

mgr Marcin Dygoń

Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Percepcja absolwentów w badaniach „Pracodawcy Podkarpacia”

OGÓLNA SYTUACJA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY

Od wielu lat sytuacja osób młodych na rynku pracy pogarsza się, stając się realnym wyzwaniem dla służb zatrudnienia w całej Europie. Dostrzegając charakter i ważkość problemu, Komisja Europejska publikuje wytyczne (tzw. pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży), w ramach których każde państwo członkowskie powinno wprowadzić mechanizmy gwarantujące młodzieży do 25. roku życia objęcie wsparciem aktywizującym w ciągu czterech miesięcy od ukończenia edukacji formalnej lub utraty pracy. Wsparcie to winno koncentrować się na wysokiej jakości ofertach pracy, kształceniu ustawicznym, praktyce zawodowej lub przyuczeniu do zawodu. W związku z tym problematyka przechodzenia z edukacji na rynek pracy (tzw. transfer) stanowi przedmiot coraz to bardziej wyraźnej troski polityki publicznej na różnych jej poziomach. Tematyka sytuacji osób młodych w kontekście rynku pracy, w tym szczególnie kończących edukację (tj. absolwentów) spotyka się ze sporym zainteresowaniem, co skutkuje licznymi opracowaniami [*Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 r.*, 2012; Kwiatkowski, Sirojć 2006; Grewiński, 2005; Skórska 2004; Pańków 2012; Boni, Szafraniec, 2011]. Zagadnieniami o kluczowym znaczeniu dla transferu z edukacji na rynek pracy są po pierwsze: adekwatność kierunków i sposobów kształcenia w kontekście potrzeb rynku pracy, a po drugie: istniejące w tym zakresie wyraźne rozbieżności skutkujące strukturalnym niedopasowaniem edukacji do wymagań pracodawców. Tym bardziej że ze względu na nikłą współpracę pracodawców z jednostkami zajmującymi się kształceniem kadr występować mogą różnice w postrzeganiu oczekiwań pracodawców wobec pracowników, w tym także absolwentów. Uznano zatem, że poznanie opinii pracodawców na temat osób wchodzących na rynek pracy po ukończeniu szkoły, co w tytule artykułu określono jako „percepcja absolwentów”, stanowić powinno punkt wyjścia do modernizacji kształcenia pod potrzeby rynku pracy. O ile tematyka badań dotyczących absolwentów różnego poziomu kształcenia i edukacji, stopnia ich przygotowania do wejścia na rynek pracy, również w wyniku regulacji ustawowych,

jest coraz bardziej popularna [Ćwiąkańska, Hojda, Ostrowska-Zakrzewska, 2011; Sztandar-Sztanderska, Drogosz-Zabłocka, 2010; *Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich*, Sedlak&Sedlak 2010; *Kształcenie zawodowe w powiązaniu z potrzebami lokalnego / regionalnego rynku pracy*, CDS 2011; *Indeks Gotowości Rynkowej*, CDS 2007], to w literaturze brakuje opracowań dotyczących wymagań kwalifikacyjnych i kompetencyjnych wobec tej specyficznej grupy pracowników. W tym kontekście szczególnie ważne jawią się realizowane przekrojowe projekty badawcze takie jak „Bilans Kapitału Ludzkiego” [np.: *Kogo kształcą polskie szkoły?*, 2011; *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?*, 2011; *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki*, 2011; www.bkl.parp.gov.pl].

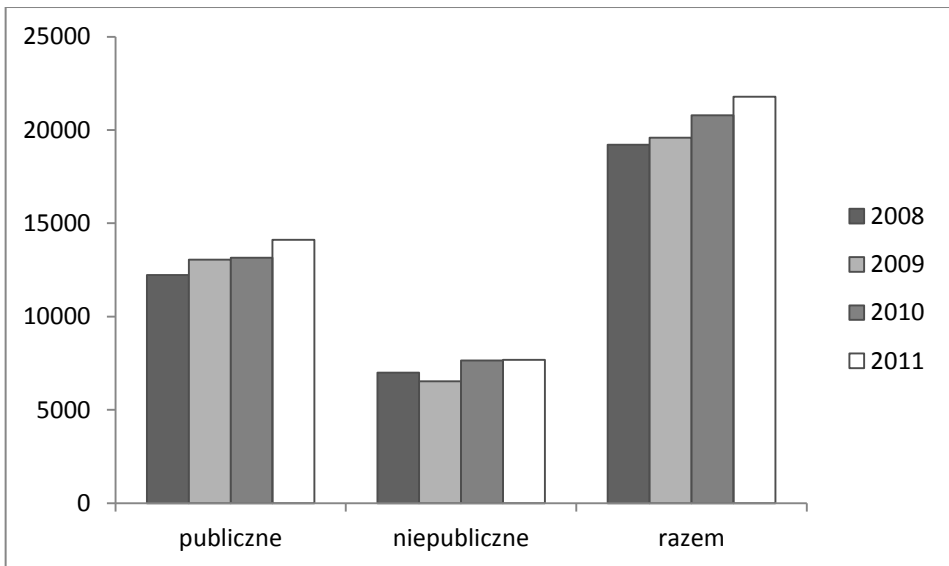
W województwie podkarpackim wskaźnik zatrudnienia osób w grupie wiekowej 15–24 lata w III kwartale 2012 roku przyjął wartość 17,8 i był najniższy w kraju – 25,1 [BDL, www.stat.gov.pl]. Na koniec III kwartału 2012 r. w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 32 635 bezrobotnych w wieku 18–24 lata oraz 43 873 osób w grupie wiekowej 25–34 lata. Razem obie grupy stanowiły ponad 54% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych [*Informacja o stanie...*, www.wup-rzeszow.pl]. Od wielu lat udział osób młodych w ogólnej liczbie osób pozostających w rejestrach bezrobocia utrzymuje się na takim samym wysokim poziomie. Analiza struktury bezrobocia wg poziomów wykształcenia świadczy o stosunkowo trudnej sytuacji osób kończących szkoły zawodowe, zarówno zasadnicze (29,7% ogółu), jak również policealne i średnie zawodowe (25,9%). Nieco ponad 13% bezrobotnych posiada wykształcenie wyższe [*Informacja o stanie...*, www.wup-rzeszow.pl, s. 6]. Należy przy tym podkreślić, że jest to bardzo dynamicznie rosnąca grupa. W analogicznym okresie 2001 roku stanowiła ona zaledwie 3,2% wszystkich zarejestrowanych [*Bezrobocie rejestrowane w województwie podkarpackim w okresie trzeciego kwartału 2001 r.*, s. 11]. Według stanu na koniec 2011 r. wskaźnik zatrudnienia osób z wykształceniem wyższym był najwyższy i wyniósł 75,4%, wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym przyjął wartość 59,5%, średnim ogólnokształcącym – 36,9%, a zasadniczym zawodowym – 58,9% [BDL, www.stat.gov.pl].

UCZNIOWIE I ABSOLWENCI SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH I WYŻSZYCH W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM

W roku szkolnym 2010/2011 do szkół ponadgimnazjalnych dla młodzieży oraz szkół wyższych uczęszczało 183 678 słuchaczy. Analizując liczby słuchaczy i absolwentów z lat 2008–2011, wśród ogólnych tendencji należy zauważyć rosnącą liczbę absolwentów szkolnictwa zawodowego (zarówno szkół zasadniczych zawodowych, jak i techników), a także systematyczny spadek liczby ab-

solwentów liceów profilowanych oraz liceów ogólnokształcących. Przy czym danych dotyczących absolwentów szkół nie można utożsamiać z liczbą osób wchodzących na rynek pracy ze względu na zjawisko fluktuacji, które związane jest z odłożonym w czasie napływem dość znacznej grupy osób kończących szkołę. Szczególnie jest to zauważalne na niższych poziomach kształcenia. Absolwenci szkół zawodowych (a z założenia także i średnich ogólnokształcących oraz techników) kontynuują bowiem swoją ścieżkę kształcenia na wyższym poziomie edukacji [*Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 r.*, s. 29].

