

CZY DYPLOM WYŻSZEGO WYKSZTAŁCENIA TRACI NA ZNACZENIU?

Redakcja naukowa
Alina Grynia

Wydział Ekonomiczno – Informatyczny w Wilnie
Uniwersytet w Białymstoku
Wilno 2012

Recenzent

Jarosław Wołkonowski

Redakcja naukowa

Alina Grynia

Redakcja techniczna

Regina Klukowska

Skład i łamanie

Grzegorz Biedulski

Opracowanie graficzne okładki

Edvin Bliakevič

Ruslan Kosteckij

Wydanie 1

ISBN 978-609-95472-3-7

Druk i oprawa

UAB "BMK Leidykla"

J.Jasinskio g. 16, Vilnius LT -01112

Tel. 254 69 61

El. p. info@bmkleidykla.lt

SPIS TREŚCI

Alina Grynia

Przedmowa 5

Krzysztof Żarna

»Stracone pokolenie« mit czy rzeczywistość? 9

Gražina Michalovska

Analiza porównawcza bezrobocia wśród młodzieży w Polsce i na Litwie
w latach 2000-2011 29

Ivona Kaduškevič

Migracja młodzieży litewskiej w świetle badań ankietowych 47

Piotr Szczepanik

Dyplom uczelni wyższej a perspektywy zatrudnienia 75

Monika Skrzyńska

Wymagania rynku pracy a umiejętności absolwentów studiów
wyższych 85

Katarzyna Telakowicz

Krajowe Ramy Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego w Polsce 97

Patrycja Operacz

Uwarunkowania efektywności Systemu Bolońskiego w Polskim
szkolnictwie wyższym 107

Dominika Bzoma, Edyta Deleżuch, Aleksandra Pieklik

Zgodność wykonywanej pracy z kierunkiem wykształcenia - przyczyny i
skutki 127

Daria Bokuniewicz, Marlena Kalitka

Znaczenie inicjatyw i programów aktywizujących studentów w budowaniu ich potencjału zawodowego 143

Marta Jasiuwienas, Adam Zaleski

Pomocna dłoń programów aktywizujących – jedną z alternatyw dla migracji i receptą na problemy absolwentów na rynku pracy? 167

Paweł Sawlewicz

Bezrobocie młodych mieszkańców Litwy. Programy aktywizacji młodzieży 187

Katarzyna Ozimek

Działalność w studenckim kole naukowym szansą na zdobycie doświadczenia 213

Anželika Paškevič, Edita Strujeva

Personal branding na rynku pracy 233

Przedmowa

Poruszona w publikacji tematyka wyrasta z potrzeby zrozumienia zjawisk i procesów, które zachodzą obecnie na świecie oraz w krajach europejskich i mają przełożenie na sytuację młodych Europejczyków na rynku pracy. W tytule monografii postawione zostało pytanie o znaczeniu dyplomu wyższego wykształcenia dla jego posiadacza, ale także dla pracodawcy. Odpowiedzi na pytanie czy warto studiować poszukuje dzisiaj wielu młodych ludzi. Z jednej strony to właśnie studia są dobrym miejscem do tego, aby rozbudzić poczucie własnej wartości oraz rozwinąć kreatywność. Kolejnym powodem, dla którego młodzi decydują się rozpocząć studia jest to, że każdy, kto idzie na studia wierzy, że właśnie dyplom z wyższej uczelni otworzy mu drzwi do kariery i lepszego życia. W Europie działa obecnie około 4 tys. uniwersytetów i innych instytucji szkolnictwa wyższego, a odsetek absolwentów uczelni wyższych wzrósł z około 20% młodych ludzi w 1995 roku do około 34% w 2011 roku.

Z drugiej strony stopa bezrobocia wśród młodych ludzi jest znacznie wyższa niż dla innych grup wiekowych. Przy czym występuje jednocześnie wzrost liczby młodych ludzi z wyższym wykształceniem i liczby dyplomowanych bezrobotnych. Jest to ogromny problem i wyzwanie dla polityki rynku pracy w poszczególnych krajach i dla całego ugrupowania UE. Według danych Eurostatu w lutym 2012 r. bez pracy pozostawało 5,46 mln mieszkańców UE poniżej 25 roku życia. Wskaźniki bezrobocia dla młodzieży są istotnie zróżnicowane w obrębie krajów UE: od 8,2% w Niemczech do ponad 50% w Hiszpanii. Zarówno dla Litwy, jak i dla Polski bezrobocie młodzieży stanowi bardzo istotny problem, ponieważ w obu tych krajach stopa bezrobocia dla tej grupy wiekowej jest znacznie wyższa niż średnia unijna.

Przedstawiony zbiór artykułów dokumentuje poglądy młodych naukowców zrzeszonych w Kołach Naukowych Uniwersytetu Rzeszowskiego, Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Uniwersytetu

Ekonomicznego w Krakowie, Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Uniwersytetu Gdańskiego, Filii UwB w Wilnie oraz ich opiekunów naukowych na temat korzyści płynących ze zdobytego wykształcenia zarówno dla absolwentów, jak i dla państwa. Wiele uwagi też zostało poświęcone jakości kształcenia, co w dużej mierze decyduje o skutecznym wejściu na rynek pracy.

W pierwszych ośmiu artykułach Autorzy analizują skalę bezrobocia i migracji młodych ludzi, korzyści jakie daje wyższe wykształcenie oraz konfrontują je z potrzebami rynku pracy, oceniając w tym kontekście wartość dyplomu na przestrzeni ostatnich 20 lat. Znalazła się tu analiza pojęcia „stracone pokolenie”, które jest aktywnie lansowane w mediach i określa dobrze wykształconych młodych ludzi, znających kilka języków obcych, którzy mają problemy ze znalezieniem pracy, chociaż często są gotowi pracować za darmo, byle tylko zdobyć jakiekolwiek doświadczenie. Autor zastanawia się na ile to pojęcie jest adekwatne do rzeczywistości oraz co jest przyczyną tego, że absolwenci studiów wyższych nie potrafią znaleźć pracy - globalny kryzys gospodarczy czy niski poziom kształcenia w szkołach wyższych.

Wiedza i umiejętności zdobyte w czasie studiów przez absolwentów oraz ich przydatność w budowaniu przyszłej kariery zawodowej są przedmiotem rozważań wielu autorów. Bardzo interesujące w tym kontekście są wyniki badań własnych przeprowadzonych wśród studentów Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach dotyczących umiejętności nabytych na studiach w kontekście wymagań rynku pracy. Kontynuację powyższej tematyki można znaleźć w artykule pt. *Zgodność wykonywanej pracy z kierunkiem wykształcenia - przyczyny i skutki*, w którym Autorki poszukują odpowiedzi na pytanie badawcze o przyczyny i skutki zjawiska polegającego na braku zgodności wykonywanej pracy z kierunkiem posiadanego wykształcenia. W opracowaniu wykorzystano wyniki badania warunków i jakości życia w Polsce – Diagnozy Społecznej, na podstawie których ustalono że

większość aktywnych zawodowo Polaków nie pracuje w zawodzie zgodnym z posiadanym kierunkiem wykształcenia.

