

# Grażyna Leśniewska

---

## Wykształcenie jako element konkurencyjności na rynku pracy

---

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 25, 61-76

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Grażyna Leśniewska**

Uniwersytet Szczeciński

## **WYKSZTAŁCENIE JAKO ELEMENT KONKURENCYJNOŚCI NA RYNKU PRACY**

### **STRESZCZENIE**

Transformacja ustrojowa i zmieniający się rynek pracy ujawniły dysonans między oczekiwaniami tego rynku a kształceniem zawodowym. Do funkcjonowania na rynku pracy coraz częściej potrzebne są zestawy kwalifikacji z różnych obszarów zawodowych. W gospodarce rynkowej znalezienie odpowiedniej pracy staje się nie lada wyzwaniem. Kluczowym problemem jest dopasowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy – konieczność monitorowania rynku oraz położenie nacisku na praktyczną naukę zawodu.

**Słowa kluczowe:** wykształcenie, preferencje zawodowe, wybór zawodu

### **Wprowadzenie**

W dążeniu do realizacji idei społeczeństwa opartego na wiedzy ważną rolę przypisuje się edukacji. Stanowi ona wartość, która przynosi konkretną korzyść jednostce, a w szerszym znaczeniu – organizacji i gospodarce. Powinna więc odpowiadać nie tylko aktualnym potrzebom rynku, ale nawet wybiegać w przyszłość, aby kształcić ludzi konkurencyjnych z dużymi możliwościami odnalezienia się w strukturach zatrudnienia.

Chcąc sprostać konkurencyjności na rynku pracy, należy inwestować w wiedzę, jakość kompetencji i umiejętności zawodowych. Wykształcenie stało się obecnie pożądaną wartością oraz jest łączone z karierą zawodową i życiową człowieka, możliwością zdobycia interesującej i dobrze płatnej pracy oraz z rozwojem potencjału

osobistego. Kariera życiowa człowieka to nie tylko przebieg jego pracy zawodowej, lecz obejmujący całe życie proces rozwoju postawy, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości, opinii oraz wiedzy, odnoszący się zarówno do pracy, jak i zadań poza pracą. Dostatecznie wczesne i trafne rozpoznanie potencjału jednostki to nie tylko ważna kwestia osobista, ale przede wszystkim zagadnienie o doniosłym znaczeniu społecznym. Już bowiem klasycy ekonomii podkreślali, że bogactwo narodów wynika nie tylko z ogólnych zasad rynkowego gospodarowania, ale również z tego, w jaki sposób wykorzystywane są indywidualne zdolności, talenty i motywacja do działań twórczych. Jednym z podstawowych celów systemu edukacji na dowolnym poziomie powinno być wczesne rozpoznawanie zdolności i talentów oraz kształcenie ich dla sprawnej oraz twórczej działalności<sup>1</sup>.

Młodość, choć nie tylko ona, często spontanicznie, pod wpływem chwilowej mody, wybiera sobie określoną szkołę, a w konsekwencji zawód. Czyni to bez analizy własnych możliwości, nie analizując również społecznych uwarunkowań, zapotrzebowania na pewne zawody. Obranie niewłaściwego zawodu pociąga zazwyczaj za sobą wysokie koszty ekonomiczne związane z koniecznością zmiany kwalifikacji, może stać się również przyczyną niezadowolienia z pracy, braku sukcesów, a w konsekwencji obniżenia poczucia własnej wartości. Aby uniknąć błędnych decyzji, każdy człowiek powinien podjąć działania mające na celu ukształtowanie umiejętności samopoznania i bezstronnej oceny swoich możliwości intelektualnych i fizycznych. Działania te są tym bardziej ważne, że praca zawodowa to nie tylko źródło zdobywania środków finansowych na pokrycie potrzeb materialnych, ale także bardzo istotny czynnik wywierający wpływ na osobowość, charakter i postępowanie człowieka. Stąd wynika duże znaczenie wyboru wykształcenia i zawodu dla funkcjonowania psychicznego i społecznego człowieka. Powinien pamiętać o tym każdy, kto chce w sposób odpowiedzialny kierować swoim życiem.

Dobre wykonywanie pracy w określonym zawodzie nie może ograniczać się tylko do chęci, lecz wymaga ściśle określonych predyspozycji psychicznych człowieka. Poszczególne zawody stawiają pracownikom różne wymagania w tym zakresie<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, C. Nosal, *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, MIPS Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, nr 34, Warszawa 2006, s. 5–6.

<sup>2</sup> A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003, s. 13.