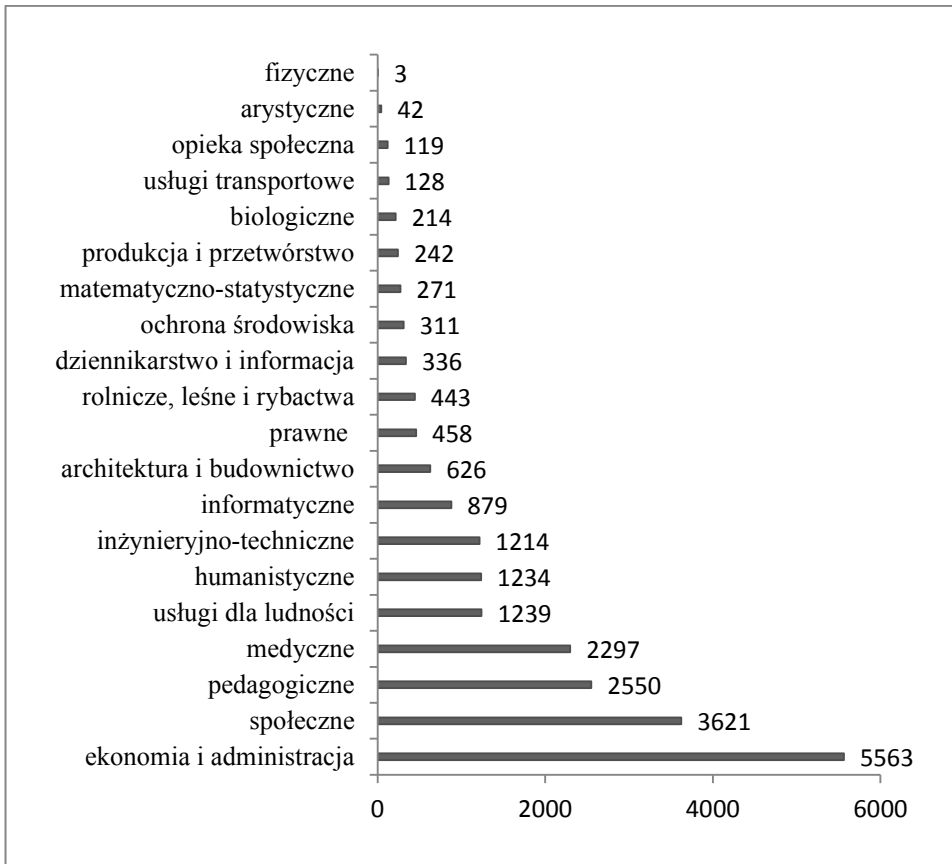
Jednocześnie zauważyć można, że rokrocznie spada liczba studentów kształcących się w szkołach wyższych. W 2011 r. w szesnastu szkołach publicznych i niepublicznych zlokalizowanych na terenie województwa podkarpackiego było 70 933 studentów, tj. o 4544 osoby mniej niż w 2008 roku [BDL, www.stat.gov.pl].



Wykres 1. Zmiany w liczbie absolwentów szkół wyższych w latach 2008–2011 wg typów szkół

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL, www.stat.gov.pl.

W latach 2008–2011 nieznacznie wzrosła liczba absolwentów szkół wyższych. Jak można zaobserwować na wykresie 2, wśród osób kończących kształcenie na poziomie wyższym kierunki humanistyczne, społeczne, pedagogiczne i humanistyczne generują ponad 61% wszystkich absolwentów z roku 2011 [„Pracodawcy Podkarpacia 2012”, s. 164].



Wykres 2. Absolwenci szkół wyższych na Podkarpaciu w 2011 r. według kierunków kształcenia

Źródło: „Pracodawcy Podkarpacia 2012”, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2012.

BADANIE „PRACODAWCY PODKARPACIA” JAKO ŹRÓDŁO WIEDZY O ABSOLWENTACH NA RYNKU PRACY

Zainicjowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy projekt badawczy pn. „Pracodawcy Podkarpacia” jest badaniem panelowym, realizowanym w rocznych cyklach w latach 2011–2013. Głównym celem tego projektu jest diagnoza trendów rozwojowych podkarpackich pracodawców (firm oraz instytucji) oraz określenie potrzeb pracodawców w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. Natomiast jednym z celów szczegółowych jest „ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców”. Przy tak określonych założeniach

wyznacznikiem do definiowania respondentów i próby badania była więc funkcja pracodawcy, stąd wyłączono z badania te podmioty gospodarcze, które nie zatrudniają pracowników, a także wyłączono z analizy sekcję A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwa, sekcję T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników – gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz sekcję U – Organizacje i zespoły eksterytorialne. Badaniem objęto zarówno pracodawców, jak i pracowników podmiotów. Dobór próby ma charakter losowo-warstwowy i uwzględnia wielkość podmiotów (ustalaną w oparciu o liczbę pracowników) oraz lokalizację podmiotów. W przypadku pracowników zwrócono uwagę na zajmowane przez nich stanowisko (zarządzające – wykonawcze) oraz płeć. Dobór próby zakłada dotarcie w każdej fali badania do tej samej grupy respondentów. W 2011 roku uczestniczyło w nim 540 podmiotów i 1180 pracowników, natomiast w roku 2012: 500 podmiotów oraz 1108 pracowników. Ze względu na ogólne tendencje dominowały podmioty małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (77% respondentów w 2011 roku oraz 88% w 2012). Podmioty z kategorii średnich, zatrudniające od 50 do 249 pracowników, stanowiły odpowiednio 20% i 15% respondentów, a przedsiębiorstwa i instytucje o liczbie pracowników 250 i więcej stanowiły 3% próby badawczej w obu przeprowadzonych do tej pory falach badania. Jeżeli chodzi o pracowników to założono, że połowa będzie należała do kadry zarządzającej (stanowiska zarządzające), a także zakładano w miarę równomierny rozkład płci.

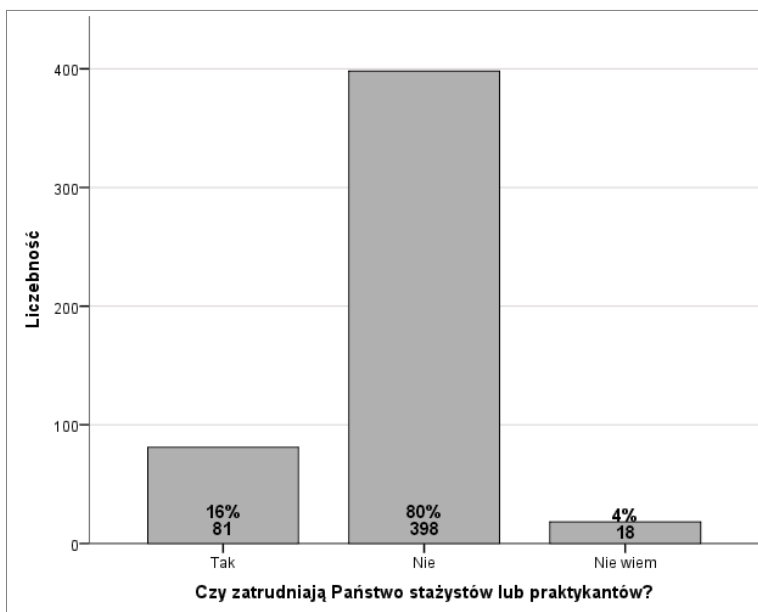
Projekt realizowany jest zgodnie z zasadą triangulacji metod badawczych. Opiera się na metodach ilościowych – wywiadzie kwestionariuszowym (PAPI) – i jakościowych – pogłębionym wywiadzie indywidualnym (IDI) oraz zogniskowanym wywiadzie grupowym (FGI). Metody te uzupełniane są poprzez analizę danych zastanych (w tym GUS), moderowaną dyskusję ekspertów, a w pierwszej fali badania wykorzystano również modelowanie makroekonomiczne.