Uzupełnieniem rozważań na temat jakości wykształcenia wyższego oraz dostosowania do potrzeb rynku pracy są opracowania analizujące efektywność narodowych systemów szkolnictwa wyższego w kontekście systemu Bolońskiego oraz Krajowych Ram Kwalifikacji.

Pozostała część opracowań bada znaczenie i możliwości programów aktywizujących młodzież. Jest to w pewnym sensie „lekarstwo” na problemy absolwentów na rynku pracy, ale także alternatywą emigracji młodych, wykształconych ludzi. W ostatnich latach niezwykle karierę robią programy aktywizacyjne. Wśród tych, skierowanych głównie do studentów i absolwentów, Autorzy wyróżniają trzy rodzaje inicjatyw. Pierwszą z nich jest doszkalanie w celu oferowania pracodawcom wykwalifikowanych pracowników. Obszar ten zagospodarowany zostaje zarówno przez uczelnie organizujące dodatkowe zajęcia, samych studentów poszukujących możliwości zdobycia dodatkowych umiejętności (np. działalność w studenckich Kołach Naukowych), poprzez inicjatywy finansowane z pieniędzy unijnych (np. wymiana studentów w ramach programu ERASMUS), a nawet poprzez samych pracodawców organizujących m.in. Letnie Akademie Umiejętności oraz programy stażowe. Drugim rodzajem inicjatywy wychodzącej naprzeciw absolwentom i studentom jest pomoc w poszukiwaniu pracy, najczęściej oferowana przez Akademickie Centra Kariery. Trzecim rodzajem aktywizacji ludzi młodych jest przedsiębiorczość akademicka w postaci Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości, a także budowanie Parków Technologicznych.

Do określenia, czy i na ile młodzi ludzie angażują się podczas studiów w różnego rodzaju inicjatywy i programy aktywizujące, sprzyjające budowaniu ich potencjału zawodowego przedstawiciele Studenckiego Koła Naukowego Zarządzania Zasobami Ludzkimi Creative posiłkują się wynikami badań własnych zrealizowanych metodą ankietową. Próbę badawczą stanowiła grupa studentów III roku I

stopnia studiów stacjonarnych Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

Temat udziału samych absolwentów w zaplanowaniu swojej ścieżki zawodowej podejmują Autorki artykułu pt. *Personal branding na rynku pracy*, które twierdzą, iż w świecie biznesu, polityki i mediów rozpoznawalność i dobra reputacja stanowią ogromną wartość. Dobrze zaplanowany rozwój zawodowy porównywany jest do podróży przez całe życie, gdzie jesteśmy nie biernym pasażerem, a profesjonalnym kierowcą z doskonałą nawigacją. Z drugiej strony nie należy zapominać, że samo stworzenie „dobrego wizerunku” nie wystarczy, trzeba umieć go także i utrzymać.

Odpowiedź na postawione w tytule pytanie nie jest jednoznaczna, ponieważ temat jest złożony i wieloaspektowy. Dla każdego Czytelnika będzie to własny bilans korzyści i kosztów, różne też będą wyniki tego bilansu. Pewnej odpowiedzi na postawione pytanie dostarczają następujące fakty: w czasie kryzysu gospodarczego w krajach UE stopa bezrobocia wśród młodych osób z dyplomem szkoły wyższej oscylowała wokół 4%, natomiast wśród osób, które skończyły swoją edukację przed maturą, ten sam wskaźnik był dużo wyższy - przekraczał 9%. Według ostatnich prognoz w 2020 r. 35% miejsc pracy w UE będzie wymagać posiadania wyższego wykształcenia, tymczasem obecnie tylko 26% pracowników w Europie posiada dyplom wyższego wykształcenia.

Na podstawie rozważań autorów można wyłonić takie obszary problemowe jak niedoskonałość systemów szkolnictwa wyższego, źle funkcjonujące rynki pracy, postawa pracodawców wobec niedoświadczonych absolwentów, ale także i samych absolwentów. Warto pamiętać, że uczestnictwo studentów i absolwentów w bogatej ofercie programów aktywizacyjnych i dopełnianie przy ich pomocy kwalifikacji potwierdzanych dyplomem ukończenia uczelni oraz śledzenie trendów na rynku pracy i podążanie za nimi, daje szansę, iż dyplom wyższej uczelni nie straci na znaczeniu.

Alina Grynia

dr Krzysztof Żarna
Uniwersytet Rzeszowski

»STRACONE POKOLENIE« MIT CZY RZECZYWISTOŚĆ?

Uwagi wstępne

Kilka lat temu w polskich mediach pojawiło się pojęcie „stracone pokolenie”, określające dobrze wykształconych, znających kilka języków obcych młodych ludzi, którzy mają problemy ze znalezieniem pracy. Gotowi są często pracować za darmo, byle tylko zdobyć jakiegokolwiek doświadczenie. Problem ten dotyczy większości państw europejskich, gdzie z kolei upowszechnił się termin „pokolenia 1000 euro” czy też „generacji praktyk”. Powstaje pytanie, na ile to pojęcie jest adekwatne do rzeczywistości? Co jest przyczyną tego, że absolwenci studiów nie potrafią znaleźć pracy? Czy wynikiem tego jest globalny kryzys gospodarczy, czy może niski poziom kształcenia? Artykuł jest z jednej strony próbą odpowiedzi na powyższe pytania, z drugiej pewną refleksją nad stanem polskiego szkolnictwa wyższego.

1. Zjawisko bezrobocia wśród młodych ludzi

W ostatnim kwartale 2011 roku w Polsce bezrobotnymi pozostawało około dwa miliony osób, a stopa bezrobocia wynosiła 12,5%. Niepokojącym zjawiskiem jest fakt, że znacznie wyższa pozostaje ona wśród młodych ludzi. Według danych Eurostatu, zharmonizowana stopa bezrobocia młodzieży w grudniu 2011 roku wyniosła w Polsce aż 27,7% - była ona wyższa od średniej w Unii Europejskiej (22,1%), chociaż pozostawała niższa niż w takich państwach jak: Hiszpania, Grecja, Słowacja, Litwa, Włochy, Portugalia, Łotwa, czy Irlandia. Wysoka stopa bezrobocia wśród młodych ludzi stanowi poważny problem, gdyż wywołuje negatywne skutki społeczne, ekonomiczne i

polityczne. Efektem bezrobocia może być zjawisko ubóstwa, marginalizacji, a w skrajnych przypadkach nawet wykluczenia społecznego. Konieczne zatem jest podejmowanie działań mających na celu zmniejszenie odsetka młodych bezrobotnych i stopy bezrobocia wśród młodzieży, ale również ograniczenie zawierania tzw. śmieciowych umów o pracę, które uniemożliwiają młodym dostęp do bezpłatnej służby zdrowia czy kredytów, a tym samym do poczucia stabilizacji¹.

