67,4
Od 35 do 39 lat	23	12,71
Od 40 do 44 lat	20	11,05
Od 45 do 49 lat	11	6,08
Powyżej 50 lat	5	2,76
<i>razem</i>	181	100
Stan cywilny	Liczba	%
Wolny/wolna	97	53,6
Żonaty/mężatka	84	46,4
<i>razem</i>	181	100
Miejsce zamieszkania	Liczba	%
Wrocław	72	39,77
Województwo dolnośląskie – inne miasto	49	27,07
Województwo dolnośląskie – wieś	34	18,8
Inne województwo – miasto	17	9,4
Inne województwo – wieś	9	4,96
<i>razem</i>	181	100
Struktura własności przedsiębiorstwa	Liczba	%
Zakład prywatny z kapitałem polskim*	69	38,12
Zakład prywatny z kapitałem obcym	50	27,62
Zakład/instytucja państwowy (a)	43	23,76
Rodzinna działalność gospodarcza	17	9,4
Praca za granicą Polski	2	1,1
<i>razem</i>	181	100
Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba	%
Do 9 pracowników	26	14,37
Od 10 do 49 pracowników	48	26,52
Od 50 do 249 pracowników	41	22,65
Od 250 pracowników	66	36,46
<i>razem</i>	181	100

* Z kapitałem polskim bądź z przewagą kapitału polskiego.

Źródło: badania własne.

Ocena związku wykonywanej pracy z charakterem zdobytego wykształcenia może być istotnym komponentem satysfakcji z życia zawodowego i wyznaczać ocenę sensu podjętej edukacji. Przekłada się to też na dalsze decyzje ludzi na rynku

pracy i rynku edukacyjnym. Świadomość braku związku pomiędzy własnym wykształceniem a wykonywaną pracą zawodową jest niejednokrotnie demotywująca. Staje się przyczyną wycofania i niechęci do podejmowaniu dalszego kształcenia bądź też odwrotnie – w przypadku silnego poczucia zależności pomiędzy własnym wykształceniem a pracą dodatkowo mobilizuje i dynamizuje aktywność prorozwojową. W badanej próbie 43,1% absolwentów oceniło, że istnieje *duży* bądź *bardzo duży* związek pomiędzy obecną pracą zawodową a ukończonym kierunkiem studiów. W *stopniu niewielkim* i w *ogóle* związku takiego nie dostrzega 34,8% pracujących absolwentów. Aby powyższe ustalenia miały dodatkową wartość, trzeba odnieść je do wyników badań przeprowadzonych na populacji pracujących Polaków. Porównując uzyskane wyniki z badaniami CBOS-u z roku 2013¹⁰, możemy zauważyć, że wśród pracujących Polaków ocena zgodności wykonywanej pracy z charakterem wykształcenia jest nieco wyższa i mieści się w granicach 55%¹¹. Dodatkowo 57% badanych Polaków przyznaje, że *praca zawodowa daje im możliwości wykorzystania w pełni swoich kwalifikacji*. W tym przypadku wyniki analizy czynnikowej potwierdzają np. istnienie dwóch istotnych wymiarów zatrudnienia, które różnicują oceny wykonywanej pracy. Na pierwszy z nich – tzw. samorealizacyjny – składają się takie elementy, jak *zgodność zatrudnienia z wykształceniem, możliwość pełnego wykorzystywania posiadanych kwalifikacji* oraz dodatkowo *poczucie wagi i znaczenia wykonywanych zadań*. W drugim wymiarze – stabilizacyjnym – mieszczą się: *satysfakcja z zarobków, zadowolenie ze świadczeń socjalnych oraz pewność zatrudnienia*¹². Podobne ustalenia płyną z cyklicznych badań absolwentów prowadzonych przez autorów niniejszego artykułu¹³.