Stąd tak istotne jest dostosowanie wykształcenia do predyspozycji indywidualnych oraz zapotrzebowania na danych specjalistów na rynku pracy. Celem artykułu jest próba analizy systemu kształcenia i jego atrakcyjności w przygotowaniu do przyszłej aktywności młodzieży na rynku pracy oraz wskazanie na różne uwarunkowania wyboru kierunku kształcenia. Zwrócono także uwagę na problem adaptacji systemu kształcenia do wymogów rynkowych zasobów pracy.

## 1. Rynek pracy a edukacja

Transformacja ustrojowa i zmieniający się rynek pracy ujawniły dysonans między oczekiwaniami tego rynku a kształceniem zawodowym. Stanowiło to jedną z podstaw reformy systemu edukacji<sup>3</sup>. W sytuacji wolnego rynku rzadkim zjawiskiem jest wykonywanie jednego zawodu w ciągu całej kariery zawodowej<sup>4</sup>. Do funkcjonowania na rynku pracy coraz częściej potrzebne są zestawy kwalifikacji z różnych obszarów zawodowych. W raporcie o rozwoju społecznym uważa się, że co 5–10 lat konieczna będzie zmiana kwalifikacji zawodowych, a nie tylko miejsca pracy. Ponadto na każdym stanowisku stawiane będą wysokie wymagania ułatwiające znalezienie się na konkurencyjnym rynku pracy. System obecny – 20 lat nauki (do osiągnięcia wykształcenia wyższego) i 40 lat pracy – odchodzi do historii<sup>5</sup>.

Projektowane i zachodzące zmiany strukturalne i programowe szkolnictwa zawodowego zakładają m.in. tworzenie w Polsce zintegrowanego systemu kształcenia zawodowego, nawiązującego do standardów Unii Europejskiej, umożliwiającego nabywanie i potwierdzanie kwalifikacji zawodowych na jednakowych zasadach w systemie szkolnym i pozaszkolnym. Działania te mają na celu zwiększenie poziomu mobilności zawodowej Polaków oraz powiązanie systemu kształcenia zawodowego z rynkiem pracy.

---

<sup>3</sup> B. Baraniak, *Tendencje społeczne, gospodarcze i historyczne jako kryteria reformowania edukacji*, w: *Kształcenie zawodowe w perspektywie europejskiego rynku pracy*, red. B. Płotkowiak, Materiały konferencyjne drugiej polsko-niemieckiej konferencji, Poznań 2000, s. 8.

<sup>4</sup> Ministerstwo Edukacji Narodowej, *O szkolnictwie zawodowym*, „Biblioteczka Reformy” 1999, nr 3, s. 14.

<sup>5</sup> A. Paszkowska-Rogacz, Seminarium dla dyrektorów szkół średnich pt. *Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego*, Program Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju (UNDP), Warszawa 2002.

Do podstawowych elementów dobrze skonstruowanego systemu kształcenia zawodowego zalicza się<sup>6</sup>:

1. System poradnictwa zawodowego i edukacyjnego, którego zadaniem jest zapewnienie szeroko rozumianej informacji o edukacji i rynku pracy.
2. Dostępność różnych form kształcenia oraz zdobywania kwalifikacji zawodowych.
3. Zapewnienie wysokiego poziomu jakości kształcenia zawodowego. Bazę merytoryczną w zintegrowanym systemie kształcenia zawodowego, obok klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego<sup>7</sup>, stanowią standardy kwalifikacji zawodowych. Zdefiniowanie zawodu jest użyteczne przy określaniu standardów wykonywania zawodu, jednak dla potrzeb egzaminowania (jako elementu zapewniania jakości) większe znaczenie ma rozumienie zawodu jako zestawu kwalifikacji, czyli tych elementów, które są sprawdzalne w procesie egzaminacyjnym. Przy rozumieniu zawodu jako zestawu kwalifikacji można rozważać wspólne dla szkół i form pozaszkolnych procedury oraz zasady potwierdzania kwalifikacji oraz nadawania tytułów zawodowych (kwalifikacyjnych).

Ważną dziedziną w obecnym systemie szkolnictwa jest kształtowanie umiejętności praktycznych. W Polsce szkoła prowadząca kształcenie zawodowe w realiach rynku została odosobniona. Niejednokrotnie brak zrozumienia w organach prowadzących oraz u pracodawców powoduje, że zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne traktowane są jako element mało przydatny, niepotrzebny. Doświadczenia z krajów UE są inne i odbiegają od naszej rzeczywistości. Podejmowane działania Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz Ministerstwa Gospodarki i Pracy zmierzają więc w kierunku dostosowania szkolnictwa zawodowego do zmieniającego się rynku pracy między innymi poprzez<sup>8</sup>:

- odbudowanie mechanizmów szkolenia zawodowego w sferze strukturalnej, programowej i organizacyjnej;

<sup>6</sup> Ministerstwo Edukacji Narodowej, *O szkolnictwie zawodowym*, *op.cit.*, s. 15.