W roku akademickim 2010/2011 w 460 szkołach wyższych kształciło się 1841,3 tys. osób, podczas gdy w roku 1990/1991 było to niewiele ponad 400 tys. W liczbie aktywnych zawodowo, udział osób z wyższym wykształceniem wzrósł z niecałych 16% w 2002 roku do ok. 27% w 2011 roku. Z kolei wśród zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych, w końcu 2002 roku wyższe wykształcenie posiadało niecałe 4%, a w końcu 2011 roku aż 11,4% bezrobotnych². Zatem ukończenie szkoły wyższej w dzisiejszych realiach, przy stosunkowo wysokim nasyceniu rynku specjalistami z wyższym wykształceniem, nie jest gwarantem szybkiego uzyskania zatrudnienia, choć nadal zwiększa szanse na rynku pracy, o czym świadczy fakt, że stopa bezrobocia osób z wyższym wykształceniem jest relatywnie najniższa, również wśród absolwentów (tab. 1).

W roku akademickim 2009/2010 studia ukończyło 478,9 tys. osób (tab. 2). Porównanie popularności poszczególnych kierunków studiów w latach akademickich 2010/2011 i 2009/2010 wskazuje, że minimalnie, ale zmniejsza się zainteresowanie kierunkami ekonomicznymi i administracyjnymi, pedagogicznymi, humanistycznymi i społecznymi, a także informatycznymi. Rosnącym zainteresowaniem studentów cieszą

¹ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku*, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 11, www.mpips.gov.pl/2011_osoby_mlode_na_ryнку_pracy.pdf [dostęp: 12 lipca 2012 r.].

² Tamże, s. 4. W końcu 2011 roku w ewidencji powiatowych urzędów pracy zarejestrowanych było 33 tys. bezrobotnych, którzy ukończyli szkołę wyższą do 27 roku życia. W końcu 2011 roku prawo do zasiłku posiadało 1,7 tys. osób w omawianej kategorii (5,3% bezrobotnych do 27 roku życia).

się natomiast kierunki zaklasyfikowane do grupy ochrony i bezpieczeństwa oraz medyczne, a także związane z architekturą i budownictwem.

Tablica 1. Bezrobotni według wieku pod koniec 2011 roku

Wiek	Odsetek	Wzrost/spadek w porównaniu do poprzedniego roku
18-24 lata	21,0%	-2,9
25-34 lata	29,3%	1,9
35-44 lata	18,8%	4,1
45-54 lata	19,4%	-3,0
55-59 lata	10,4%	9,1
60-65 lata	25,8%	2,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku*, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 3, www.mpips.gov.pl/2011_osoby_mlode_na_ryнку_pracy.pdf [dostęp 12 lipca 2012 r.].

Wzrasta również zainteresowanie zdobywaniem wiedzy w podgrupie inżynieryjno-technicznej³. Warto zaznaczyć, że kierunek uzyskanego wykształcenia ma istotny wpływ na powodzenie na rynku pracy, ale nie wolno zapominać o zdobytych umiejętnościach, doświadczeniu zawodowym oraz samej osobowości absolwentów.

2. Masowość szkolnictwa wyższego

U progu transformacji ustrojowej Polska, biorąc pod uwagę odsetek osób z wyższym wykształceniem, była na odległym miejscu w Europie. Po blisko dwóch dekadach sytuacja diametralnie się odwróciła. Liczba studentów na 10 tys. mieszkańców jest wyższa w Polsce niż we Francji, Japonii, Niemczech, Szwajcarii czy Wielkiej Brytanii. Ta „bomba edukacyjna” na niespotykaną dotąd skalę spowodowana została tym, że

³ Tamże, ss. 10-11.

w latach pięćdziesiątych XX wieku do szkół wyższych trafiło pokolenie urodzone w okresie wyżu demograficznego lat siedemdziesiątych.

Tablica 2. Absolwenci według grup kierunków studiów w Polsce w roku akademickim 2009/2010

Grupy kierunków studiów	Odsetek absolwentów
Ekonomiczne i administracyjne	25,7%
Pedagogiczne	15,5%
Społeczne	13,9%
Humanistyczne	8,1%
Medyczne	6,8%
Inżynieryjno-techniczne	4,9%
Usług dla ludności	3,9%
Informatyczne	3,2%
Produkcji i przetwórstwa	2,5%
Architektury i budownictwa	2,3%
Biologiczne	2,2%
Pozostałe kierunki	10,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, s. 30, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/e_szkoły_wyższe_2010.pdf [dostęp: 13 lipca 2012 r.].

Transformująca się gospodarka i wolny rynek chłonał absolwentów szkół wyższych. Urynkowanie szkolnictwa wyższego spowodowało sytuację, w której masowo zaczęły powstawać szkoły wyższe kształcące najczęściej w zakresie obszaru nauk humanistycznych i społecznych. Miały one przede wszystkim charakter komercyjny. Powstawały w oparciu o kadre naukowo-dydaktyczną pracującą na drugim, trzecim bądź nawet na czwartym etapie. Na wzrost liczby studentów złożyła się też likwidacja szkolnictwa zasadniczego i średniego technicznego. W wyniku tego absolwenci szkół średnich stawali przed perspektywą: bezrobocie, albo studia.

Według danych zamieszczonych na stronie internetowej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW) - stan na dzień 19 czerwca 2012 r. - funkcjonuje 95 uczelni publicznych, z czego:

- uniwersytetów (18);
- uczelni technicznych (18);
- uczelni rolniczych i przyrodniczych (6);
- uczelni wychowania fizycznego (6);
- uczelni ekonomicznych (5);
- uczelni pedagogicznych (5);
- uczelni teologicznych (1);
- Państwowych Wyższych Szkół Zawodowych (36)⁴.

Z kolei w rejestrze uczelni niepublicznych zamieszczonym w analogicznym okresie na stronie internetowej MNiSW figurują 373 uczelnie, z czego:

- działających (315);
- wykreślonych (28);
- w likwidacji (22);
- przekształconych (8)⁵.

Każdego roku 80% maturzystów deklaruje, że chce podjąć studia pierwszego stopnia⁶ bądź jednolite magisterskie. Jeszcze kilka lat temu w procesie rekrutacyjnym na poszczególne kierunki studiów występowała selekcja, najczęściej przeprowadzano egzaminy wstępne. Dzisiaj mamy do czynienia z sytuacją, w której na studia przyjmowany jest praktycznie każdy, kto się zgłosi, a i tak w większości przypadków nie są wypełnione limity przyjęć.

⁴www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/system-szkolnictwa-wyzszego/uczelnie-publiczne/wykaz-uczelni-publicznych-nadzorowanych-przez-ministra-wlasciwego-ds-szkolnictwa-wyzszego/publiczne-uczelnie-akademickie/ [dostęp: 11 lipca 2012 r.].

