

Daniel Kukla

Absolwent na rynku pracy : między oczekiwaniami a wyzwaniem

Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika 23,
293-302

2014

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

<http://dx.doi.org/10.16926/p.2014.23.22>

Daniel KUKLA

Absolwent na rynku pracy – między oczekiwaniami a wyzwaniami

Słowa kluczowe: rynek pracy, kwalifikacje, wykształcenie, kariera zawodowa, absolwent.

Wstęp

Od pewnego czasu, tj. mniej więcej od lat 90. minionego stulecia, obserwuje się dynamicznie postępujące zmiany na rynku pracy w wielu europejskich krajach, w tym także i w Polsce. Statystyki europejskiego rynku pracy względem zatrudnienia młodych od kilku lat są alarmujące.

Bezrobocie, wycofanie osób młodych z rynku pracy, niepewność zatrudnienia oraz ubóstwo wynikające z niskich zarobków – to tylko część z problemów, na które zwraca uwagę Światowa Organizacja Pracy w raporcie *Global Employment Trends for Youth: 2011 Update*¹.

Jak podkreślają autorzy raportu *Foundation Findings: Youth and work*, współcześnie należy położyć duży nacisk na pomoc młodzieży w procesie przechodzenia z edukacji na rynek pracy. Ważne wydaje się w tym procesie podejmowanie działań w zakresie organizacji wszelkich form podnoszących kwalifikacje młodego człowieka a zarazem przygotowujących go do wejścia w świat pracy². Powyższe słowa znajdują odzwierciedlenie w książce *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy*, Bohdana Rożnowskiego:

Młody człowiek wkraczając w zupełnie nowe środowisko, ściera się z całkiem nową rzeczywistością, która w mniejszym lub większym stopniu zmienia jego hierarchię wartości.

¹ A. Kołodziejska, *Kryzys pracy młodych*, <http://bezrobocie.org.pl/wiadomosc/692756.html> [stan z: 3.05.2014]. Por. szerzej: *Global Employment Trends for Youth*, http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_165455/lang--en/index.htm?ssSourceSiteId=global stan z [3.05.2014].

² *Raport Foundation Findings: Youth and work*, Belgia 2011, s. 13–14.

Nowa rola, jaka czeka na absolwenta, staje się czasami nową ścieżką, na której człowiek analizując swoje kwalifikacje i umiejętności, lepiej poznaje sam siebie³.

Wobec zmian nie mogą pozostawać obojętni m.in. pracodawcy, politycy, przedstawiciele instytucji rynku pracy. Bowiern problem braku pracy i rąk do pracy to aspekt, który może mieć znaczący wpływ na funkcjonowanie polskiej gospodarki, jak również rodzimego rynku pracy. Dla zobrazowania skali tegoż zjawiska poniżej dokonana zostanie próba zinterpretowania przyczyn sytuacji zawodowej osób młodych na rynku pracy w Polsce.

W kręgu rynku pracy

Współczesny rynek pracy stawia bardzo wysokie wymagania osobom starającym się o pracę. Również wśród osób zatrudnionych narasta niepokój o zachowanie stanowiska pracy i własną przyszłość zawodową. Obecnie wykształcenie, posiadanie rozległych umiejętności zawodowych nie mogą gwarantować jednostce sukcesu na rynku pracy. Jednak jak podkreśla Z. Melosik,

[...] o miejscu człowieka w społeczeństwie, o jego społeczno-zawodowym statusie decyduje wykształcenie, a w szczególności edukacja uniwersytecka, to wydaje się oczywiste, stanowi ona najprostszą i najszybszą drogę do najlepszych miejsc na rynku pracy, najlepiej płatnych i prestiżowych stanowisk, że jest głównym czynnikiem ruchliwości społecznej⁴.

Sprawne funkcjonowanie we współczesnym świecie wymaga przede wszystkim zmiany myślenia o bezpieczeństwie zatrudnienia oraz nastawienia na pracę jako jednoosobowa firma. Zmieniający się wciąż rynek pracy w pewien sposób wymusza na nas, abyśmy stale się doskonalili, najlepiej w różnych dziedzinach jednocześnie. Wymaga od nas elastyczności, mobilności i kreatywności. Jednostka musi się z tym pogodzić i starać się sprostać wymaganiom dzisiejszych pracodawców.