ABSOLWENCI NA RYNKU PRACY W OPINII PRACODAWCÓW

Analiza objęła wybrane wyniki badania dostępne w postaci baz danych (.sav, .xls) na stronie internetowej Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy (www.porp.wup-rzeszow.pl). Tam gdzie było to możliwe oraz gdzie uznano za zasadne, zaprezentowane w analizie dane odnoszą się do obu przeprowadzonych do tej pory fal badania. Należy przy tym zauważyć, że wyniki obu edycji badania nie mogą być w pełni porównywalne ze względu na czas przeprowadzenia badania. Pierwsza fala została zrealizowana w miesiącach: październik – listopad 2011 r., natomiast druga w miesiącach: maj – czerwiec 2012 r. Różnice te mogą mieć istotny wpływ na działania podmiotów, chociażby w oparciu o roczny cykl budżetowy (tu szczególnie w odniesieniu do pracodawców publicznych), możliwości pozyskania środków na prowadzenie inwestycji. Warto też

pamiętać o tym, że okres wiosenno-wakacyjny charakteryzuje lepsza koniunktura, jeżeli chodzi o zapotrzebowania na pracowników, o czym świadczą podstawowe wskaźniki rynku pracy, takie jak stopa bezrobocia, czy liczba pracujących. W okresie jesienno-zimowym wygaszane są działania i prace sezonowe, co skutkuje także okresowym spadkiem zatrudnienia. Część pytań zadawanych w trakcie pierwszej fali badania dotyczyła działań i polityki personalnej z okresu 12 miesięcy poprzedzającego badanie. Jednocześnie w drugiej fali badania pytano nie o okres 12 ostatnich miesięcy, lecz o działania podejmowane w okresie od listopada 2011 roku, czyli od czasu przeprowadzenia poprzedniej fali. Jest to uzasadnione, ponieważ w każdym roku realizacji badania uczestniczą (o ile to możliwe) ci sami respondenci.

16% pracodawców z terenu województwa podkarpackiego przyjęło absolwentów na staż lub praktykę zawodową. Instytucje edukacyjne oraz publiczne służby zatrudnienia należą do jednych z najważniejszych partnerów przedsiębiorców i instytucji zatrudniających pracowników. 61% badanych podejmuje współpracę z powiatowymi urzędami pracy, 13% realizuje wspólne działania z placówkami kształcenia i doskonalenia zawodowego, 11% ze szkołami wyższymi, 9% ze szkołami ponadgimnazjalnymi, a 5% ze szkołami policealnymi. Owa współpraca zorientowana jest przede wszystkim na organizację praktyk i staży dla studentów i uczniów (tak deklaruje 60% współpracujących podmiotów).

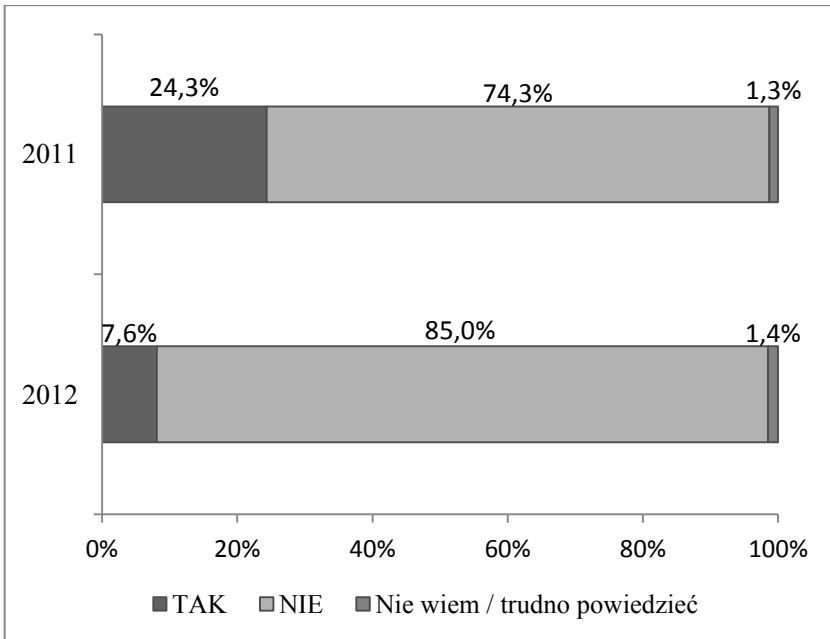


Wykres 3. Zatrudnienia stażystów lub praktykantów w momencie prowadzenia badania (2012, N=500)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2012”.

Jak widać, organizacja praktyk i staży stanowi jeden z podstawowych rodzajów aktywności pracodawców na styku edukacji i rynku pracy. Nieco częściej podejmuje ją organizacje i instytucje publiczne (niedochodowe) niż przedsiębiorcy prywatni (podmioty dochodowe) [„Pracodawcy Podkarpacia 2012”, s. 138–145].

Na potrzeby badania przyjęto definicję absolwenta opracowaną w oparciu o zapisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obecnie nie jest stosowana w praktyce publicznych służb zatrudnienia (bezrobotnym nie nadaje się statusu absolwenta). Absolwentem uznano osobę do 27. roku życia, która ukończyła edukację nie później niż w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Za ukończenie edukacji przyjęto dzień otrzymania świadectwa ostatniej klasy na danym poziomie kształcenia. W 2011 roku 53% pracodawców, a w 2012 38% badanych zatrudniło w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy¹ nowych pracowników. W tym pierwszym przypadku jednak tylko ¼ wszystkich pracodawców przyjęła na wolne stanowisko pracy absolwenta szkoły ponadgimnazjalnej lub wyższej. W badaniu przeprowadzonym w 2012 roku ten odsetek spadł do 8%.



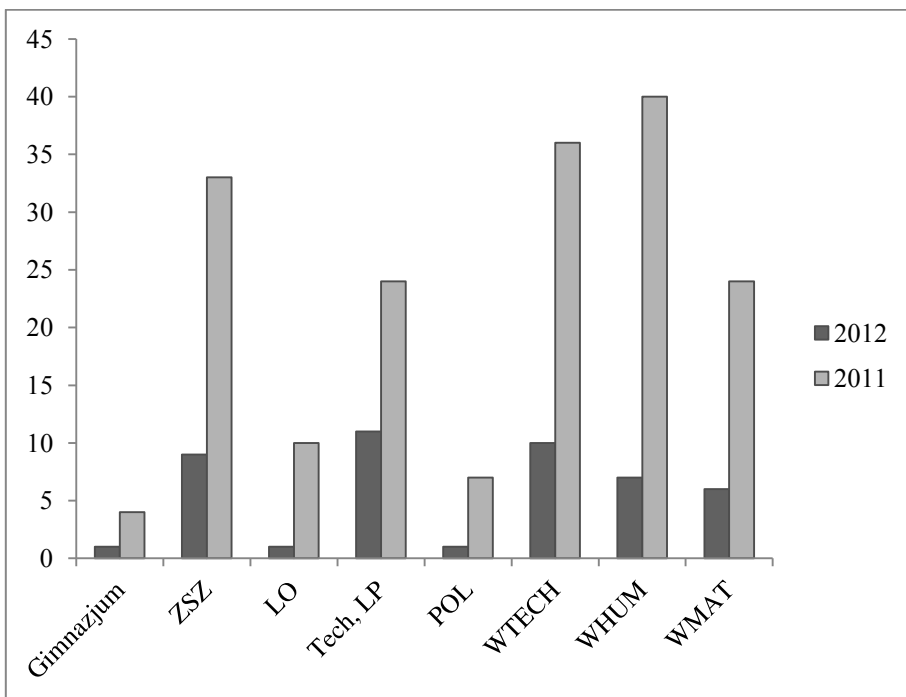
Wykres 4. Zatrudnienie absolwenta w ostatnim roku – porównanie wyników z pierwszej i drugiej fali badania

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2011” oraz „Pracodawcy Podkarpacia 2012”.