⁵ <https://polon.nauka.gov.pl/opi/aa/rejstry/run?execution/e2s1> [dostęp: 11 lipca 2012 r.].

⁶ W wyniku procesu bolońskiego wprowadzono studia pierwszego stopnia (licencjackie), drugiego stopnia (magisterskie) i trzeciego stopnia (doktoranckie). Zob. A. Kraśniewski, *Proces boloński to już 10 lat*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

Zdarzają się przypadki, w których jedna osoba decyduje się na studiowanie kierunku technicznego, nie zalicza pierwszego semestru, po czym w następnym roku akademickim podejmuje studia o profilu humanistycznym. Studentami zostają często osoby, które znalazły się na danym kierunku przypadkowo, nie jest on związany z ich zainteresowaniami.

Wzrost liczby studentów jest szczególnie widoczny, jeżeli przeanalizuje się wskaźnik skolaryzacji brutto, czyli wyrażony procentowo stosunek wszystkich uczących się na danym poziomie do całej populacji (według stanu na dzień 31 grudnia) osób będących nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia (19-24 lata). Współczynnik skolaryzacji brutto wzrósł z 12,9 w roku akademickim 1990/1991 do 52,7 w roku akademickim 2008/2009⁷.

Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej opublikował raport: „Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku”. Wynika z niego, że w czwartym kwartale biernymi zawodowo było 3219 tys. młodych ludzi w wieku 15-24 lata i stanowili oni 23,1% wszystkich biernych zawodowo. Należy jednak pamiętać, że 90,3%, tj. 2909 tys. była bierna z powodu nauki i uzupełniania kwalifikacji⁸.

Zarówno wiek jak i poziom wykształcenia wpływają na czas pozostawania bez pracy. Średni czas w końcu 2011 roku dla bezrobotnych ogółem wyniósł jedenaście miesięcy i był o 1,3 miesiąca dłuższy niż w analogicznym okresie 2010 roku. Młodzi pozostawali bez pracy dużo krócej, bo 7,9 miesiąca w końcu 2011 roku i 6,5 miesiąca w końcu 2010 roku. Jest to jednak wyłącznie informacja orientacyjna, pozwalająca na porównywanie średniego czasu pozostawania bez pracy w poszczególnych okresach i dla wybranych grup bezrobotnych. Wśród młodych do 25 roku życia dominowały osoby poszukujące pracy od 1 do

⁷ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2009 roku*, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 10, www.mpips.gov.pl/2009_osoby_mlode_na_ryнку_pracy.pdf [dostęp: 14 lipca 2012 r.].

⁸ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku...*, dz.cyt., s. 1.

3 miesięcy - 105,4 tys. osób (25,3% ogółu bezrobotnych do 25 roku życia) oraz od 3 do 6 miesięcy - 99,2 tys. osób (23,8%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby poszukujące pracy powyżej 24 miesięcy - 24,0 tys. osób (5,8%). Czas pozostawania bez pracy wzrasta wraz z wiekiem bezrobotnych i obniża się wraz z podnoszeniem się poziomu wykształcenia. Świadczy to o tym, że bardziej narażone na długotrwałe pozostawanie bez pracy są osoby starsze oraz posiadające niskie kwalifikacje zawodowe. W końcu 2011 roku wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 25 roku życia, najliczniejszą populację stanowiły osoby bez stażu pracy - 222,2 tys. osób (53,4% młodych bezrobotnych), następnie bezrobotni ze stażem pracy od 1 do 5 lat - 95,7 tys. osób (23,0%) oraz do 1 roku - 95,1 tys. osób (22,8%)⁹.

Niezwykłe istotny wpływ na strukturę bezrobocia młodych ludzi mają zachodzące zmiany demograficzne oraz wzrost zainteresowania podejmowaniem dalszej nauki. Nadal wysoka liczba podejmuje studia wyższe i tym samym zarówno wśród ludności ogółem, jak i w poszczególnych grupach ze względu na aktywność ekonomiczną, wzrasta odsetek osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni. Tym samym również w strukturze bezrobotnych odsetek osób z wyższym wykształceniem, z roku na rok, wzrasta. W końcu 1999 roku wyższe wykształcenie posiadało około 2% bezrobotnych, w końcu 2010 roku - 10,5%, a w końcu 2011 roku już 11,4%. Wśród młodych ludzi odsetek osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni zwiększył się z 8,4% w końcu 2010 roku do 8,8% w końcu 2011 roku. Nie ma możliwości porównania z 1999 rokiem, ponieważ dane na temat struktury młodych bezrobotnych są gromadzone od 2005 roku, kiedy to wśród tej grupy dyplomy wyższych uczelni posiadało 5,5%¹⁰ (tab. 3).

⁹ Tamże, s. 3.

¹⁰ Tamże, s. 4.

Tablica 3. Studenci i absolwenci szkół wyższych w Polsce (łącznie z cudzoziemcami).*

Rok akademicki	Studenci	Absolwenci
1990/1991	403 824	56 078
1991/1992	428 159	59 046
1992/1993	495 729	61 424
1993/1994	584 009	64 201
1994/1995	682 200	70 295
1995/1996	794 642	89 027
1996/1997	927 480	115 868
1997/1998	1 091 841	146 318
1998/1999	1 273 955	174 771
1999/2000	1 431 871	215 423
2000/2001	1 584 804	303 966
2001/2002	1 718 747	342 138
2002/2003	1 800 548	366 141
2003/2004	1 858 680	384 029
2004/2005	1 926 122	391 465
2005/2006	1 953 832	393 968
2006/2007	1 941 445	410 107
2007/2008	1 937 404	420 942
2008/2009	1 927 762	439 749
2009/2010	1 900 014	478 916

*Do roku 2000 dane o absolwentach z roku kalendarzowego.

Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, s. 25, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/e_szkoły_wyższe_2010.pdf [dostęp: 13 lipca 2012 r.].

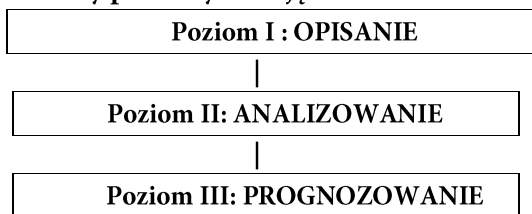
3. Jakość kształcenia

Kolejnym problemem szkolnictwa wyższego w Polsce ściśle związanym z masowością, jest jakość kształcenia. Jeden z ekspertów

Polskiej Komisji Akredytacyjnej¹¹ prof. Jerzy Marcinkowski przytacza dane, według których 60% absolwentów studiów uważa, że nie przygotowują one do pracy, a 71%, że nie uczą szukać pracy¹². Jeżeli ponad połowa beneficjentów szkolnictwa wyższego w Polsce jest niezadowolona z jakości kształcenia, są to dane alarmujące, powodujące konieczność refleksji nad tą kwestią.