Od wielu lat dostrzegamy brak dobrze wykwalifikowanych pracowników w poszczególnych branżach. Wynika to przede wszystkim z dwóch powodów – rozbieżności pomiędzy nadawanymi kwalifikacjami a rzeczywistą wiedzą i umiejętnościami oraz niedopasowaniem kierunków kształcenia do zapotrzebowań rynku pracy.

Współcześnie można zaobserwować globalne zmiany na rynku pracy, które dokonują się na naszych oczach, ale i zarazem kształtują określone wymagania i oczekiwania wobec pracowników.

Do owych zmian można zaliczyć m.in.:

— wzrastającą rolę wiedzy – następuje rozwój społeczeństw opartych na wiedzy. Nowoczesne społeczeństwo wymusza stworzenie nowego typu czło-

³ B. Rożnowski, *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy*, Lublin 2009, s. 19.

⁴ Cyt. za: A. Cybał-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013, s. 21.

wieka – przedsiębiorczego, z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami, skłonnego do ryzyka. Wszystkie te cechy należy zaszczeniać w młodym człowieku już od najwcześniejszych lat edukacji.

Spółeczeństwo wiedzy w nieunikniony sposób staje się bardziej konkurencyjne niż kiedykolwiek społeczeństwo znane z przeszłości. Dzieje się tak z prostego powodu: wiedza jest powszechnie dostępna, nie ma usprawiedliwienia dla niekompetencji i nieskuteczności. Nie będzie już krajów „biednych”, będą tylko zacořane i niedouczzone [...] to samo będzie też prawdziwe w odniesieniu do każdego człowieka z osobna (różnica czasów – dawniej dziedziczyliśmy status społeczny, teraz go zyskujemy⁵).

Tempo życia jest coraz szybsze, co prowadzi do dezaktualizacji wiedzy, dlatego edukacja musi niejako przygotować się do radzenia sobie w zmieniającej się rzeczywistości, do minimalizacji poczucia niepewności, jak to doskonale ujęła M. Mead –

Powstaje kultura, w której dorośli, jak i dzieci czują się zagubieni. Dzieci – ponieważ – nie są pewne, czy istnieją jeszcze gdzieś na świecie dorośli, od których mogliby się dowiedzieć, co powinni dalej robić w życiu⁶.

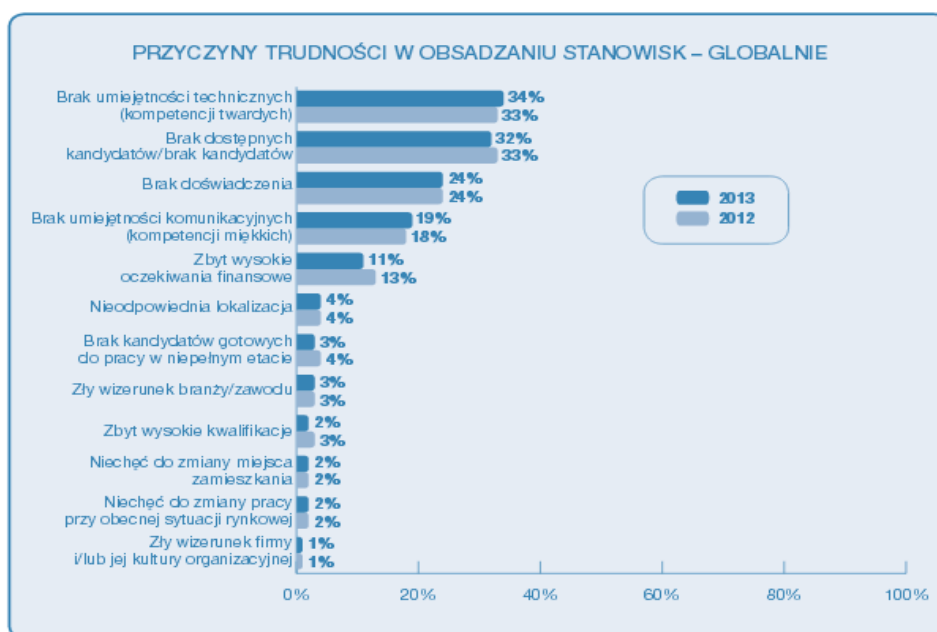
W konsekwencji dla pracownika nastąpi m.in.: wzrost znaczenia kwalifikacji zawodowych; wzrost kompetencji kluczowych oraz wzrost znaczenia edukacji permanentnej.