<sup>7</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 8 maja 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (DzU 2004, nr 114, poz. 1195).

<sup>8</sup> Ministerstwo Edukacji Narodowej, *O edukacji na rynku pracy*, cz. I., „Biblioteczka Reformy” 2001, nr 38.

- dostosowanie kierunków, rozmiarów i jakości kształcenia do potrzeb rynku pracy;
- wprowadzenie kształcenia modułowego, bardziej efektywnego do edukacji zawodowej i ustawicznej.

W poprawie jakości kształcenia szczególny nacisk ma zostać położony na jakość przygotowania zawodowego w wymiarze praktycznym. Konieczna zatem jest ścisła współpraca szkoły z podmiotami przygotowującymi do kształcenia praktycznego, rozwijającego umiejętności pracy w warunkach zbliżonych do wymagań rynku pracy.

W rzeczywistości zatrudniający szuka pracownika przygotowanego do szybkiego, samodzielnego wykonywania konkretnych zadań zawodowych, a także gotowego do ciągłych zmian. Szkolnictwo zawodowe przygotowuje młodych ludzi do pracy w gospodarce, w której systemy jakości zaczynają odgrywać coraz większą rolę. Ważnym elementem dokonującej się transformacji w Polsce jest zapewnienie odpowiedniej jakości wytwarzania dóbr i świadczonych usług, co jest warunkiem sprostanania konkurencji w wymiarze europejskim i globalnym. Oświata również podlega regułom, według których klientem jest uczeń, słuchacz oczekujący usług wysokiej jakości. Dostawca usług edukacyjnych ma zatem zaspokoić jego oczekiwania i potrzeby. Prowadząc mądrą praktykę oświatową, szkoła powinna przygotować swoich absolwentów do rozwijającego się i zmieniającego świata.

## 2. Wybór zawodu a doradztwo

Od początków XX w. psychologowie istotnie wpływają na procesy edukacyjne, akcentując znaczenie problemu czynników indywidualnych, inteligencji ogólnej, zdolności specjalnych, zainteresowań i preferencji zawodowych. Znaczna część tego wpływu dokonuje się za pośrednictwem transferu wiedzy psychologicznej w procesie kształcenia nauczycieli. Jednakże nauczyciele tylko w niewielkim stopniu mogą wykorzystać wiedzę z zakresu psychologii różnic indywidualnych, jeśli ich wysiłków nie wspiera odpowiedni system organizacji kształcenia i poradnictwa psychologicznego (np. zawodowego)<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> B. Bajcar, *op.cit.*, s. 6.

Fachowcy radzą, żeby przy wyborze kierunku kształcenia kierować się<sup>10</sup>:

- zainteresowaniami, by przyszły zawód wykonywać z pasją i ochotą,
- zapotrzebowaniem na absolwentów w teraźniejszości i przyszłości,
- elastycznością zawodową, szansą na ewentualną zmianę zawodu czy przekwalifikowanie się.

Warto więc skorzystać z rad profesjonalisty, stając przed wyborem drogi zawodowej lub chcąc zmienić lub uzupełnić kompetencje zawodowe. Koncepcję doradztwa zawodowego sformułowaną przez Franka Parsonsa można przedstawić, odwołując się do wprowadzonych przez niego reguł postępowania<sup>11</sup>:

1. Lepiej jest wybrać zawód niż tylko szukać jakiegokolwiek pracy.
2. Nikt nie powinien wybierać zawodu bez gruntownej, starannej i szczerzej analizy samego siebie, przeprowadzonej przy pomocy doradcy zawodowego.
3. Młodzież powinna mieć dostęp do szerokich informacji o zawodach tak, by zapobiec przypadkowym wyborom czy też wyborom po linii najmniejszego oporu.
4. Porada specjalisty w zakresie doradztwa zawodowego musi dawać lepsze rezultaty – niż jej brak – w samodzielnie podjętej decyzji przez młodego człowieka.
5. Wszelkie informacje pozyskiwane i przekazywane młodemu człowiekowi powinny mieć formę pisemną.
6. Nikt nie powinien decydować za nikogo, jaki zawód powinien wybrać, należy tak wspomagać ludzi w procesie wyboru zawodu, aby sami mogli oni dojść do właściwych wniosków.
7. Rozsądny wybór zawodu powinien być oparty na trzech, dość szeroko rozumianych, czynnikach:
  - a) dokładne poznanie siebie, własnych zdolności i umiejętności, zainteresowań, ambicji, zasobów, ograniczeń i ich przyczyn;
  - b) wiedza na temat wymagań i warunków sukcesu, zalet i wad, wynagrodzenia, możliwości i perspektyw związanych z wykonywaniem określonego rodzaju pracy;

<sup>10</sup> Por. *Jak wybrać studia?*, [matura.servis.pl](http://matura.servis.pl) (dostęp 22.05.2011).