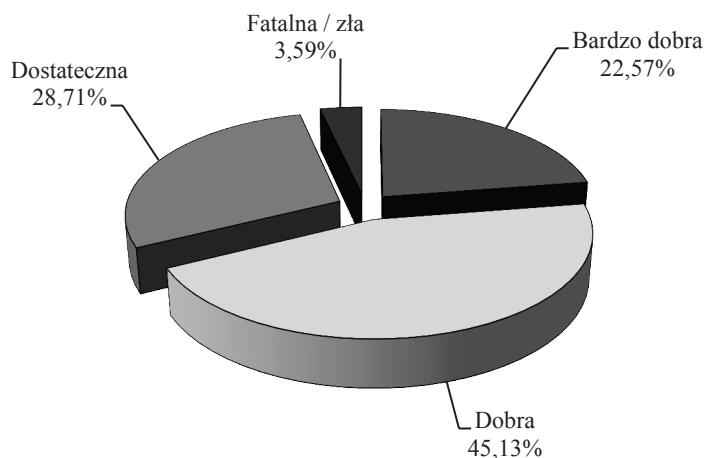
Istotnym parametrem opisującym badanych absolwentów jest zgeneralizowana *ocena własnej pozycji zawodowej*. 67,4% badanych opisuje własną pozycję zawodową jako *dobrą* bądź *bardzo dobrą* (rys. 1).

¹⁰ Komunikat z badań: *Zadowolenie z pracy i jej oceny*, Centrum Badania Opinii Społecznej, BS/10/2013, Warszawa 2013, s. 3-4.

¹¹ Wyższy wskaźnik oceny zgodności wykonywanej pracy z charakterem wykształcenia otrzymany przez CBOS w próbach reprezentatywnych jest związany ze strukturą tych prób, a dokładniej z udziałem respondentów z wykształceniem średnim i podstawowym. Jednak kluczowy wpływ ma tutaj charakter tego wykształcenia – w opisywanych badaniach absolwentów dotyczy to kierunków o specyfice ekonomicznej. Ponadto skala zastosowana w badaniach CBOS była 4-stopniowa w odróżnieniu od zastosowanej w opisywanych badaniach skali 5-stopniowej.

¹² Komunikat z badań: *Zadowolenie z pracy i...*, s. 4.

¹³ P. Jarco, *Monitoring the Career Paths of the University Graduates as the Quality Instrument in Education*, [w:] *International Conference on ICT Management for Global Competitiveness and Economic Growth in Emerging Economies*, ISBN: 978-83-87708-93-1, Wrocław 2012, s. 370-391; P. Jarco, *Monitorowanie karier...*, s. 53-74. Zob. też: P. Jarco, *Metodologiczne i organizacyjne aspekty badania losów zawodowych absolwentów szkół wyższych*, [w:] *Edukacja jutra. Problemy edukacji jutra w dobie globalizacji*, red. K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Wyższa Szkoła Humanitas, Sosnowiec 2012, s. 157-166.



Rys. 1. Ocena aktualnej pozycji zawodowej – N 181

Źródło: badania losów zawodowych absolwentów WSZ *Edukacja* we Wrocławiu, roczniki 2011/2012, Wrocław, luty 2014.

Respondenci zostali poproszeni również o określenie tego, w jakim stopniu postrzegają wybrane branże jako te, które oferują wartościową pracę. Pytanie to nie dotyczyło bezpośrednio planów zawodowych, lecz tego, jak bardzo dana branża wydaje się atrakcyjna dla respondenta w kontekście uzyskanych kwalifikacji. Największym zainteresowaniem cieszą się kolejno obszary, takie jak: *administrowanie i działalność wspierająca, administracja publiczna z obroną narodową* oraz szeroko pojmowana *logistyka*. Najrzadziej wymieniano takie obszary, jak *produkcja i przetwórstwo, budownictwo* oraz *hotelarstwo z gastronomią* (rys. 2).