W procesie dydaktycznym największym problemem wydaje się przerost przekazywania wiadomości nad kształceniem umiejętności i postaw społecznych. W efekcie tego u absolwentów szkół wyższych zauważa się brak podstawowych umiejętności pozwalających na skuteczne znalezienie się na rynku pracy, ale i funkcjonowanie w społeczeństwie: komunikowanie, selekcjonowanie informacji, analizowanie, weryfikację, pracę w grupie. Dominacja teorii powoduje sytuację, w której absolwenci szkół wyższych potrafią opisać określone zjawisko, mniejsza ich część potrafi je przeanalizować, natomiast niewielki odsetek posiada umiejętność prognozowania.

Rysunek 1. Trzy poziomy umiejętności absolwentów



Źródło: opracowanie własne.

¹¹ Polska Komisja Akredytacyjna (wcześniej Państwowa Komisja Akredytacyjna) to ustawy organ szkolnictwa wyższego, którego zadaniem jest wystawianie oceny jakości kształcenia na danym kierunku studiów na wszystkich uczelniach publicznych i niepublicznych.

¹² A. Leszczyński, *Złe wychowanie. Czy dzieci sieci wygooglują sobie przyszłość?*, www.wyborcza.pl/1,7684,11591018,Zle_wychowanie_Czy_dzieci_sieci_wygooglujaja_sobie.html [dostęp: 13 lipca 2012 r.].

Na kwestię braku podstawowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy zwrócił uwagę w głośnym wywiadzie udzielonym „Gazecie Wyborczej” prezes PZU Andrzej Klesyk. Stwierdził on między innymi, że absolwentów szkół wyższych w Polsce trzeba uczyć od nowa. Podał przykład absolwentów prawa, którzy kończyli ten kierunek z wyróżnieniem, a nie potrafili rozwiązywać najłatwiejszych kasusów. Zdobyli wiedzę, ale nie potrafili jej zastosować w praktyce. Stwierdził, że pracy jest wiele, ale nie ma tych, którzy mogliby ją wykonywać. Nikt nie uczy selekcjonowania informacji, analizowania ani weryfikowania. Studenci mają dostęp do najnowszej wiedzy, ale nie potrafili jej wykorzystać¹³. Wywiad ten uruchomił całą lawinę dyskusji na temat kondycji szkolnictwa wyższego.

W podobnym tonie wypowiedział się Jacek Levernes, członek zarządu Hewlett Packard Europa, Bliski Wschód i Afryka oraz prezes Związku Liderów Usług Biznesowych (ABSL). Zwrócił uwagę na to, że polskim absolwentom często brakuje kluczowych umiejętności i to pomimo tego, że szkoły wyższe są coraz bliżej sfery biznesowej. Konieczne jest dołożenie do studiów komponentu praktycznego. Podkreślił, że sam jest absolwentem amerykańskiej uczelni, gdzie podczas studiów nauczył się jak dochodzić do celu, argumentować, szukać rozwiązań. Szkolił się z negocjacji, komunikacji formalnej i nieformalnej, przygotowywania sensownych, nierozwlekłych prezentacji. Levernes podał przykład zajęć z psychologii, podczas których omawiano co prawda historię tej gałęzi nauki, ale też sztukę negocjacji oraz komunikację¹⁴. Zwrócił jednocześnie uwagę na to, że nie jest to wyłącznie problem Polski, ale całej kontynentalnej Europy, gdzie w kształceniu kładzie się nacisk na teorię i przygotowanie ogólne oraz późną specjalizację. Doszedł do wniosku, że w Polsce jest jeszcze

¹³ A. Klesyk, *Prezes PZU: Szukamy tych, którzy myślą samodzielnie*, www.wyborcza.pl/1,5515,11593341,Prezes_PZU_Szukamy_tych_ktorzy_mysla_samodzielnie.html [dostęp: 11 lipca 2012 r.].

¹⁴ J. Levernes, *Polski absolwent za dużo marudzi*, „Gazeta Wyborcza” z 24 kwietnia 2012, s. 4.

trudniej, ponieważ po zmianie systemu nie przeprowadzono gruntownych reform w systemie edukacji. Stąd też w pierwszym okresie pracy absolwenci mierzą się z realiami i tracą kilka lat zanim odnajdą się w świecie pracy i biznesu¹⁵. Po raz kolejny pojawia się na polskich uczelniach problem z nadmiarem teorii, kosztem zajęć praktycznych.

Identyczny pogląd przedstawia minister nauki i szkolnictwa wyższego Barbara Kudrycka: „W części teoretycznej uczelnie spełniają swoje zadanie. Jest jednak problem z przygotowaniem praktycznym i kompetencjami społecznymi. A te w każdym zawodzie są równie potrzebne jak wiedza merytoryczna (...). Absolwent powinien umieć pracować w zespole, selekcjonować informacje, analizować dokumenty, prezentować wnioski. Tego w programach naszych uczelni na razie brakuje”¹⁶.

Nieco odmienne stanowisko przedstawił Piotr Cieśliński: „Najsilniej brzmią (...) głosy, że szkoła ma dostarczać więcej wiedzy praktycznej i ściślej współpracować z biznesem. Słowem, ma się lepiej dopasować do potrzeb rynku. Najlepiej wypuszczać z uczelni taką liczbę inżynierów, humanistów, menedżerów, matematyków, socjologów etc., żeby było ich w sam raz. Nie za dużo, nie za mało. I wtedy wszyscy znajdą upragnioną pracę, a produkt krajowy będzie rósł. Takie myślenie to wielki błąd. Czasy, w których całą karierę, jak do tej pory bywało, zwiążemy z jedną firmą i zawodem, należą do przeszłości. Nikt nie ma pojęcia, jak będzie wyglądać świat za pięć lat. Ustawianie edukacji pod konkretne zapotrzebowanie rynku pracy tak jak w XIX i XX wieku jest dziś nonsensem¹⁷”.

Konieczna wydaje się zmiana podejścia do studiowania przez samych studentów. Celem samym w sobie nie powinno być zdobycie dyplomu

¹⁵ Tamże.

¹⁶ Cyt. za: A. Pezda, *Indeks, biznes – nie bratanki*, „Gazeta Wyborcza” z 24 kwietnia 2012, s. 4.

¹⁷ Cyt. za: P. Cieśliński, *Nie bój się głupio pytać*, „Gazeta Wyborcza” z 28-29 kwietnia 2012, ss. 16-17.

ukończenia studiów wyższych, ale zdobycie wiedzy i umiejętności. Jeśli wykłady nie są obowiązkowe, to frekwencja na nich jest bardzo niska. Kiedy jest kolokwium lub egzamin i pojawia się możliwość odpisywania, to studenci z tego korzystają nie zwracając uwagi na to, że jest to nieetyczne. W przypadku wypełniania ankiet ewaluacyjnych, podsumowujących przeprowadzone zajęcia, studenci często premiują dobrymi ocenami prowadzących mających małe wymagania lub nie mających ich w ogóle¹⁸. Prowadzi to często do promowania bylejałości.