- Powszechność korzystania z nowych technologii – praca zdalna. Co spowoduje dostosowanie się współczesnych pracowników do możliwości podejmowania pracy na całym świecie.
- Zmiana struktury zatrudnienia, charakteru i sposobu wykonywania pracy, nowe zawody. Konsekwencją będzie konieczność dostosowania własnych możliwości i umiejętności zawodowych do potrzeb rynku, co spowoduje rozwój własnych kompetencji niezbędnych do pracy w sektorze usług (który niewątpliwie dynamicznie będzie się rozwijał w najbliższych latach). Ważne jest również to, iż coraz częściej pojawiać się będą alternatywne formy zatrudnienia.
- Zmiany demograficzne, a więc z jednej strony niedobór wykwalifikowanych pracowników, a z drugiej potrzeba aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 r.ż. Na rynku pracy w Polsce cenionymi i poszukiwanymi pracownikami są wybitni specjaliści, osoby wyróżniające się na tle innych. Nie dotyczy to jedynie absolwentów uczelni wyższych, ale, w zasadzie, wszystkich osób poszukujących obecnie pracy. Samo posiadanie wykształcenia, kwalifikacji, kompetencji czy też doświadczenia w jakiejś dziedzinie to czasem za mało. Poszukujący pracy, aby być konkurencyjnym na rynku pracy, powinien umieć pokazać siebie potencjalnemu pracodawcy, jako osobę utalentowaną.

⁵ P. Drucker, *Myśli przewodnie Druckera*, przeł. A. Doroba, Warszawa 2002, s. 453.

⁶ M. Mead, *Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego*, Warszawa 2000, s. 121.

Jak pokazuje *Raport: niedobór talentów. 2013*, sporządzony przez ManpowerGroup – „problem braku odpowiednich kandydatów dotyka ponad jednego na trzech pracodawców na całym świecie”⁷. Brak odpowiednich kandydatów do pracy jest spowodowany m.in. brakiem pracowników o odpowiednich wymaganiach kwalifikacyjno-kompetencyjnych. Szczegółowo trudności wynikające z obsadzania stanowisk odpowiednimi kandydatami przedstawia poniższy wykres.



Źródło: Raport Niedobór Talentów. Wyniki badań 2013. ManpowerGroup, [w:] strona internetowa http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2013_Niedobor_talentow_Raport_ManpowerGroup.pdf [stan z: 26.07.2014].

Również jak pokazuje inny raport z badań przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, a dotyczący *Perspektyw ludzi młodych na rynku pracy*,

umiejętności obsługi komputera, znajomość j. angielskiego, prawo jazdy, nie są obecnie kwalifikacjami gwarantującymi znalezienie pracy. Decydują o tym w dużej mierze cechy osobowościowe i umiejętności społeczne. W opinii pracodawców i osób przygotowujących młodzież do wkroczenia na rynek pracy, absolwentów cechują: małe doświadczenie zawodowe, brak umiejętności pracy w zespole, brak uprawnień i certyfikatów poświadczających posiadane umiejętności, postawa roszczeniowa. Powyższe braki w dużej mierze utrudniają młodzieży wejście na rynek pracy⁸.

⁷ Raport Niedobór Talentów. Wyniki badań 2013. ManpowerGroup, http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2013_Niedobor_talentow_Raport_ManpowerGroup.pdf [stan z: 11.07.2014].

⁸ Cyt. za: K. Czyż-Krok, K. Czerwiński, K. Hołownicka, J. Skrzyńska, A. Odrzywołek, A. Popiel, *Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy. Raport*, Lublin 2011, s. 35.

Co gorsze, a na co zwraca uwagę również ww. raport, następuje

zjawisko zatrudniania pracowników z wyższym wykształceniem na stanowiskach nie-wymagających wysokich kwalifikacji zawodowych [czyli zaczynamy mieć do czynienia ze świadomym zjawiskiem deprywacji kwalifikacji, „marnotrawstwa mózgow / zaprzepaszczania mózgow – brain waste”⁹ – D.K.]. Wysoki poziom bezrobocia w grupie osób młodych powoduje, że podejmują oni często pracę¹⁰ niespełniającą ich ambicji zawodowych i niezwiązaną bezpośrednio z posiadanym wykształceniem¹¹.