W ramach celu głównego badań absolwenci zostali poproszeni o określenie, które cenione (poszukiwane) przez pracodawców kompetencje zawodowe uzyskali w czasie studiów. Analiza postrzeganych różnic pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a możliwością kształcenia w określonych wymiarach pozwala na uchwycenie luk, czyli rozmiaru niedostosowania (rozbieżności) między ofertą edukacyjną i wymaganiami rynku pracy. Wskaźniki te można prezentować w postaci wartości procentowych oraz w postaci średnich arytmetycznych (liczonych od skal pięciostopniowych)¹⁴. Poniższy zestaw cech został wyłoniony na podstawie badań pilotażowych, w których studenci ostatniego roku wydziału ekonomicznego (wyłącznie pracujący studenci studiów zaocznych) zostali poproszeni o wskazanie tej wiedzy czy umiejętności, które wydają im się dziś ważne dla lokalnych pracodawców. Podczas pilotażu badacze nie prezentowali stosowanych obecnie metod klasyfikowania kategorii wie-

¹⁴ Gdzie: 1 – w ogóle, 2 – w stopniu niewielkim, 3 – w stopniu umiarkowanym, 4 – w znacznym stopniu, 5 – w bardzo dużym stopniu. Skala 5-stopniowa składa się *de facto* z czterech 25% interwałów. Obliczenie odsetka satysfakcji, np. przy wskaźniku 3,0, wynika z rachunku: $(3-1) \cdot 25\% = 50\%$.



Rys. 2. Stopień zainteresowania przyszłą pracą w wybranych branżach (N=181), (1 – w ogóle nie jestem zainteresowany/a pracą w danej branży; 5 – jestem bardzo zainteresowany/a pracą w danej branży)

Źródło: badania własne.

dzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Wyniki badania pilotażowego potwierdziły wspomniane już w artykule kwestie rozbieżności pomiędzy intuicyjnym (potocznym i często mało spójnym) rozumieniem tych pojęć a przyjmowaną klasyfikacją w ramach badań naukowych czy np. nomenklatury Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego¹⁵.

Spośród zaproponowanej absolwentom listy kategorii cztery cechy w największym stopniu oczekiwane przez pracodawców otrzymały bardzo zbliżone wartości (od 78% do 79,25%). Były to kolejno: *umiejętności radzenia sobie ze stresem*, *kompetencje językowe*, *praca z programami komputerowymi* i *umiejętności autoprezentacyjne*. Natomiast najbardziej znaczące luki wskazano kolejno w kategoriach: *kompetencje językowe* – 35,5 %, *umiejętność radzenia sobie ze stresem* – 28%, *praca z programami komputerowymi* – 24% oraz *umiejętności autoprezentacyjne* – 17,75%. W przypadku potraktowania zaproponowanego zestawu dwunastu umiejętności pracowników jako spójnego zbioru kompetencji zawodowych absolwenta można stwierdzić, że uśredniona luka pomiędzy opiniami na temat oczekiwań pracodawców a oceną oferty edukacyjnej, z którą mieli styczność badani, wynosi dla badanej próby 13,64% (tab. 2).

¹⁵ Zob. <http://www.nauka.gov.pl/krajowe-ramy-kwalifikacji>, dostęp. 2015. 01.29.

Tabela 2. Ocena oczekiwań pracodawców a możliwość nabywania określonej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w toku studiów – zestawienie zbiorcze (wszyscy badani)

Wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne uporządkowane względem wielkości luk	Oczekiwania pracodawców w opiniach absolwentów		Ocena możliwości nabycia wiedzy/kompetencji w toku studiów		Luka	
	wskaźnik (w skali 1-5)	procent	wskaźnik (w skali 1-5)	procent	różnica (w skali 1-5)	procent
Umiejętności językowe (języki obce)	4,13	78,25	2,71	42,75	1,42	35,5
Radzenie sobie ze stresem, odporność na stres	4,17	79,25	3,05	51,25	1,12	28,0
Praca z programami komputerowymi	4,12	78,0	3,16	54,0	0,96	24,0
Umiejętności autoprezentacyjne, komunikacyjne (w tym wystąpienia publiczne)	4,12	78,0	3,41	60,25	0,71	17,75
Umiejętność kierowania projektami	3,68	67,0	3,11	52,75	0,57	14,25
Zarządzanie zespołami pracowniczymi	3,84	71,0	3,28	57,0	0,56	14,0
Umiejętności przedsiębiorcze (wraz z postawami przedsiębiorczymi)	3,8	70,0	3,32	58,0	0,48	12,0
Poszukiwanie i przetwarzanie wiedzy (informacji)	3,8	70,0	3,51	62,75	0,29	7,25
Znajomość praktyki gospodarczej (doświadczenia z tym związane)	3,32	58,0	3,09	52,25	0,23	5,75
Ogólna wiedza ekonomiczna	3,58	64,5	3,42	60,5	0,16	4,0
Znajomość zagadnień prawnych, umiejętność stosowania prawa w praktyce	3,44	61,0	3,32	58,0	0,12	3,0
Umiejętność tworzenia analiz i zestawień, raportowania (w tym badań)	3,27	56,75	3,34	58,5	-0,07	-1,75
Średnio:	3,77	69,31	3,22	55,66	0,54	13,64

Źródło: badania własne.

Znaczna część wymienionych kompetencji oraz ich wskazywana kolejność w zasadzie pokrywa się z potrzebami pracodawców identyfikowanymi w innych badaniach. Ze względu na charakter dzisiejszego rynku pracy, a szczególnie tych obszarów branżowych, do których zwykle aspirują absolwenci wydziałów ekonomicznych, wysoka pozycja kompetencji językowych (języki obce) wydaje się zrozumiała. Analizując powyższe wyniki, szczególną uwagę należy zwrócić na wskazaną rangę kompetencji o charakterze społeczno-psychologicznym – *umiejętności radzenia sobie ze stresem*. Zasób ten, jako pożądaný przez pracodawców, został relatywnie wysoko oceniony przez pracujących absolwentów (79,25%). W odniesieniu do tej oceny warto odnotować, że respondenci nie mają poczucia, iż w toku studiów mogli nauczyć się umiejętności radzenia sobie w sytuacjach wymagających odporności na stres (luka 28%). Uzasadnione jest zatem pytanie, za pomocą jakich metod uczelnie mogą wyposażać absolwentów w tę kompetencję. Dominujące

dotychczas przekazywanie samej wiedzy teoretycznej o mechanizmach powstawania i zarządzania stresem jawi się jako metoda bardzo niewystarczająca, nieodpowiadająca wyzwaniom wymagającego rynku pracy.

Równie ważną umiejętnością dla większości badanych jest *praca z wykorzystaniem programów komputerowych*. Uchwycona luka opisująca te szerokie kompetencje wynosi 24%. Istotne niedostosowanie zauważyć można też w wymiarze *umiejętności autoprezentacyjnych* (17,75%). Wspomniane badania pilotażowe wskazywały na utożsamianie tej kompetencji przede wszystkim z umiejętnością prowadzenia wystąpień publicznych (np. wystąpienia na zebraniach w organizacjach), komunikowania w zespołach swoich pomysłów i potrzeb, jak również forsowania swojego stanowiska w sporach pracowniczych.

4. Podsumowanie

Zaprezentowane wyniki badań pozwalają wskazać istotne rozbieżności (w badanej próbie) pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a oceną możliwości nabywania określonych kompetencji przez studentów. Zaproponowane podejście badawcze zdaniem autorów wydaje się szczególnie cenne na poziomie pojedynczych uczelni w ramach procesu monitorowania losów zawodowych własnych absolwentów. Każda uczelnia ma prawo mówić o specyfice profilu swoich studentów oraz własnej oferty edukacyjnej. Badanie opinii absolwentów „zderzających się” z wymaganiami pracodawców to cenne źródło informacji o kierunkach zmiany programów nauczania i sposobach przekazywania treści wartościowych w ujęciu praktycznym.