<sup>11</sup> Por. F. Parsons, *Choosing a vocation*, Robarts, Boston 1909, s. 4–46.

- c) logiczne rozważenie zależności pomiędzy dwoma pozostałymi czynnikami.
8. Doradca powinien jak najbardziej szczerze i życzliwie pomóc klientowi, by zrozumiał jak jest postrzegany przez otoczenie i, jeśli jest to konieczne, pomóc skorygować te aspekty jego funkcjonowania, które mogą uniemożliwiać jego rozwój.
9. Szczególnym zadaniem doradcy jest stymulowanie klienta tak, aby rozwinął on zdolności analitycznego myślenia (analizowania danych).
10. Osoba, która chce pełnić funkcję doradcy zawodowego powinna posiadać zaawansowaną wiedzę na temat zawodów i rynku pracy, w szczególności na temat:
- a) list i klasyfikacji zawodów,
  - b) warunków sukcesu w poszczególnych zawodach,
  - c) aktualnych informacji o rynku pracy, raczej z gazet niż książek,
  - d) możliwości doszkalania się w zawodzie doradcy zawodowego,
  - e) możliwości doskonalenia zawodowego, które można zaoferować klientom,
  - f) możliwości zatrudnienia, w szczególności poprzez biura i agencje pracy.

Mając na względzie między innymi te reguły, dokument pt.: *Strategia Rozwoju Kraju na lata 2007–2015*<sup>12</sup>, przyjęty przez Radę Ministrów w listopadzie 2006 r., zakłada konieczność dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy poprzez:

- podniesienie jakości edukacji w szkołach na wszystkich szczeblach,
- przywracanie rangi i jakości edukacji zawodowej,
- rozwój kształcenia ustawicznego,
- usprawnienie systemu prognozowania popytu na pracę.

Realizacja powyższych założeń wymaga przede wszystkim nowej strategii edukacyjnej, opartej na modelu dominującym w krajach Unii Europejskiej. Strategia edukacyjna niewątpliwie powinna uwzględniać prognozy zapotrzebowania na pracę według poziomów wykształcenia i zawodów.

---

<sup>12</sup> *Strategia Rozwoju Kraju na lata 2007–2015*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006.



### 3. Zainteresowania i preferencje zawodowe

Zainteresowanie wyznacza siłę i kierunek czynności poznawczych oraz działań człowieka, ułatwia również spostrzeganie i zapamiętywanie określonych treści. Dzięki temu człowiek chętnie i z przyjemnością zajmuje się jakąś dziedziną wiedzy, częściej dyskutuje na pewne tematy, czyta książki z danego zakresu itp. Sprzyja to nabywaniu wiedzy i kształtowaniu umiejętności. Wpływ zainteresowań na aktywność człowieka, również zawodową, zależy od takich cech, jak treść, zakres, siła, trwałość, struktura.

Treść zainteresowań określa, na jakie obiekty czy zjawiska człowiek kieruje swoją uwagę (np. zainteresowanie muzyką, techniką, literaturą). Wyczerpujący podział zainteresowań według powyższego kryterium nie jest możliwy ze względu na nieograniczoną liczbę obiektów i zjawisk, których one dotyczą.

Zakres zainteresowań wyznacza granice, w ramach których człowiek podejmuje czynności poznawcze (np. może to być zainteresowanie sztuką w szerokim znaczeniu lub tylko jej wybranymi dziedzinami – malarstwem, muzyką itp.).

Siła zainteresowań może być określona częstotliwością podejmowanych działań, zmierzających do zaspokojenia zainteresowań. O sile zainteresowań świadczyć może konsekwencja i wytrwałość w zajmowaniu się daną dziedziną – niezależnie od wzmocnień zewnętrznych.

Trwałość zainteresowań mierzona jest czasem utrzymywania się zainteresowań (zainteresowania silniejsze i o wyższym stopniu ogólności utrzymują się dłużej).

Strukturę zainteresowań tworzy ich liczba, siła, zakres i wzajemne powiązania. W zależności od struktury zainteresowań możemy mówić o zainteresowaniach:

- jednokierunkowych, gdy obejmują jedną dziedzinę, np. technikę;
- dwuogniskowych, kiedy dotyczą dwóch niepowiązanych ze sobą dziedzin (np. muzyka i biologia);
- wielostronnych – obejmujących wiele dziedzin, koncentrujących się wokół jednej najważniejszej;
- amorficznych – „nijakich”, rozproszonych, niestałych<sup>13</sup>.