¹ W przypadku drugiej fali pytano o przyjmowanie absolwentów do pracy od listopada 2011 roku. Pytanie odnosiło się więc do okresu o połowę krótszego, tj. 6–8 miesięcy.

W sumie w pierwszej fali badania 178 absolwentów podjęło pracę, natomiast w 2012 roku było to tylko 46 osób reprezentujących tę grupę. Ze względu na niewielkie liczebności z badania przeprowadzonego w 2012 roku dalszej analizie, jeżeli chodzi o opinie dotyczące absolwentów, poddano przede wszystkim dane uzyskane w pierwszej fali badania.

Jeżeli już pracodawcy decydowali się na zatrudnienie osoby wchodzącej na rynek pracy po zakończeniu edukacji, to przyjmowali do pracy przede wszystkim absolwentów szkół wyższych, a także zasadniczych szkół zawodowych i zawodowych szkół średnich. Najczęściej zatrudniano absolwentów studiów humanistycznych, nieco rzadziej wyższych szkół technicznych i zasadniczych szkół zawodowych. Spośród osób kończących studia najmniej podejmujących pracę absolwentów ukończyło szkoły wyższe na kierunkach matematyczno-przyrodniczych.

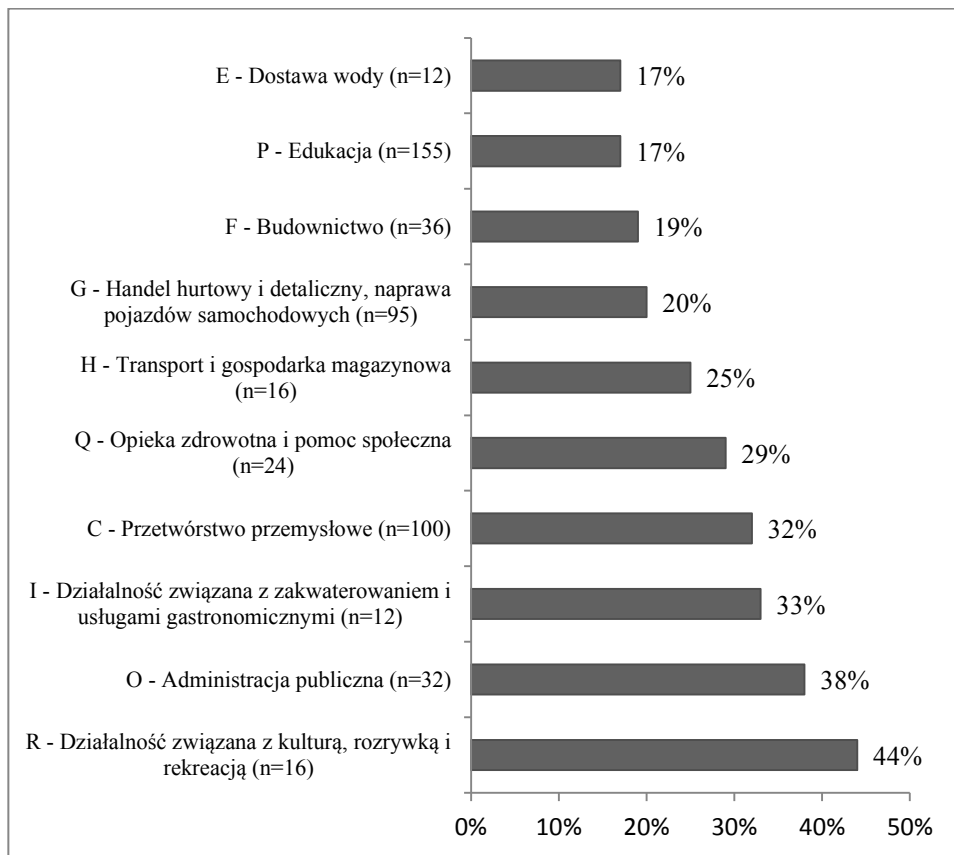


Wykres 5. Typ szkoły, którą ukończył zatrudniony absolwent – porównanie wyników z pierwszej i drugiej fali badania

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2011” oraz „Pracodawcy Podkarpacia 2012”.

Nie oznacza to jednak, że absolwenci szkół humanistycznych mają największe szanse na zatrudnienie. Z tego względu, że stanowią najliczniejszą grupę absolwentów szkół wyższych (76%) relatywnie mają gorsze szanse na zatrud-

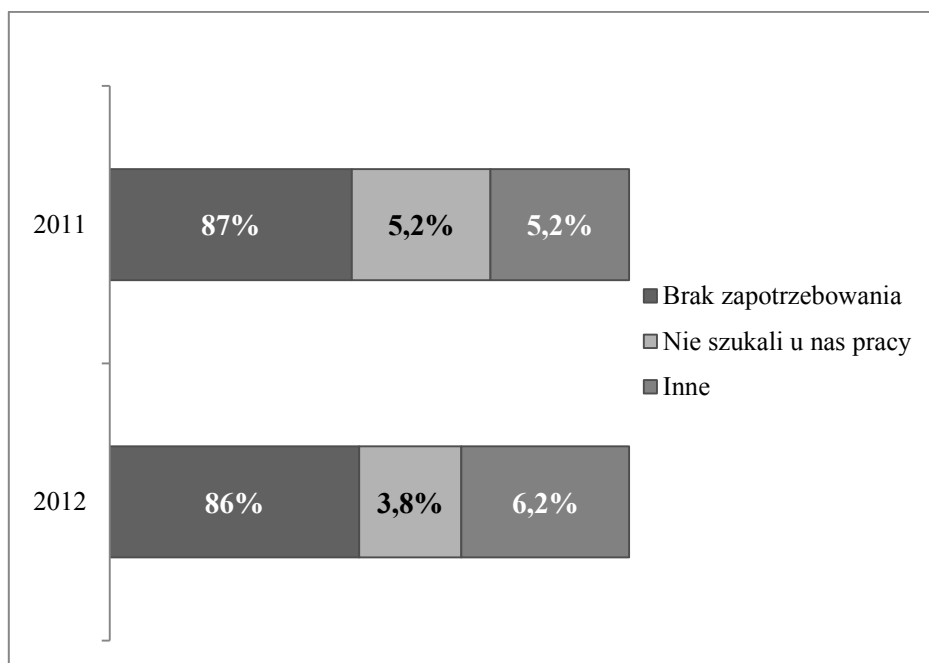
nienie niż absolwenci po kierunkach technicznych (16%), czy osoby kończące kierunki matematyczno-przyrodnicze (8%), którym zaoferował pracę niemal co piąty pracodawca deklarujący zatrudnienie absolwentów [„Pracodawcy Podkarpacia 2011”, s. 218].



Wykres 6. W których sekcjach działalności gospodarczej zatrudniano absolwentów w 2011 r.? Uwzględniono sekcje działalności gospodarczej o liczebności $n > 10$

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2011”.