Ważne jest to, iż liczba osób w wieku poprodukcyjnym oraz w wieku produkcyjnym – niemobilnym – zwiększa swój procentowy udział w całej populacji. Przy jednoczesnym zmniejszeniu się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i utrzymywaniu się na względnie stałym poziomie liczby osób w wieku produkcyjnym – mobilnym uznać można, iż zmiany te stanowią niebываłe wyzwanie dla współczesnego i przyszłego rynku pracy, w tym dla instytucji rynku pracy, osób odpowiedzialnych za politykę rynku pracy, jak również dla pracodawców. Trudno bowiem przejść obojętnie wyżej wymienionym podmiotom obok postępujących zmian, które w znaczny sposób przyczynić mogą się do istnienia niedoboru pracowników na rynku pracy.

Działania mające na celu dostosowanie się do wymagań współczesnego rynku pracy (na etapie edukacji wyższej) to:

- planowanie własnej kariery zawodowej w oparciu o samoświadomość oraz świadomość wymagań rynku pracy (myślenie o przyszłości, sporządzanie planów, ustalanie celów, diagnoza braków kompetencyjnych, budowanie własnego potencjału, analiza mocnych i słabych stron, nabycie kompetencji ważnych na rynku pracy);
- monitoring i analiza sytuacji na rynku pracy;
- aktywna postawa – szukanie swoich szans na zdobycie doświadczenia i nabycie cennych kompetencji (np. wymiany międzynarodowe, wyjazdy zagraniczne, koła naukowe, koła zainteresowań, olimpiady, szkolenia, kursy, współpraca z pracodawcami, wolontariat, staż, praktyki studenckie, itd.);
- rozwijanie i poszerzanie własnych zainteresowań;
- nauka języków obcych;
- konsekwencja w działaniu;

⁹ O zjawisku marnotrawstwa mózgow/zaprzepaszczania mózgow – brain waste, z którym w gospodarce wolnorynkowej coraz częściej mamy do czynienia nie tylko w Polsce, ale i UE pisze m.in. B.J. Ertelt, J. Górna, G. Sikorski, *Brain Drain – Brain Gain. Drenaż mózgow – pozyskiwanie mózgow*, Bonn – Częstochowa 2010; por. też. S. Cichocki, P. Strzelecki J. Tyrowicz, R. Wyszynski, *Kwartalny raport o rynku pracy w I kw. 2014*, Warszawa 2014.

¹⁰ Zatrudnianie poniżej oczekiwań staje się normą, przed którą coraz częściej ludzie stają – albo praca poniżej posiadanych kwalifikacji, albo czeka ich bezrobocie. Zob. też.: Z. Bauman, *On the Shaky Prospects of Meritocracy*, „Social Europe Journal” – dostęp: <http://www.social-europe.eu/2011/03/on-the-shaky-prospects-of-meritocracy/> [stan z: 27.07.2014].

¹¹ Cyt.: K. Czyż-Krok, K. Czerwiński, K. Hołownicka, J. Skrzyńska, A. Odrzywołek, A. Popiel, dz. cyt., s. 35.

- aktywność w poszukiwaniu pracy;
- stałe podnoszenie własnych kwalifikacji i kompetencji (Life Long Learning);
- kreatywność i innowacyjność w pracy;
- zaangażowanie i efektywność w pracy.

W celu poznania m.in. oczekiwań młodych ludzi względem edukacji wyższej przeprowadzono badania ankietowe wśród studentów¹². Poniżej analiza części uzyskanych danych.

Tabela 1. Oczekiwania studentów wobec oferty edukacji wyższej

	Grupa „A”	Grupa „B”	Ogółem
Przekazania wiedzy specjalistycznej (w danej branży)	67,74%	69,14%	68,53%
Przekazania wiedzy uniwersalnej (interdyscyplinarnej, ogólnoakademickiej)	16,13%	9,88%	12,59%
Wykształcenia praktycznych umiejętności (w zakresie danej branży)	62,9%	81,48%	73,43%
Wykształcenia umiejętności poruszania się po rynku pracy	46,77%	33,33%	39,16%
Wpojenia kompetencji kluczowych w wybranym zawodzie	29,03%	44,44%	37,76%
Wpojenia uniwersalnych kompetencji cennych w pracy (w ogóle)	14,52%	13,58%	13,98%
Dyplomu	27,4%	13,6%	19,6%
Nie mam specjalnych oczekiwań – studia to po prostu czas dobrej zabawy	3,2%	1,2%	2,1%
Innych (jakich?)	0%	0%	0%

Źródło: opracowanie własne.