Słabą stroną cytowanego podejścia badawczego może być nadmierny subiektywizm absolwentów w ocenie potrzeb pracodawców bądź też błędne interpretowanie przejawów określonych kompetencji. Dlatego też, aby na podstawie badań budować wyczerpujący obraz zapotrzebowania na kompetencje pracownika, niezbędne jest weryfikowanie danych przez zestawienie ich z oczekiwaniami sformułowanymi przez pracodawców. Włączanie przedstawicieli tych kategorii społecznych jest kluczowe również dla trafnego prognozowania trendów. Błędem jest bowiem formułowanie średnio- i długookresowych prognoz popytu na kompetencje (zwłaszcza twarde), bazując wyłącznie na danych historycznych.

Jak słusznie zauważają autorzy jednego z raportów poświęconego analizie kompetencji i kwalifikacji absolwentów w Polsce¹⁶, istotnym wątkiem jest też to, w jakim stopniu układ i poziom posiadanych kompetencji jest pożądanym sam w sobie, a w jakim powinien on być znaczący dla rynku pracy. Atrakcyjność kandydatów wynika bowiem bardziej z uwarunkowań rynku pracy niż obiektywnego poziomu ich kompetencji. Dyskusja ta wiąże się z szerszym zagadnieniem – rolą uczelni wyższych w procesie kształcenia każdego człowieka. Czy rolą uczelni jest przekazanie wiedzy o konkretnym zawodzie czy raczej bardziej interdyscyplinarne przygotowa-

¹⁶ Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, wyd. cyt., s. 13 i nast.

nie do bycia nowoczesnym pracownikiem – elastycznym, kreatywnym i mającym kompetencje pozwalające na odnajdowanie się w dynamicznej, turbulentnej rzeczywistości? Słowem – kształcenie umiejętności sprawnego poruszania się po takim rynku pracy, gdzie cenione są zdolności komunikacyjne, dostosowawcze, odpowiedzialność, samodzielność, ale i umiejętności pracy w zespole, zdobywania i przetwarzania informacji oraz postawy aktywności i innowacyjności.

Literatura

- Haromszki Ł., Jarco P., *System wartości menadżerów i pracowników niższego szczebla w świetle badań porównawczych*, [w:] Społeczeństwo i Ekonomia, nr 2/2014, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Jarco P., *Monitorowanie karier zawodowych absolwentów uczelni wyższych jako narzędzie komunikacji w podnoszeniu jakości kształcenia*, [w:] *Ekonomiczne i edukacyjne wymiary komunikacji*, red. nauk. J. Kowal, M. Wawrzak-Chodaczek i H. Żeligowski, Wyd. WSZ Edukacja, Wrocław 2013.
- Jarco P., *Monitoring the Career Paths of the University Graduates as the Quality Instrument in Education*, [w:] *International Conference on ICT Management for Global Competitiveness and Economic Growth in Emerging Economies*, ISBN: 978-83-87708-93-1, Wrocław 2012.
- Morbitzer J., *O nowej interpretacji niektórych pojęć pedagogicznych w dobie technologii informacyjnej*, Edukacja Jutra, W kontekście wyzwań współczesności, Humanitas, Sosnowiec 2011.

Raporty:

- Komunikat z badań: *Zadowolenie z pracy i jej oceny*, Centrum Badania Opinii Społecznej, BS/10/2013, Warszawa 2013.
- Raport: *Badanie ewaluacyjne ex-ante dotyczące oceny zapotrzebowania gospodarki na absolwentów szkół wyższych kierunków matematycznych, przyrodniczych i technicznych*, IBC GROUP, 2012.03.06.
- Sienkiewicz Ł., Gruza M., GHK Consulting, KOWEŻiU, *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009.

WWW

- Kowalski J.K., Kapiszewski J., *Za sześć lat koniec z bezrobociem*, <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/791138,za-szesc-lat-koniec-z-bezrobociem.html>, 20.12.2014.
- www.nauka.gov.pl/krajowe-ramy-kwalifikacji.
- www.eid.edu.pl.
- www.portalsamorzadowy.pl.
- www.edunews.org.