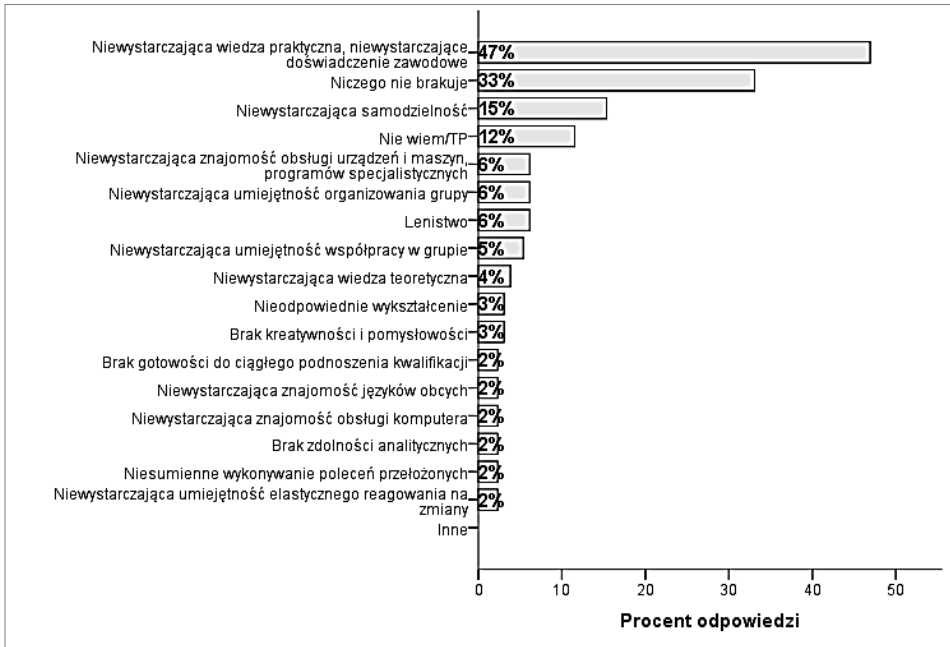
W wyniku analizy struktury podmiotów według rodzaju prowadzonej działalności ustalono, że najczęściej do pracy przyjmowały podmioty zarejestrowane w sekcji R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, O – Administracja publiczna, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, C – Przetwórstwo przemysłowe oraz Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna.



Wykres 7. Dlaczego podkarpaccy pracodawcy nie zatrudniali w ostatnich 12 miesiącach absolwentów?

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2011” oraz „Pracodawcy Podkarpacia 2012”.

Wśród powodów niezatrudnienia absolwentów najczęściej pojawia się „brak zapotrzebowania”. Bez względu na to, jaki jest poziom wykształcenia absolwenta, pracodawcy stwierdzają, że nie są zainteresowani przyjęciem do pracy takiego pracownika. Może to świadczyć o stereotypowym podejściu do osoby młodej, wchodzącej na rynek pracy. Towarzyszy temu przekonanie o niewielkim doświadczeniu zawodowym, nieadekwatnych umiejętnościach i konieczności przyuczania do wykonywania zawodu „nieprzygotowanego do pracy” pracownika. Z drugiej strony oczekiwania pracodawców wobec pracowników zidentyfikowane w tych samych badaniach jasno precyzują, że doświadczenie zawodowe, wiedza i umiejętności praktyczne są najbardziej pożądane od kandydatów do pracy. Dotyczy to niemal każdego stanowiska pracy. Wśród innych powodów nieuwzględniania absolwentów w polityce zatrudnieniowej wymieniało właśnie brak doświadczenia zawodowego i praktycznych umiejętności, niesamodzielność, nadmierne wymagania finansowe oraz niewielką przydatność w miejscu pracy („nie sprawdzają się”) [„Pracodawcy Podkarpacia 2011”, s. 221].

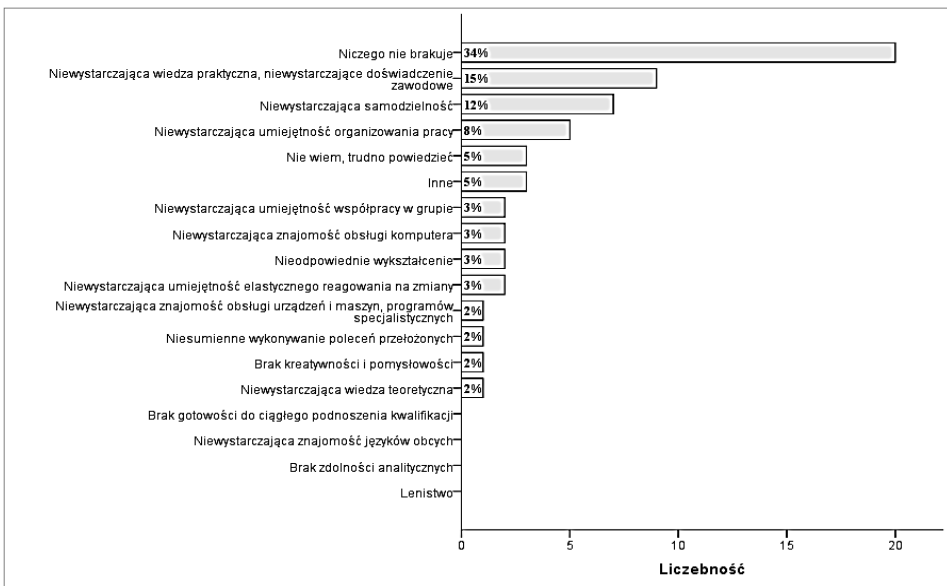


Wykres 8. Cechy i umiejętności, których brakuje absolwentom (2011, N=130)

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2011”.

Na wykresach 8 i 9 przedstawiono rozkład odpowiedzi pracodawców odnoszących się do cech i umiejętności, których w ich opinii brakuje zatrudnionym absolwentom. Zarówno w 2011 roku, jak i w drugiej fali badania przeprowadzonej w 2012 roku wśród najczęściej wskazywanych znalazł się niewystarczający poziom wiedzy praktycznej/doświadczenia zawodowego. Respondenci zwrócili także uwagę na problemy z samodzielnością młodych pracowników, niewystarczającą umiejętność obsługi urządzeń, organizowania pracy lub pracy w grupie. Podkreślić należy kwestie przygotowania praktycznego, którego organizacja nie spełnia wymagań przyszłych pracodawców, gdyż nie dostarcza tak wymaganych umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego. Świadczą też o tym opinie dotyczące niewystarczającego stopnia samodzielności będącego po części wynikiem niepewności w nowym miejscu pracy. Jak już wcześniej wspomniano, oczekiwania dotyczące wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego nie są związane tylko z zatrudnieniem absolwentów, dlatego ważnym aspektem organizacji procesu kształcenia w szkołach przygotowujących do zawodu, a także w szkołach wyższych powinna być szczególna dbałość o jakość przygotowania praktycznego. Jednym ze sposobów osiągnięcia lepszych efektów kształcenia praktycznego jest dobór odpowiedniej liczby godzin umożliwiających nabycie konkretnych umiejętności zawodowych oraz rozpoznanie środo-

wiska pracy. Ważne jest także tworzenie warunków i wspieranie indywidualnych inicjatyw uczniów i studentów polegających na uczestnictwie w dobrowolnych praktykach i stażach poza programem kształcenia. Wśród rekomendacji z badania pojawił się postulat dotyczący podjęcia działań na rzecz opracowania regionalnej bazy firm i instytucji oferujących staże i praktyki zawodowe, jako sposobu na zwiększenie zainteresowania pracodawców właśnie tego typu współpracą z instytucjami edukacyjnymi i szkołami wyższymi [„Pracodawcy Podkarpacia 2011”, s. 239]. Jak wynika bowiem z przeprowadzonego badania, to właśnie uczestnictwo w praktykach zawodowych i stażach może być jednym z podstawowych czynników zwiększających szansę na uzyskanie zatrudnienia.