Studenci AJD od swojej uczelni oczekują głównie wykształcenia praktycznych umiejętności istotnych z punktu widzenia zawodu, jaki zdobywają; w dalszej kolejności cenią sobie zdobycie wiedzy specjalistycznej w danej branży. Nieco inaczej rozkładają się preferencje studentów UO¹³. Studenci ci najwyżej

¹² Badania zostały przeprowadzone w latach 2013/2014 (od grudnia do kwietnia) wśród 143 studentów trzeciego roku oraz drugiego roku drugiego stopnia studiów stacjonarnych, a więc w niedalekiej przyszłości absolwentów studiów wyższych. Przebadanych zostało 62 studentów Uniwersytetu Opolskiego oraz 81 studentów Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Celem badań było uzyskanie opinii studentów na temat edukacji wyższej – zdiagnozowanie potrzeb oraz oczekiwań studentów wobec kształcenia w szkole wyższej. Ponadto badania służyć miały również rozpoznaniu potrzeb oraz oczekiwań studentów wobec usług w ramach poradnictwa zawodowego realizowanego na etapie studiów. Dane mają charakter pogłówny.

¹³ Por. też.: badania pt. *Studenci Uniwersytetu Opolskiego na rynku pracy w kraju i za granicą. Praca w czasie studiów i zamiary na przyszłość*; R. Jończy, D. Rokita-Poskart, *Oczekiwania i zamiary studentów Uniwersytetu Opolskiego dotyczące przyszłej pracy w świetle przeprowadzonych badań*, [w:] *Dylematy współczesnego rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Katowice 2011.

cenia sobie wiedzę branżową i głównie przekazania takowej wiedzy oczekują od swojej uczelni. W dalszej kolejności owi studenci zwrócili uwagę na wykształcenie praktycznych umiejętności. Badani cenią sobie również nabycie kompetencji kluczowych w wybranym zawodzie, umiejętności poruszania się po rynku bardziej niż kompetencji ogólnych, pracy czy też wiedzy ogólnoakademickiej. Wskazywać by to mogło na fakt, iż współcześni studenci oczekują od swojej uczelni konkretnej wiedzy, konkretnych umiejętności cennych z punktu widzenia zawodu. Wydawać by się mogło zatem, że obecnie młodzi ludzie bardziej pragmatycznie podchodzą do swojej edukacji. Jest to dla nich swoistego rodzaju inwestycja w przyszłość, która może zaowocować wymiernymi efektami w postaci zdobycia pracy w zawodzie. Młodzi ludzie zdają sobie sprawę z faktu, iż na rynku pracy cenne są umiejętności praktyczne i doświadczenie, stąd też ich oczekiwania względem uczelni są do tego dostosowane. Kształcenie w uczelni wyższej jest dla młodych ludzi prostą drogą do zdobycia uprawnień zawodowych.

Rola uczelni ewoluowała. W przeszłości okres studiów był czasem poszerzania horyzontów, zdobywania wiedzy ogólnoakademickiej, zdobywania szerszego wykształcenia. Dziś to raczej czas na zdobycie konkretnego fachu, zawodu. Często też czas nauki łączony jest ze zdobywaniem pierwszych doświadczeń zawodowych. Jest to oczywiście zmiana podyktowana duchem czasu, zmianami, jakie następują na rynku pracy, i uczelnie wyższe muszą się do tego dostosować. Jednakże muszą mieć również świadomość, że nadal są uczelniami wyższymi, a nie szkołami zawodowymi, które kształcą jedynie umiejętności praktyczne i przekazują wiedzę branżową. Pamiętać należy, iż kompetencje osobiste, wiedza ogólna, określone postawy, wartości moralne to również cenne zasoby na rynku pracy. Zasoby, które niegdyś były mocno kojarzone z uczelnią wyższą o wysokim prestiżu, a dziś wydają się zapomniane.