Dużą wartością dodaną obecnego pokolenia studentów jest fakt znajomości Internetu, dzięki czemu w sieci potrafią znaleźć właściwie każdą potrzebną informację. Problem pojawia się w momencie, gdy daną wiadomość trzeba zastosować. Po raz kolejny mamy do czynienia z brakiem umiejętności wskoczenia na drugi i trzeci poziom (analizowania i prognozowania).

Zdarzają się przypadki, w których studenci po zaliczeniu przedmiotów związanych ze stosunkami międzynarodowymi nie są w stanie nic powiedzieć o aktualnych wydarzeniach na świecie, a studenci dziennikarstwa kompletnie nie potrafią pisać.

Studenci powinni domagać się swoich praw. Przykładem tego, że zmiany są możliwe, była sytuacja na Politechnice Rzeszowskiej, gdzie studenci zaprotestowali przeciwko małemu wymiarowi zajęć z języka obcego, które nie przygotowują do egzaminów. W efekcie rektor podjął decyzję, że wymiar tych zajęć będzie podwojony¹⁹.

W wielu przypadkach absolwenci studiów narzekają, że wymaga się od nich doświadczenia. Tymczasem doświadczeniem nie musi być tylko i wyłącznie praca zawodowa, ale działalność w kole naukowym, udział w seminariach i konferencjach, ukończone szkolenia, warsztaty i staże, a także wolontariat. Olbrzymim kapitałem są wyjazdy w ramach

¹⁸ J. Stanek, *Zostaliście oszukani*, „Gazeta Wyborcza” z 28-29 kwietnia 2012, s. 2.

¹⁹ A. Kulczycka, *Stuenci buntują się przeciw marnemu poziomowi ich uczelni*, www.wyborcza.pl/1,75478,12024903,Bunt_jezykowy.html [dostęp: 13 lipca 2012 r.].

programu Erasmus. Z pewnością są to atuty, które będzie można wykorzystać w przyszłości starając się o pracę zawodową.

Dużym problemem wydaje się, z punktu widzenia wykładowców, sam system szkolnictwa wyższego. Rzetelne wypełnianie obowiązków dydaktycznych powoduje często sytuację, w której nauczyciele zaniedbują pracę naukową. Tymczasem są oni rozliczani wyłącznie za tę sferę działalności i od niej uzależniony jest awans zawodowy. Pomimo tego, że nauczyciele akademicy są zatrudniani na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, to osiągnięcie stopnia doktora habilitowanego jest w zasadzie mierzone liczbą i jakością publikacji, a nie osiągnięć dydaktycznych²⁰. Powoduje to sytuację, w której sfera dydaktyki jest zaniedbywana. Nie zawsze znakomity naukowiec okazuje się dobrym dydaktykiem i odwrotnie.

Niezbędnym wydaje się zaangażowanie studentów w tworzenie programów studiów, to oni są przecież interesariuszami wewnętrznymi. Bardzo często zdarzają się sytuacje, w których programy są tworzone tylko i wyłącznie pod kątem poszczególnych specjalizacji pracowników.

Element, który niezbędnie należałoby poprawić, to metody dydaktyczne stosowane w pracy ze studentami. Są one często anachroniczne, zajęcia prowadzone są najczęściej metodą wykładu bądź wygłaszanych przez studentów referatów. Niedopuszczalnym jest fakt, a jest to niestety nagminne, że student czyta referat przez pół godziny, znudzony prowadzący nawet go nie słucha, a po skończeniu nie przeprowadza żadnego podsumowania i dyskusji nad problemem, którego dotyczyło wystąpienie. W konsekwencji zauważa się coraz częściej brak umiejętności dyskusowania, argumentowania. Często same sale ćwiczeniowe nie są przygotowane do prowadzenia zajęć metodami aktywizującymi studentów. Najczęściej wygląda to w ten sposób, że ławki są poustawiane tak, jak w szkole podstawowej, a studenci zajmują ostatnie rzędy.

²⁰ J. Stanek, *Zostaliście oszukani*, „Gazeta Wyborcza” z 28-29 kwietnia 2012, s. 2.

Jak zauważa Barbara Fura, głównym celem nauczania i uczenia się powinno być wspieranie studentów w przyjemności z zadawania pytań i uczenia się, co w konsekwencji prowadzi do zwiększenia wiary we własne możliwości. Nieodłączną częścią nowoczesnego procesu edukacji powinno być wykorzystanie nowoczesnych technologii oraz wprowadzenie metody uczenia się poprzez działanie. Głównym jej celem jest sprowokowanie studentów do samodzielnego rozwiązania nowego problemu. W ten sposób są oni lepiej zmotywowani do nauki, a posiadana wiedza jest zapamiętywana na dłużej²¹.

Wspomniany już wcześniej Jerzy Marcinkowski stwierdził, że nieważne jaką pracownik reprezentuje specjalność i czego uczy, ważne żeby miał tytuł doktora habilitowanego. Częstym obrazkiem jest prowadzący trzymający w ręku skserowane kartki podręcznika i odczytujący je. Marcinkowski wymienił też przypadek osiemdziesięcioletniej Pani Profesor prowadzącej zajęcia przez Skype. Przytacza też alarmujące dane: 70% studentów matematyki i 80% informatyki studiuje na wydziałach, których by im nie polecał²².

4. Szkolnictwo średnie

Obok refleksji nad jakością szkolnictwa wyższego, warto też zastanowić się nad poziomem edukacji w szkołach średnich. Nie należy zapominać o tym, że na uczelnie trafiają młodzi ludzie, którzy już na starcie powinni być wyposażeni w pewne umiejętności. Może więc winny jest tu cały system edukacji w Polsce? Jeśli jest mowa o tym, że studenci nie posiadają umiejętności interpersonalnych, to czy tych umiejętności nie powinni nabyć już w szkole średniej?

²¹ B. Fura, *Czy potrzebujemy zmian w sposobach nauczania na poziomie akademickim w polskich uczelniach wyższych?*, [w:] *Współczesne trendy funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Europie*, Mitel, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2011, s. 56.

²² J. Marcinkowski, *O micie masowego wykształcenia*, www.wyborcza.pl/wroclaw/1,88047,7186836,O_micie_masowego_wykształcenia.html [dostęp: 13 lipca 2012 r.].