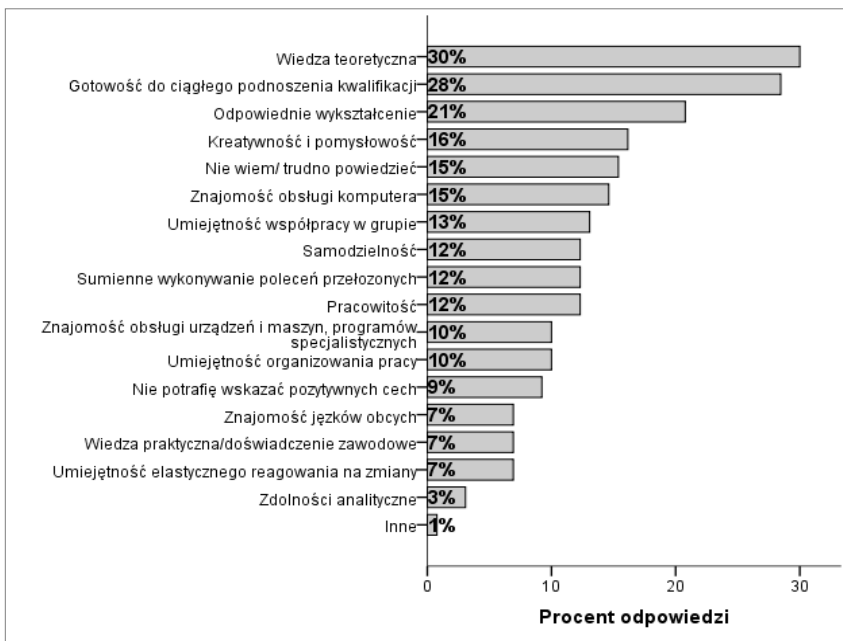
Wykres 9. Cechy i umiejętności, których brakuje absolwentom (2012, N=38)

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2012”.

W ramach pierwszej fali badania więcej niż co drugi pracodawca, który zatrudnił absolwenta, przyznał, że osoby te przebywały w tym podmiocie na praktyce lub stażu (zob. wykres 12). Organizacja praktyk jest więc nie tylko okazją do zdobycia doświadczenia zawodowego ale, jak przyznają to sami pracodawcy, stanowi niejednokrotnie element polityki zatrudnieniowej. Wymieniają oni bowiem praktyki i staże wśród metod wykorzystywanych do poszukiwania pracowników na wolne stanowiska pracy – deklarowało tak 12% respondentów w 2011 r. [„Pracodawca Podkarpacia 2011”, s. 206] oraz 9% badanych pracodawców w roku 2012 [„Pracodawcy Podkarpacia 2012”, s. 152]. Przy czym częściej tę formę rekrutacji stosują firmy i instytucje duże, zatrudniające powyżej 250 pracowników.

Wśród wybieranych odpowiedzi nie pojawiały się opinie wskazujące na nadmierne wymagania finansowe, a także związane z roszczeniowością zatrudnianych absolwentów. Warto przy tym zauważyć, że 33% odpowiedzi w 2011 roku oraz 34% wskazań z roku 2012 odnosiło się do wyboru opcji „niczego nie brakuje”. Wydaje się także, że na tak zadane pytanie („jakie negatywne cechy posiadają zatrudnieni absolwenci?”) wybór odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” może mieć pozytywną konotację (odpowiednio 12% i 5%).

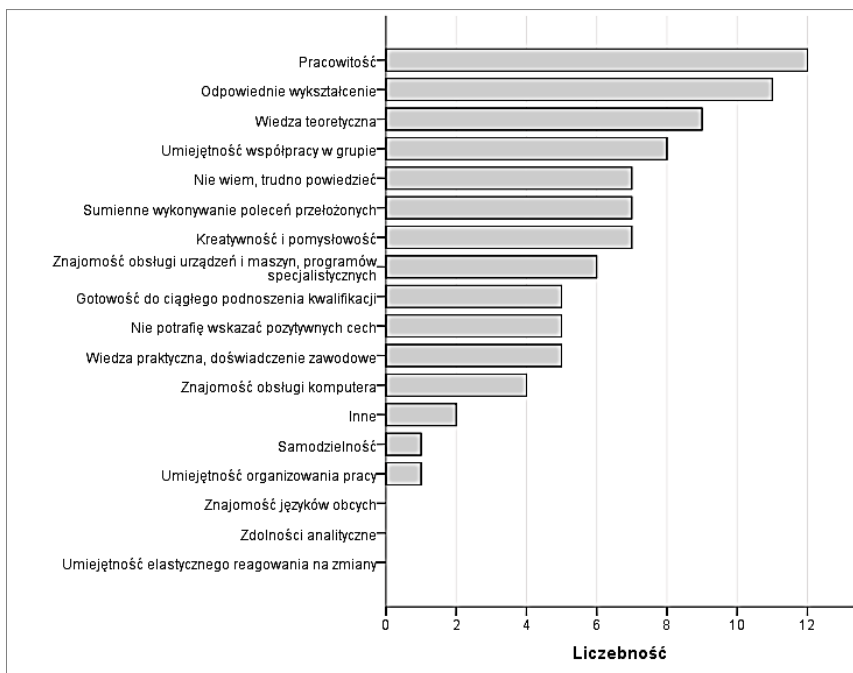
Uczestniczących w wywiadach kwestionariuszowych przedstawiciele firm i instytucji zapytano także o pozytywne cechy absolwentów przyjętych do pracy. Rozkład odpowiedzi zaprezentowano na wykresach 10 i 11.



Wykres 10. Cechy i umiejętności pozytywnie oceniane przez pracodawców w 2011 r. (N=130)

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2011”.

Z danych wykresu 10 wynika, że 30% pracodawców zatrudniających absolwentów pozytywnie ocenia wiedzę teoretyczną. Niemal równie dobrze pracodawcy postrzegają gotowość do podnoszenia kwalifikacji (28%). Nieco rzadziej wskazywano, że przyjmowane do pracy po zakończeniu edukacji osoby mają odpowiednie wykształcenie (21%). Wśród cech najczęściej wybieranych pojawiają się również: kreatywność i pomysłowość (16%) oraz znajomość obsługi komputera (15%). Odpowiednie wykształcenie oraz wiedza teoretyczna również należały do najczęściej wybieranych pozytywnych cech absolwentów podczas drugiej fali badania.



Wykres 11. Cechy i umiejętności pozytywnie oceniane przez pracodawców (N=38)

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2012”.

O wiedzy praktycznej i doświadczeniu zawodowym absolwentów pozytywnie wypowiada się jedynie 7% respondentów. Zaskakująco niewielu pracodawców dobrze ocenia umiejętności językowe i umiejętność elastycznego reagowania na zmiany.