Jak wynika z ww. badań, studenci obu uczelni raczej nie oczekują bądź rzadziej wymagają wykształcenia przez uczelnie kompetencji ogólnych, cennych na rynku pracy, jak również wiedzy ogólnoakademickiej, tymczasem są to czynniki bardzo często mocno doceniane przez pracodawców.

Wyniki badań przytoczonych w *Raporcie specjalnym*, który opublikowany został w ramach projektu *Biznes dla edukacji*¹⁴, wskazują, iż wiedza oraz przeświadczenia młodych ludzi na temat wymagań rynku pracy, jak również oczekiwania pracodawców – nie są adekwatne do rzeczywistości. Studenci raczej nie doceniają wagi kompetencji miękkich na rynku pracy, uznając je za najmniej istotne. Zaledwie 3,5% respondentów jest zdania, iż takie umiejętności i kompetencje, jak: komunikatywność czy też umiejętność pracy w zespole, to w istocie cechy doceniane przez potencjalnych pracodawców. 3% spośród młodych ludzi

¹⁴ A. Jawor-Joniewicz, *Biznes dla edukacji. Raport specjalny dotyczący współpracy biznesu i edukacji w Polsce*. Wyd. PARP, Warszawa 2013; <http://www.hrtrendy.pl/2014/06/24/studenci-nie-znaja-oczekiwan-pracodawcow-raport-parp/> [stan z: 26.09.2014].

uważa za ważną na rynku pracy umiejętność podejmowania decyzji, a 5,5% uznaje za taką umiejętność samodzielnej analizy i wyciągania wniosków.

Tymczasem zawarte w Raporcie wnioski z badań pracodawców wskazują, że firmy obserwują u kandydatów do pracy deficyt takich kompetencji, jak:

- kontakt z klientem (34 proc. respondentów)
- umiejętność rozwiązywania problemów (32 proc.)
- kompetencje interpersonalne (24 proc.)
- umiejętność pracy w grupie (22 proc.)¹⁵.

Badani studenci AJD i UO poproszeni zostali także o wskazanie, czego oczekują od swojej uczelni. Było to pytanie otwarte, stąd studenci mieli pełną dowolność w prezentacji swoich oczekiwań. Tutaj znów jednak oczekiwania studentów dotyczyły głównie praktycznej wiedzy, praktycznych umiejętności, doświadczenia:

Uczelnia powinna organizować kursy, szkolenia prowadzone przez przyszłych pracodawców.

Uczelnia powinna organizować praktyki zawodowe, staże, warsztaty, szkolenia licencjonowane!! Należy łączyć szkołę z pracą dorywczą, nabywaniem doświadczenia.

Ważne są zajęcia praktyczne, zdobywanie praktycznych umiejętności.

Zajęcia warsztatowe podczas zajęć.

Pomoc w organizacji wolontariatu.

Więcej przedmiotów zawodowych (tymczasem przewaga ogólnych).

Powinny być organizowane warsztaty, zajęcia ćwiczeniowe.

Nacisk na samokształcenie.

Uczelnia powinna organizować praktyki i staże.

Praktyki, porozumienie między uczelnią a pracodawcami, rekomendowanie uzdolnionych studentów.

Wykwalifikowani wykładowcy, którzy prezentują wiedzę praktyczną, pokazujący przykłady z nowoczesnych firm, rynku pracy, zlecanie sensownych prac zaliczeniowych, które rozwijają umiejętności, a nie tylko stanowią podstawy do zaliczenia.

Koła naukowe – prowadzenie różnych projektów i badań, dopasowanie kierunków studiów do potrzeb rynku pracy, selekcja kandydatów na studia – nieprzyjmowanie na studia ludzi, którzy nie posiadają elementarnej wiedzy i nie nadają się do nauki na uczelni wyższej – obniżają wartość dyplomu ukończenia uczelni wyższej.

Organizowanie kursów językowych.

Powyższe wnioski można uzupełnić wynikami sondażu, który zrealizowany został przez Instytut Badania Opinii Homo Homini i dotyczył wyobrażenia młodych Polaków na temat dobrej szkoły wyższej¹⁶.

¹⁵ A. Jawor-Joniewicz, dz. cyt.

najważniejszym kryterium, które powinna spełniać uczelnia, są we właściwy sposób prowadzone zajęcia. Zajęcia powinny mieć charakter praktyczny, prowadzone w sposób warsztatowy. Aż 61 proc. respondentów uznało to za kluczowe w postrzeganiu szkoły, jako odpowiadającej ich oczekiwaniom¹⁷.