Szczególne znaczenie w życiu człowieka odgrywają zainteresowania zawodowe. Donald Super sądzi, że zaczynają się one pojawiać około 15. roku życia i rozwijają się

<sup>13</sup> T. Mądrzycki, *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1996, s. 92–93.

wraz z gromadzeniem doświadczeń w szkole, pracy oraz w czasie wolnym od zajęć. W okresie od 21. do 24. roku życia ulegają stopniowemu zawężeniu, ale jeszcze nie finalizacji. Pełna stabilizacja zainteresowań następuje dopiero po 25. roku życia<sup>14</sup>.

Spotyka się różnorodne podziały zainteresowań zawodowych, a podstawą ich klasyfikacji jest założenie, że istnieją specyficzne zainteresowania związane z uprawianiem poszczególnych zawodów czy też zawodów należących do określonych grup (np. zawody mechaniczne). Ten sposób podejścia do charakterystyki zainteresowań reprezentowany jest m.in. przez Georga Kudera. Proponuje on następujący podział zainteresowań zawodowych<sup>15</sup>:

- naukowe,
- literackie,
- perswazyjne,
- artystyczne,
- muzyczne,
- biurowe,
- mechaniczne,
- rachunkowe,
- społeczne,
- zajęcia na świeżym powietrzu.

Oprócz kryterium zawodowego przy badaniu zainteresowań dzieci i młodzieży stosuje się również kryterium edukacyjne. Przyjmując je, można wyróżnić zainteresowania odpowiadające poszczególnym przedmiotom nauczania lub ich grupom. Przykładem takiego podziału jest kategoryzacja zastosowana przez Joannę Woroniecką. Autorka wyróżnia zainteresowania<sup>16</sup>:

- humanistyczne,
- matematyczno-fizyczne,
- biologiczno-chemiczne,
- techniczne,
- artystyczne,
- sportowe.

<sup>14</sup> D. Super, *Psychologia zainteresowań*, PWN, Warszawa 1972, s. 202–212.

<sup>15</sup> A. Gurycka, *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*, WSiP, Warszawa 1975, s. 33–34.

<sup>16</sup> J. Woroniecka, *Zajęcia aktywizujące uczniów do samodzielnego wyboru zawodu*, WSiP, Warszawa 1989, s. 39.

Zainteresowania stanowią siłę napędową wszelkich działań człowieka, im są głębsze i bardziej wielostronne, tym bogatsze jest życie psychiczne człowieka. Są to więc zasoby ludzkie, które należy dobrze poznać i odpowiednio wykorzystywać w działalności zawodowej. Warto dążyć do tego, aby przygotować się do wykonywania takiego zawodu, który będzie interesujący, wówczas praca przyniesie satysfakcję, a osiągnięte sukcesy będą mobilizacją do dalszego rozwoju zawodowego.

Niestety, jak wykazują między innymi badania przeprowadzone na próbie 666 studentów Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, tylko 35% z nich miało kontakt z doradcą zawodowym przed wyborem kierunku studiów, który zbadał ich typ osobowości i określił predyspozycje do pracy w zawodzie, natomiast 65% badanych takiej możliwości nie miało<sup>17</sup>.

Aby określić preferencje zawodowe młodych Polaków należy dokładniej przyjrzeć się popularności kierunków poszczególnych studiów. Zmiany nie tylko w sferze politycznej, gospodarczej, społecznej, lecz również w dziedzinie edukacji przyniósł w Polsce 1989 r. W następnych latach młodzi Polacy tłumnie ruszyli do szkół wyższych, których powstawało coraz więcej w obrębie całego kraju, oferujących dotychczas nieznanne kierunki. Według socjologów kryło się za tym wiele takich powodów, jak niepewność wobec perspektyw zawodowych po upadku poprzedniego systemu, przymus doksztalcenia się w obliczu wymagań stawianych przez kapitalizm czy choćby strach przed galopującym wówczas bezrobociem.

Obecnie jedno z wielu powszechnie przyjętych przekonań głosi, że aby odnieść upragniony sukces i być konkurencyjnym na rynku pracy nie wystarczy już sam tytuł magistra. Dlatego wielu młodych ludzi w tym samym czasie studiuje dwa lub więcej kierunki, jednocześnie już w trakcie studiów zdobywając doświadczenie. Z drugiej strony sytuację taką w Polsce stworzył agresywny rynek, który nie oferuje zadowalającej finansowo pracy w wybranym przez studenta zawodzie.