W wielu przypadkach uważa się, że konieczne byłyby zmiany Karty Nauczyciela²³, która winna jest w dużej mierze skostniałemu systemowi. Praktycznie nie ma możliwości zwolnienia nauczyciela, który nie osiąga w swojej pracy dobrych wyników, albo po prostu nie ma predyspozycji do wykonywania tego zawodu. Wprowadzenie w 1999 roku reformy systemu oświaty spowodowało konieczność zdobywania przez nauczycieli stopni zawodowych: stażysty, kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego. Samo założenie wydaje się bardzo istotne. Konieczność doksztalcania się poprzez ukończenie szeregu szkoleń i studiów podyplomowych oraz aktywność w procesie dydaktyczno-wychowawczym, od których uzależniony jest awans zawodowy, powinny powodować wzrost kwalifikacji nauczycieli, co z kolei miało mieć swoje przełożenie we wzroście jakości kształcenia. Tymczasem rzeczywistość okazała się całkowicie odmienna. Nadmierna biurokracja, konieczność prowadzenia dokumentacji, spowodowały, że gdzieś zagubiła się sama idea tej reformy. Uczniowie znaleźli się na samym końcu.

Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie²⁴ zwraca uwagę na to, że polscy nauczyciele są wykształceni tylko w jednej określonej, wąskiej specjalności. Pomimo tego, że ustawa narzuca konieczność doksztalcania się, często studia podyplomowe dają kwalifikacje do nauczania kolejnych przedmiotów, jednak nie wyposażają nauczycieli w wystarczającą wiedzę i umiejętności. Wystarczy przyrzeć się temu, ilu

²³ Ustawa Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r., (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, Nr 170, poz. 1218 i Nr 220, poz. 1600, z 2007 r. Nr 17, poz. 95, Nr 80, poz. 542, Nr 102, poz. 689, Nr 158, poz. 1103, Nr 176, poz. 1238, Nr 191, poz. 1369 i Nr 247, poz. 1821, z 2008 r. Nr 145, poz. 917 i Nr 227, poz. 1505, z 2009 r. Nr 1, poz. 1, Nr 56, poz. 458, Nr 67, poz. 572, Nr 97, poz. 800, Nr 213, poz. 1650 i Nr 219, poz. 1706 oraz z 2011 r. Nr 149, poz. 887 i Nr 205, poz. 1206).

²⁴ Instytut Badań Edukacyjnych to placówka badawcza, prowadząca interdyscyplinarne badania naukowe nad funkcjonowaniem i efektywnością systemu edukacji w Polsce. Uczestniczy w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych, przygotowuje raporty i ekspertyzy oraz pełni funkcje doradcze.

nauczycieli rozpoczynających studia je kończy. Zazwyczaj wszyscy - nie ma więc w tym przypadku żadnej selekcji. Młodzi nauczyciele rozpoczynający pracę mają olbrzymie problemy z utrzymaniem dyscypliny podczas zajęć, nie potrafią w odpowiedni sposób zarządzać grupą uczniów. W czasie studiów nie są wyposażeni w podstawową wiedzę psychologiczną, niezbędną do wykonywania tego specyficznego zawodu. Szkoła kształtuje intelekt i postawy dzieci - w szkole spędzają większość czasu. Dlatego powinno się zadbać o nauczycieli²⁵.

5. Krajowe Ramy Kwalifikacji

Zmiany są już podyktowane koniecznością wdrożenia na polskich uczelniach Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK), mających na celu założenie, jakie efekty kształcenia musi osiągnąć najslabszy absolwent w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Istotnym założeniem jest odejście w procesie nauczania od nacisku na wiedzę, a skupienie się w większym stopniu niż dotychczas na kształceniu umiejętności i kompetencji społecznych. Ważne jest też to, żeby reforma ta nie była reformą jedynie „na papierze”, ale i w rzeczywistości. KRK stały się podstawą przy tworzeniu programów kształcenia w szkolnictwie wyższym. Polskie uczelnie zostały zobowiązane do ich wprowadzenia na mocy Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym²⁶.

Ograniczenie wieloletowości w szkolnictwie wyższym oraz malejąca liczba kandydatów na studia spowodują w niedalekiej przyszłości olbrzymi kryzys, a nawet upadek słabych uczelni. Duże, dodatkowe nakłady finansowe są przeznaczane dla tzw. Krajowych Naukowych Ośrodków Wiodących (KNOW).

²⁵ A. Pezda, *Nauczyciele nie radzą sobie z zarządzaniem klasą*, www.wyborcza.pl/wyborcza/1,105402,11684243,Bezradny_nauczyciel [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

²⁶ Ustawa o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych ustaw z 18 marca 2011 r., Dz.U. z 2011 r. Nr 84, poz. 455.

Dzięki projektowi „Krajowe Ramy Kwalifikacji w szkolnictwie wyższym jako narzędzie poprawy jakości kształcenia” uczelnie uzyskały więcej autonomii w konstruowaniu programów studiów. Wydziały posiadające prawa habilitacji nie muszą projektować programów przez odwoływanie się do ministerialnej listy nazw kierunków studiów z przypisanymi im ramowymi treściami kształcenia, które do tej pory musiały być zawarte w programach²⁷. Uczelnie projektując programy muszą wziąć pod uwagę zestawy efektów kształcenia dla wielkich obszarów kształcenia (nauki humanistyczne, społeczne, przyrodnicze, techniczne, medyczne, sztuki, rolnicze i weterynaryjne)²⁸.

Istotnym elementem w doskonaleniu funkcjonowania szkolnictwa wyższego jest wspomniana już jakość kształcenia. Jest to element ściśle związany z usprawnieniem zarządzania uczelniami i koniecznością wprowadzenia wewnętrznych i zewnętrznych systemów oceny jakości kształcenia. W ocenie powinny być uwzględnione opinie wszystkich interesariuszy, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych²⁹.

Do realizacji procesu zmian niezbędne jest też stworzenie odpowiednich warunków kształcenia, i to niekoniecznie chodzi tu o infrastrukturę oraz nowoczesne technologie. Nie da się wykształcić u studentów umiejętności dyskusowania, argumentowania i prognozowania pracując w grupach trzydziestoosobowych. Jeśli

²⁷ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie standardów kształcenia dla poszczególnych kierunków oraz poziomów kształcenia, a także trybu tworzenia i warunków, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunki z dnia 12 lipca 2007 r., Dz.U. z 2007 r. Nr 164, poz. 1166 z późn. zm.

²⁸ *Rama kwalifikacji w szkołach wyższych [w:] Kwalifikacje po europejsku czyli nowy system potwierdzania kompetencji, polskie dyplomy na europejskim rynku pracy*, Dodatek informacyjno-promocyjny do „Gazety Wyborczej z 12.06.2012. Zob. też *Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, red. E.Chmielecka, Warszawa 2010.

²⁹ K. Szara, *Jakość kształcenia jako element zmian w szkolnictwie wyższym*, [w:] *Współczesne trendy...*, dz.cyt., s. 78-79.

głównym założeniem Krajowych Ram Kwalifikacji jest osiągnięcie wszystkich efektów kształcenia przez najslabszego studenta, to wydaje się, że optymalna grupa ćwiczeniowa powinna liczyć kilkanaście osób.