Zestaw odpowiedzi dotyczących pozytywnych cech absolwentów w zależności od typu ukończonej szkoły prowadzi do następujących głównych konkluzji:

- absolwenci szkół zasadniczych zawodowych są nisko oceniani, jeżeli chodzi o wiedzę praktyczną i doświadczenie zawodowe, znajomość obsługi komputera oraz umiejętność pracy w grupie; bardzo nisko oceniani pod względem znajomości obsługi urządzeń i maszyn oraz programów specjalistycznych, znajomości języków obcych, samodzielności; żaden pracodawca nie ocenił pozytywnie kreatywności osób, które ukończyły ten typ szkoły;
- najmocniejszą stroną absolwentów szkół średnich ogólnokształcących są umiejętności miękkie (zwane też psychospołecznymi) związane z umiejętnością pracy w grupie, gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, a także obsługa komputera; jednocześnie niewielki odsetek pracodawców (niepełna co dziesiąty) pozytywnie postrzega znajomość języków obcych, pracowitość, umiejętność elastycznego reagowania na zmiany czy sumienne wykonywanie poleceń; o ile negatywna ocena aspektów praktycznego przygotowania do

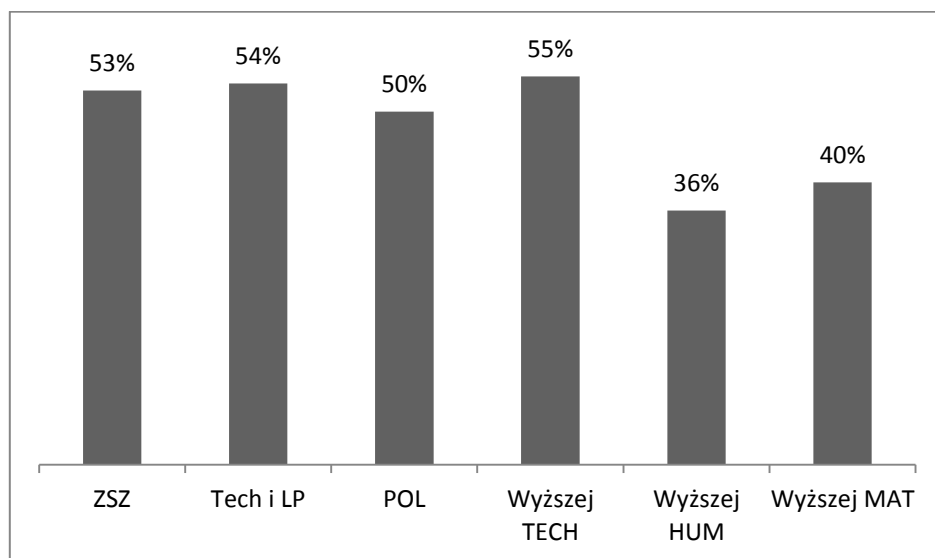
- wykonywania pracy (cechy: wiedza teoretyczna, praktyczna, wykształcenie, znajomość obsługi urządzeń i programów) nie budzi wątpliwości, to brak pozytywnych opinii na temat ich zdolności analitycznych może zaskakiwać;
- w opiniach dotyczących absolwentów techników i liceów profilowanych należy zwrócić uwagę na brak wskazań dotyczących wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego oraz znajomości języków obcych; najczęściej wybieranymi cechami pozytywnymi były natomiast: gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji (27%) i umiejętność pracy w grupie (23%);
 - w odniesieniu do absolwentów szkół wyższych można stwierdzić, że pracodawcy oceniają ich lepiej niż absolwentów pozostałych szkół (byli oni też częściej zatrudniani) – częściej wskazują, że posiadają oni wiedzę teoretyczną (39% pracodawców ocenia tak osoby kończące uczelnie humanistyczne i 36% w przypadku kierunków matematyczno-przyrodniczych), odpowiednie wykształcenie (odpowiednio 24% i 32%) oraz, że są osobami kreatywnymi i pomysłowymi (26% pracodawców w przypadku absolwentów uczelni technicznych i 20% pracodawców w odniesieniu do absolwentów uczelni humanistycznych); nisko oceniani są absolwenci szkół wyższych, jeżeli chodzi o wiedzę praktyczną i doświadczenie zawodowe (zaskakuje brak pozytywnych opinii w odniesieniu do kończących uczelnie techniczne), znajomość obsługi maszyn i urządzeń, znajomość języków obcych, umiejętność współpracy w grupie, samodzielność, pracowitość, umiejętność organizowania pracy i umiejętność elastycznego reagowania na zmiany.

Tabela 1. Postrzeganie umiejętności absolwentów jako pozytywne w podziale na typ szkoły, którą ukończył absolwent, badanie w 2011 r.

Umiejętności/ absolwenci	szkoły zawodo- wej (n = 32)	LO (n = 11)	technikum / liceum profilowa- nego (n = 26)	szkoły wyższej (kierunek technicz- ny) (n = 38)	szkoły wyższej (kierunek humani- styczny) (n = 41)	szkoły wyższej (kierunek matema- tyczno- przyrodni- czy) (n = 25)
1	2	3	4	5	6	7
Wiedza teoretyczna	16%	0%	19%	29%	39%	36%
Wiedza praktyczna / doświadczenie zawodowe	13%	0%	0%	0%	10%	8%
Odpowiednie wykształcenie	16%	0%	19%	13%	24%	32%
Znajomość obsługi komputera	13%	27%	19%	24%	12%	16%
Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych	3%	0%	15%	16%	5%	4%

1	2	3	4	5	6	7
Znajomość języków obcych	3%	9%	0%	5%	15%	4%
Umiejętność współpracy w grupie	13%	27%	23%	0%	2%	24%
Samodzielność	3%	18%	12%	13%	7%	16%
Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji	16%	27%	27%	29%	29%	28%
Kreatywność i pomysłowość	0%	18%	4%	26%	20%	4%
Pracowitość	16%	9%	15%	8%	10%	4%
Umiejętność organizowania pracy	9%	0%	12%	8%	7%	4%
Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany	9%	9%	4%	3%	7%	0%
Sumienne wykonywanie poleceń przełożonych	16%	9%	15%	5%	12%	0%
Zdolności analityczne	0%	0%	4%	3%	0%	0%

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2011”.

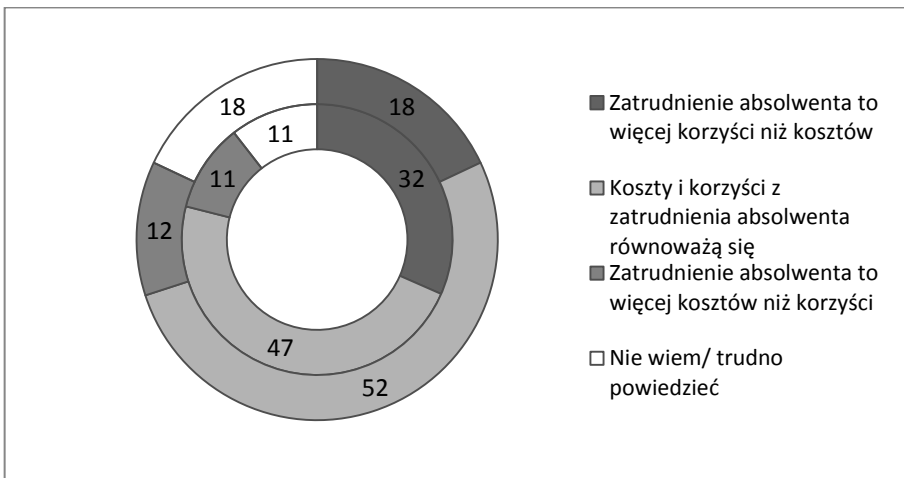


Wykres 12. Zatrudnienie absolwentów w instytucji, w której wcześniej odbyli staż według typu ukończonej szkoły (2011)

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2011”.