Dane z 2005 r. pokazują wielkie zainteresowanie pedagogiką oraz studiami prawniczymi, ekonomią, informatyką oraz zarządzaniem i marketingiem. Nie należy zapomnieć o coraz bardziej popularnej filologii oraz turystyce i rekreacji. W 2007 r. proporcje nieco się zmieniły. W walce o indeks najwięcej chętnych było na prawie, pedagogice, socjologii i politologii. W drugiej kolejności popularnością cieszyły się kierunki ścisłe – medycyna i farmacja. W naukach ekonomicznych prym wiodły

---

<sup>17</sup> Badania przeprowadzone przez Biuro Karier Zawodowych Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu w 2010 r.

finanse i bankowość oraz ogólna ekonomia. Niestety, eksperci ostrzegają, że absolwenci kierunków humanistycznych będą mieli większe problemy z zatrudnieniem niż pozostali. W latach 2008 i 2009 najpopularniejszymi kierunkami kształcenia na studiach wyższych były pedagogika, zarządzanie, informatyka i ekonomia.

W 2010 r., podobnie jak w 2009 r., wśród kandydatów na studia popularność zdobywały zarządzanie, pedagogika i prawo. Najwięcej osób w stosunku do liczby miejsc starało się dostać na kierunki: realizacja obrazu filmowego, telewizyjnego i fotografia – na jedno miejsce przypadało około 14 osób.

#### 4. Zawody przyszłości

Od dawna obserwowano niedobór kandydatów i zainteresowanie pracodawców wykwalifikowanymi pracownikami fizycznymi, co jest wynikiem likwidacji szkół zawodowych w latach dziewięćdziesiątych XX w. oraz ogromnego popytu na kształcenie średnie ogólnokształcące. W dobie przemian ustrojowych spadająca liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych mogła być postrzegana pozytywnie. W dłuższej perspektywie i przy dodatkowym uwzględnieniu procesów demograficznych skutki odczują wszystkie sektory gospodarki. W konsekwencji wycofujących się z rynku pracy starszych, wykwalifikowanych pracowników fizycznych nie ma kto zastąpić.

Badania przeprowadzone przez Manpower Polska dowodzą, że wyższe wykształcenie nie jest już postrzegane jako przepustka do zatrudnienia. W 2010 r. najbardziej poszukiwani byli wykwalifikowani pracownicy fizyczni, specjalizujący się w konkretnej branży: elektrycy, cieśle, stolarze, murarze czy spawacze. To właśnie im najłatwiej było znaleźć pracę w 2010 r.<sup>18</sup> Dysponowanie zawodem jest atutem, który kompensuje w pewnym stopniu niższy poziom wykształcenia, co potwierdzają dane dotyczące aktywności osób z zasadniczym wykształceniem zawodowym, które były dla nich znacznie korzystniejsze niż dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Zawody deficytowe na polskim rynku pracy według pracodawców to<sup>19</sup>:

- sprzedawcy,
- robotnicy budowlani,

<sup>18</sup> *Zawody przyszłości*, Raport z badań Manpower Polska, Kraków 2010.

<sup>19</sup> *Jakość kapitału społecznego*, ASM, Kutno 2006; *Obserwator gospodarczy*, InterActive, Kraków 2007.

- kierowcy i operatorzy pojazdów,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (m.in. stolarz, cukiernik, piekarz),
- robotnicy obróbki metali, operatorzy i mechanicy maszyn oraz urządzeń (m.in. ślusarze, spawacze).

Potencjał osób z wyższym wykształceniem nie odpowiada popytowi w ujęciu strukturalnym. Szkolnictwo wyższe traktowane było i jest przez władze państwowe jako swoisty amortyzator rynku pracy. W rezultacie wymknęło się spod świadomego kształtowania i doszło do „nadprodukcji” absolwentów w niektórych zawodach i specjalnościach. Równocześnie przewidywany jest niedobór absolwentów średnich szkół zawodowych, co jest przede wszystkim konsekwencją przyjętego systemu kształcenia średniego. W Polsce przyjęto strukturę kształcenia średniego według formuły 80/20 (tzn. 80% stanowią uczniowie liceów ogólnokształcących, 20% szkół zawodowych). Tymczasem w większości państw gospodarczo rozwiniętych dominuje model 30/70 (tzn. 30% szkoły ogólnokształcące, 70% szkoły zawodowe i techniczne). Przeciętnie w UE 60% uczniów uczy się w szkołach zawodowych, a 40% w ogólnokształcących. Ministerstwo Nauki w Stanach Zjednoczonych szacuje, że 60% nowych rodzajów prac w XXI w. wymagać będzie umiejętności posiadanych obecnie przez 20% potencjalnych pracowników.