Zgadza się to z odpowiedziami studentów oczekujących wykształcenia praktycznych umiejętności.

Uczelnie stają obecnie przed sporym wyzwaniem – z jednej strony muszą sprostać oczekiwaniom studentów, bądź co bądź, swoich klientów. Z drugiej jednak strony nie mogą przekształcić się jedynie w szkoły zawodowe – wszak zadaniem uczelni powinien być także rozwój ogólnoakademicki. Owe oczekiwania powinny także być dostosowane do wymagań pracodawców (które bywają zdecydowanie rozbieżne z oczekiwaniami studentów). Warto zasygnalizować, iż uczelnie sukcesywnie prowadzą badania satysfakcji studentów, czy też ich oczekiwań, co jest asumptem do tego, aby dostosowywać swoją ofertę do potrzeb interesariuszy, zarówno wewnętrznych (studentów), jak i zewnętrznych (pracodawców).

Zmieniająca się ciągle rzeczywistość wymaga nie tylko szybkiego przystosowywania się do zaistniałych sytuacji, ale przede wszystkim odnalezienia własnego miejsca we współczesnym świecie, w pewnym stopniu dopasowania się do niego. Praca, zawód, jaki wykonujemy, jest pewnego rodzaju, jak zauważył Ulrich Beck, identyfikatorem, za pomocą którego oceniamy ludzi – ich osobiste potrzeby, zdolności, pozycję ekonomiczną i społeczną. Zawód stał się kluczem do informacji o jednostce, jej dochodzie, statusie¹⁸.

Zakończenie

Gorączkowe tempo pracy, życie w świecie coraz większych kontrastów, również w życiu zawodowym, to rzeczywistość, do której musimy się przyzwyczajać, bo będzie ona zmierzała w kierunku pogłębiania tych cech, jak dostrzega Jeremy Rifkin¹⁹. Ciągłe zmieniające się warunki pracy w reorganizowanych i automatyzowanych zakładach wywołują permanentny strach i stres towarzyszący człowiekowi nie tylko podczas pracy, ale również poza nią. Aby młody człowiek zwiększył swoje szanse na rynku pracy, ważne jest, aby podejmował już w trakcie nauki aktywność zawodową, która z pewnością przyniesie wy-

¹⁶ Sondaż wykonany został w 2011 roku wśród 1100 osób – wśród których znaleźli się polscy maturzyści (rocznik 2011) oraz studenci (I i II rok studiów).

¹⁷ Cyt.: *Sondaż: dobra szkoła wyższa kładzie nacisk na praktyczną wiedzę*, http://www.perspektywy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=4296&Itemid=106 [stan z: 19.09.2014].

¹⁸ Za S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007, s. 53.

¹⁹ J. Rifkin, *Koniec pracy*, Wrocław 2001, s. 233.

mierne efekty – przede wszystkim zwiększenie kwalifikacji, nawiązanie kontaktów z potencjalnym pracodawcą czy ułatwienie w znalezieniu stałej pracy w przyszłości. Z pewnością ważne jest zweryfikowanie oczekiwań względem przyszłej pracy, a dotyczących warunków pracy czy jakości pracy – które często są niedostosowane do panujących realiów na rynku pracy. Również duża rola w kreowaniu ścieżki zawodowej młodzieży przypada doradztwu zawodowemu, które powinno stanowić wsparcie w dokonywaniu wyborów dalszej drogi. Wskazane są rozwiązania systemowe w tym obszarze.

Summary

A Graduate in the Labour Market – between Expectations and Challenges

The paper presents the main challenges in the labour market but also the expectations of the potential labour market from past employees. The situation in the contemporary labour market is not too optimistic nowadays. This is due to many factors, among others, poor condition of the EU labour market, economic system or politics. The influence on this situation, in large part, have young people themselves, who create this labour market. The requirements of employers regarding potential employees increase what often causes the lack of adequate strength to work/lack of skilled workers. To increase the chances in the labour market, it is important to take all forms of activity already at the stage of education, that can bring measurable results, among others, increased skills, establishing contacts with potential employers or facilitating in finding a permanent job in the future.

Keywords: job market, qualifications, education, career, graduate.