ZAMIAST PODSUMOWANIA

Opinie pracodawców zlokalizowanych na terenie województwa podkarpackiego o absolwentach, którzy zostali przyjęci do pracy, są umiarkowane. Wielu z nich dostrzega cechy pozytywne, przy czym częściej są to cechy uniwersalne, osobowe (tzw. miękkie, psychospołeczne) niż konkretne umiejętności zawodowe, których poszukują wśród kandydatów do pracy. Z przeprowadzonych badań wynika bowiem, że jedną z głównych oczekiwanych cech od pracowników jest doświadczenie zawodowe, którego absolwenci nie mogą nabyć w wystarczającym stopniu w procesie edukacji. Warto podkreślić, że opinie negatywne dotyczą także absolwentów szkół, które przygotowują do wykonywania konkretnych zawodów (ZSZ, liceum profilowane bądź technikum). Pracodawcy nie zatrudniają absolwentów przede wszystkim dlatego, że nie mają takiej potrzeby, co wynika także z dużej konkurencji na rynku i funkcjonowania mocnego „rynku pracodawcy”. Mając do wyboru pracownika z doświadczeniem i absolwenta wolą zatrudniać pracowników, którzy w ich opinii posiadają odpowiednie doświadczenie zawodowe i są m.in. poprzez kursy, szkolenia i uprawnienia przygotowani do podjęcia i wykonywania pracy. Część pracodawców może nie być zainteresowana zatrudnianiem absolwentów ze względu na wcześniejsze negatywne doświadczenia, a także funkcjonowanie stereotypów, zarówno w odniesieniu do poziomu jakości kształcenia, jak i samych absolwentów.



Wykres 13. Odsetek respondentów oceniających opłacalność zatrudnienia absolwentów, porównanie wyników badań z 2011 r. (pierścień zewnętrzny) oraz 2012 r. (pierścień wewnętrzny)

Źródło: oprac. własne na podstawie wyników badania „Pracodawcy Podkarpacia 2011” oraz „Pracodawcy Podkarpacia 2012”.

Warto jednak także podkreślić, że istnieje grupa pracodawców, którzy poszukują absolwentów do pracy. Wykorzystują do tego dostępne instrumenty, takie jak staże i praktyki zawodowe, które mogą być dobrym narzędziem łagodzenia stereotypowego postrzegania absolwentów i zachęcać pracodawców do częstszego sięgania po tego rodzaju wolne zasoby na rynku pracy. Świadczą o tym opinie wyrażone zarówno w pierwszej, jak i w drugiej fali badania, wedle których ponad 70% respondentów uważa, że zatrudnienie absolwenta przynosi więcej korzyści niż kosztów lub bilansuje się (wykres 13).

LITERATURA

- Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie podkarpackim w 2011 roku*, 2012, PORP, Rzeszów.
- Bank Danych Lokalnych, <http://www.stat.gov.pl> (stan na dzień 10.01.2013 r.).
- Bezrobocie rejestrowane w województwie podkarpackim w okresie trzeciego kwartału 2001 r.*, 2002, WUP Rzeszów, <http://www.wup-rzeszow.pl> (stan na dzień 13.01.2013 r.).
- Bilans Kapitału Ludzkiego*, www.bkl.parp.gov.pl
- Boni M. (red.), Szafraniec K., 2011, *Młodzi 2011*, KPRM, Warszawa.
- Ćwiąkalska M, Hojda P., Ostrowska-Zakrzewska M., 2011, *Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego – rocznik 2009/2010. Absolwenci studiów magisterskich i licencjackich*, Biuro Karier, Kraków.
- Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, 2007, UNDP, Warszawa.
- Grewiński M., *Bezrobocie i dezaktywizacja jako problem polityki społecznej*, 2005, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa.
- Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim we wrześniu 2012 roku*, 2012, WUP Rzeszów, <http://www.wup-rzeszow.pl> (stan na dzień 13.01.2013 r.).
- Kryńska E., Sobocka-Szczapa H., 1999, *Młodzież na rynku pracy województwa łódzkiego*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M., Sirojć Z. (red.), 2006, *Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki*, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa.
- Młodzież 2010*, 2011, CBOS, Warszawa.
- Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich*, 2010, Sedlak&Sedlak, Kraków.
- Pańków M., 2012, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, IPS, Warszawa.
- Pierwsze kroki na rynku pracy. Ogólnopolskie badanie studentów i absolwentów*, 2010, Deloitte, SGH, Warszawa.
- Pracodawcy Podkarpacia 2011*, 2012, PORP, Rzeszów.
- Pracodawcy Podkarpacia 2012*, 2012, PORP, Rzeszów.
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2010 roku*, 2011, PORP, Rzeszów.
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 roku*, 2012, PORP, Rzeszów.
- Skórska A., 2004, *Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Wyższa Szkoła Bankowa, Poznań.

- Sztandar-Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., Stec E., 2010, *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, WNE UW, Warszawa.
- Wejście ludzi młodych na rynek pracy 2009, 2011*, GUS, Warszawa.
- Wejście ludzi młodych na rynek pracy 2010*, GUS, Warszawa.
- Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych – kluczem do walki z bezrobociem*, 2006, Fundacja Rozwoju, Warszawa.

Streszczenie

Osoby młode do 34. roku życia, w tym także absolwenci, napotykać znaczne problemy na rynku pracy. Przejście z edukacji do pracy niejednokrotnie wiąże się ze żmudnym i długotrwałym poszukiwaniem pracy oraz doświadczeniem bezrobocia. Osoby w wieku 18–34 lat stanowią ponad 50% wszystkich zarejestrowanych w województwie podkarpackim osób bezrobotnych. Identyfikacja wymagań i oczekiwań pracodawców wobec młodych osób wchodzących na rynek pracy staje się zatem kluczowym zagadnieniem związanym z analizą trudnej sytuacji absolwentów na rynku pracy. Stąd w realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie badaniu pn. „Pracodawcy Podkarpacia” sformułowano problem badawczy dotyczący rozpoznania opinii pracodawców o absolwentach różnych typów szkół zatrudnianych przez pracodawców publicznych i prywatnych.

86% pracodawców objętych badaniem nie jest zainteresowanych zatrudnieniem absolwenta, bez względu na to, jaki jest jego poziom wykształcenia. Z drugiej strony oczekiwania pracodawców wobec pracowników związane są przede wszystkim z posiadaniem przez nich doświadczenia zawodowego oraz wiedzy i umiejętności praktycznych przydatnych na stanowisku pracy.

30% pracodawców, którzy przyjęli w 2011 roku do pracy absolwentów różnego typu szkół, pozytywnie oceniali wiedzę teoretyczną zatrudnionych. Niemal równie często wybierano jako cechę pozytywną gotowość do podnoszenia kwalifikacji (28%), nieco rzadziej wskazywano, że przyjęte do pracy osoby mają odpowiednie wykształcenie (21%). Wśród cech najczęściej wybieranych pojawiają się również: kreatywność i pomysłowość (16%) oraz znajomość obsługi komputera (15%). Odpowiednie wykształcenie oraz wiedza teoretyczna również należały do najczęściej wybieranych pozytywnych cech absolwentów podczas drugiej fali badania przeprowadzonej w 2012 roku.

Perception of graduates within “Employers of Podkarpacie” survey

Summary

Young people, up to 34 years of age, as well as graduates face significant problems on the labour market. The transition from education to work often involves tedious and lengthy job search and lots of them faces unemployment. People aged 18–34 years old represent more than 50% of all registered unemployed persons in podkarpackie region. That is why identification of requirements and the expectations of employers to young people entering the labour market is therefore becoming a key issue related to the analysis of graduates on the labour market. Hence in the Voivodeship Labour Office in Rzeszów study there was a research problem formulated to maintain and conduct diagnosis on public and private employers opinions about graduates of the different types of schools.

86% of the employers surveyed are not interested in hiring a graduate. No matter what is the level of education of graduate. On the other hand, the expectations of employers to employees primarily are associated with having their professional experience and the knowledge and practical skills related to the specific workplace. 30% of employers who have employed in 2011 various types of graduate schools positively assess theoretical knowledge. The same share of employers assessed as positive up-skilling ability (28%), slightly less pointed out that the working people have appropriate education (21%). Among the most popular features also appear: creativity and ingenuity (16%) and computer literacy (15%). Appropriate education and theoretical knowledge also belonged to the most popular positive features of graduates during the second wave of a study carried out in 2012.