Z prognoz ekonomicznych wynika, że do 2015 r. zarówno w krajach UE, jak i w Polsce nastąpi redukcja etatów w rolnictwie. Najbardziej dynamiczna przyszłość rysuje się przed sektorem usług. Badania przewidują, że w 27 krajach europejskich zatrudnienie w usługach rynkowych zwiększy się o 20%, a w Polsce nawet o 30%. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w przygotowanym raporcie przedstawiła wiele zawodów, które do tej pory albo nie występowały w statystykach, albo traktowane były jak ciekawostki. Jest wśród nich np. menadżer informacji, broker, selektor informacji, specjalista od klasyfikowania i indeksowania informacji czy specjalista od zarządzania przepływem informacji. Ze względu na rosnące możliwości użytkowe Internetu z pewnością i w tym obszarze pojawią się nowe lub rozwiną już istniejące „internetowe” zawody: *traffic manager* – śledzący ruchy na witrynach internetowych, *content manager* – zajmujący się organizacją i sposobem prezentacji zawartości stron WWW, *e-mail channel specialist* – opracowujący strategię firmy w obszarze komunikacji

za pomocą poczty elektronicznej. Za kilka lat – zdaniem autorów raportu PARP – tym właśnie będą zajmowali się młodzi Polacy<sup>20</sup>.

Edukacja wpisała się wyraźnie w pojęcie konkurencyjności. Michael Eugene Porter wskazał na istotną rolę państwa w kształtowaniu warunków związanych z wyposażeniem w zasoby. Aby tworzyć wyspecjalizowane czynniki produkcji, powinno ono ponosić odpowiedzialność za system podstawowej i średniej edukacji oraz podstawowej infrastruktury krajowej<sup>21</sup>. Na konieczność kształtowania wyspecjalizowanych czynników produkcji, w których ważną rolę odgrywa edukacja, wskazały raporty *The World Competitiveness Yearbook*<sup>22</sup>. Na osiem elementów warunkujących konkurencyjność kraju wymienione zostały w nich dwa związane z edukacją: nauka i technika oraz czynnik ludzki<sup>23</sup>.

W ciągu ostatnich 20 lat wykształcenie awansowało do rangi kapitału człowieka, w który warto inwestować, ponieważ decyduje, bardziej niż kiedykolwiek, o jakości życia oraz pozycji społecznej i konkurencyjności na rynku pracy. Dobre wykształcenie jest szansą na życie w głównym nurcie społecznym, natomiast niski poziom edukacji oraz kwalifikacje nieadekwatne wobec potrzeb rynku pracy mogą stać się przyczyną wykluczenia społecznego.

## Podsumowanie

Kluczowym problemem jest dopasowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy – konieczność monitorowania rynku oraz położenie nacisku na praktyczną naukę zawodu. Dla 71% pracodawców liczą się przede wszystkim umiejętności zawodowe, natomiast znajomości języków obcych czy obsługi komputera oczekuje się głównie od osób z wykształceniem wyższym. Ponad połowa uczniów przy wyborze szkoły kieruje się wyborami znajomych oraz sugestiami innych osób, głównie rodziców. System instrumentów rynku pracy dla osób w wieku do 25 lat ułatwia im

---

<sup>20</sup> *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki – Polska 2020*, Raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.

<sup>21</sup> M. Porter, *Porter o konkurencji*, PWE, Warszawa 2001, s. 191–195.

<sup>22</sup> *The World Competitiveness Yearbook 2003*, s. 706–708, [www.imd.ch/wcy/fundamentales](http://www.imd.ch/wcy/fundamentales) (dostęp 9.10.2010).

<sup>23</sup> Pozostałe czynniki to: stan gospodarki, infrastruktura, poziom umiędzynarodowienia, jakość rządów, zarządzanie, stan finansów. T. Dołęgowski, *Konkurencyjność a procesy integracyjne w Europie*, Biblioteka Wiedzy Europejskiej, z. 13, Warszawa 2000, s. 15–19.

start zawodowy głównie poprzez staże u pracodawców, szkolenia oraz bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Od kilku lat nie zmieniają się w sposób istotny preferencje polskiej młodzieży w kwestii wyboru zawodu mimo że struktura zapotrzebowania ulega dynamicznym zmianom. Być może problem rozwiąże się wówczas, gdy w sposób zauważalny dla społeczeństwa nastąpi rozwój nowych dziedzin gospodarki, a tym samym znacznie być odczuwalne zapotrzebowanie na nowe zawody i specjalności. Zmiany w popycie spowodują zmiany w wyborze preferencji zawodowych. Jest to przejaw wiary w to, że współczesny rynek pracy jest najlepszym regulatorem, a dostosowanie struktury zawodowo-kwalifikacyjnej do popytu na pracę nastąpi samoczynnie. Założenie to jest zgubne choćby pod względem ekonomicznym, gdyż koszty kształcenia na niektórych kierunkach są bardzo wysokie, dlatego w pewnych dziedzinach mamy nadprodukcję specjalistów, a w innych nadal odczuwamy deficyt. Młodzi nie mogą poprzestać na kształceniu się w jednym kierunku, muszą być konkurencyjni, łączyć wiele umiejętności, mieć świadomość ciągłego doskonalenia, być gotowi do zmiany miejsca pracy, a także zawodu.

Nowe oczekiwania wobec kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy wymagają nowego porządku edukacyjnego: szkoły muszą działać w porozumieniu z otoczeniem społecznym, z którym są związane, a także z firmami, stowarzyszeniami oraz organizacjami aktywnymi na danym obszarze, rodzinami dzieci i młodzieży pozostającymi pod ich opieką. Szkoły muszą więc odkryć i stworzyć nowe miejsca do nauki. Wymaga to wysokiego stopnia instytucjonalnej „autorefleksyjności”, ewoluowania placówek oświatowych w kierunku uczących się organizacji.

We współczesnej gospodarce rynkowej znalezienie odpowiedniej pracy jest dużym wyzwaniem. Niestety, często nawet posiadanie wyższego wykształcenia nie ułatwia zdobycia upragnionej posady, nie dlatego, że pracy nie ma. Bezrobocie w Polsce, choć znacznie niższe niż pięć lat temu, jest nadal dość wysokie. Wydawać by się mogło, że na takim rynku pracy pracodawcy mogliby przebierać w pracownikach, ale okazuje się, że tak nie jest. Preferencje zawodowe Polaków oraz praca, którą podejmują, nie mają bowiem ze sobą zbyt wiele wspólnego. Niedopasowanie kwalifikacji i zainteresowań zawodowych pracowników do potrzeb jest jednym z większych problemów współczesnego rynku pracy.

## Literatura

- Balcar A., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, MIPS Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, nr 34, Warszawa 2006.
- Baraniak B., *Tendencje społeczne, gospodarcze i historyczne jako kryteria reformowania edukacji*, w: *Kształcenie zawodowe w perspektywie europejskiego rynku pracy*, red. B. Płotkowiak, Materiały konferencyjne drugiej polsko-niemieckiej konferencji, Poznań 2000.
- Dołęgowski T., *Konkurencyjność a procesy integracyjne w Europie*, Biblioteka Wiedzy Europejskiej, z. 13, Warszawa 2000.
- Foresight kadr nowoczesnej gospodarki – Polska 2020*, Raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.
- Gurycka A., *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*, WSiP, Warszawa 1975.
- Jak wybrać studia?*, matura.servis.pl (dostęp 22.05.2011).
- Jakość kapitału społecznego*, ASM, Kutno 2006.
- Mądrzycki T., *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1996.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, *O szkolnictwie zawodowym*, „Biblioteczka Reformy” 1999, nr 3.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, *O edukacji na rynku pracy*, cz. I, „Biblioteczka Reformy” 2001, nr 38.
- Obserwator gospodarczy*, InterActive, Kraków 2007.
- Parsons F., *Choosing a vocation*, Robarts, Boston 1909.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003.
- Paszkowska-Rogacz A., *Seminarium dla dyrektorów szkół średnich pt. „Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego”*, Program Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju (UNDP), Warszawa 2002.
- Porter M., *Porter o konkurencji*, PWE, Warszawa 2001.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 8 maja 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (DzU 2004, nr 114, poz. 1195).
- Strategia Rozwoju Kraju na lata 2007–2015*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006.
- Super D., *Psychologia zainteresowań*, PWN, Warszawa 1972.
- The World Competitiveness Yearbook 2003*, www.imd.ch/wcy/fundamentales, (dostęp 9.10.2010).



Woroniecka J., *Zajęcia aktywizujące uczniów do samodzielnego wyboru zawodu*, WSiP, Warszawa 1989.

*Zawody przyszłości*, Raport z badań Manpower Polska, Kraków 2010.

## EDUCATION AS AN ELEMENT OF COMPETITIVENESS IN THE LABOUR MARKET

### Summary

Political transformation and changing labor market revealed a discrepancy between the expectations of that market and vocational training. In today's hiring the worker looks prepared for a rapid, self-perform specific professional tasks, and ready for constant change. In a market economy to find a suitable job is quite a challenge. A key problem is to match the structure of education to labor market needs – the need to monitor the market and focusing on practical teaching profession.

*Translated by Grażyna Leśniewska*

**Keywords:** education, vocational preferences, choice of profession