Podsumowanie

W tytule niniejszego artykułu zostało postawione pytanie, czy pojęcie: „stracone pokolenie” jest mitem czy rzeczywistością? Przede wszystkim jest ono w dużej mierze wykreowane przez media i bardzo krzywdzące, ponieważ kilkaset tysięcy osób wrzuca do jednego worka, przypinając im to określenie. Prawda jest taka, że sytuacja w polskim szkolnictwie wyższym jest efektem braku reform w wielu ostatnich latach i bardzo złożonym problemem, na który składa się szereg elementów. Można założyć, że wpływ na taką sytuację ma szkoła, uczelnia, a także samorealizacja. To czy określenie „stracone pokolenie” upowszechni się, zależy nie tylko od czynników zewnętrznych, jak chociażby kryzys gospodarczy. Kluczowe jest tutaj podejście samych studentów, chęć rozwijania własnych zainteresowań, poczucie konieczności własnego rozwoju.

Jeżeli chodzi o rynek pracy, to często nadzieje związane są z pojawieniem się niżu demograficznego na rynku pracy. W rzeczywistości poprawi to perspektywy zatrudnienia absolwentów, ale dopiero za kilkanaście lat. W tej sytuacji coraz częstszym będą zjawiska re kwalifikacji zawodowej absolwentów, z jednoczesnym zapewnieniem im osłony socjalnej (składki emerytalno-rentowe i zdrowotne).

BIBLIOGRAFIA

Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, red. E. Chmielecka, Warszawa 2010.

Cieśliński P., *Nie bój się głupio pytać*, „Gazeta Wyborcza” z 28-29 kwietnia 2012.

Fura B., *Czy potrzebujemy zmian w sposobach nauczania na poziomie akademickim w polskich uczelniach wyższych?*, [w:] *Współczesne trendy funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Europie*, Mitel, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2011.

Klesyk A., *Prezes PZU: Szukamy tych, którzy myślą samodzielnie*, www.wyborcza.pl.

Kraśniewski A., *Proces boloński to już 10 lat*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

Kulczycka A., *Stuenci buntują się przeciw marnemu poziomowi ich uczelni*, www.wyborcza.pl.

Leszczyński A., *Złe wychowanie. Czy dzieci sieci wyogolują sobie przyszłość?*, www.wyborcza.pl.

Levernes J., *Polski absolwent za dużo marudzi*, „Gazeta Wyborcza” z 24 kwietnia 2012.

Marcinkowski J., *O micie masowego wykształcenia*, www.wyborcza.pl.

Pezda A., *Indeks, biznes – nie bratanki*, „Gazeta Wyborcza” z 24 kwietnia 2012.

Pezda A., *Nauczyciele nie radzą sobie z zarządzaniem klasą*, www.wyborcza.pl.

Rama kwalifikacji w szkołach wyższych [w:] *Kwalifikacje po europejsku czyli nowy system potwierdzania kompetencji, polskie dyplomy na europejskim rynku pracy*, Dodatek informacyjno-promocyjny do „Gazety Wyborczej” z 12.06.2012.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie standardów kształcenia dla poszczególnych kierunków oraz poziomów kształcenia, a także trybu tworzenia i warunków, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunki z dnia 12 lipca 2007 r.

Stanek J., *Zostaliście oszukani*, „Gazeta Wyborcza” z 28-29 kwietnia 2012.

Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2009 roku, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 10, www.mpips.gov.pl/.

Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl.

Szara K., *Jakość kształcenia jako element zmian w szkolnictwie wyższym*, [w:] *Współczesne trendy funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Europie*, Mitel, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2011.

Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, www.stat.gov.pl.

Ustawa Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r.

Ustawa o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych ustaw z 18 marca 2011 r.

<https://polon.nauka.gov.pl> [dostęp: 24.09.2012]

www.mpips.gov.pl [dostęp: 24.09.2012]

www.nauka.gov.pl [dostęp: 24.09.2012]

www.stat.gov.pl [dostęp: 24.09.2012]

www.wyborcza.pl [dostęp: 24.09.2012]

»LOST GENERATION« MYTH OR REALITY?

Summary

A few years ago in Polish media appeared the conception of “lost generation” - attributive young people, with high level of education, knowing a few foreign languages and have problem with finding a job. According to data of Eurostat 27,7% young people remain without work. This problem concern most of European countries where popular is the notion “1000 euro generation” or “generation of experience”. We can concern if those idea was adequacy to reality? What is the reason that graduates of superior studies couldn't find a job? Could be the reason of it the global recession or low level of education in college.

Grażina Michalovska
Filia UwB w Wilnie
Wydział Ekonomiczno - Informatyczny

ANALIZA PORÓWNAWCZA BEZROBOCIA WŚRÓD MŁODZIEŻY W POLSCE I NA LITWIE W LATACH 2000-2011

Wstęp

Nie ulega wątpliwości, że bezrobocie w obecnych czasach jest najważniejszym problemem w Polsce i na Litwie, najbardziej w kwestii społecznej. Skala tego zjawiska w naszych krajach jest bardzo dotkliwa, poszerza bowiem rozmiar ubóstwa.

Podstawowym problemem jest bezrobocie wśród młodzieży. Osoby młode po ukończeniu edukacji często nie mają możliwości podjęcia pracy zgodnie z kierunkiem ukończonych studiów. Jednym z powodów tego stanu rzeczy jest niechęć pracodawców do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, a takowego brakuje w szczególności osobom młodym.

Celem niniejszej pracy jest analiza bezrobocia wśród młodzieży w Polsce i na Litwie w latach 2000-2011.

1. Aktywność zawodowa ludności w Polsce i na Litwie

Aktywni zawodowo lub inaczej: siła robocza - to osoby w wieku 15 lat i więcej, pracujące lub bezrobotne, wykazujące się gotowością do podjęcia się pracy¹. Do grupy aktywnych zawodowo osób zaliczamy:

- **wszystkich pracujących zawodowo:**

- osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy;

¹ Główny Urząd Statystyczny Polski [online], <http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus> [dostęp: 21.01.2012].

- pracujących na własny rachunek
- osoby wykonujące pracę nakładczą
- agentów
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych
- duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie
- żołnierzy służby zasadniczej.

- bezrobotnych:

- osoby w wieku produkcyjnym pozostające bez pracy, aktywnie jej poszukujące i gotowe niezwłocznie ją podjąć.

Do aktywnych zawodowo nie zalicza się: uczniów odbywających naukę zawodu, gospodyń domowych, osób żyjących wyłącznie z kapitału.

W poniższych dwóch tabelach są przedstawione dane dotyczące liczby aktywnych zawodowo osób w podziale na kobiety i mężczyzn oraz liczbę pracujących i bezrobotnych.

Tabela 1. Aktywni zawodowo w Polsce według płci

Lata	Aktywni zawodowo ogółem (tys. osób)	Kobiety	Mężczyźni
2000	17 311	7 962	9 348
2001	17 376	7 997	9 379
2002	17 213	7 905	9 308
2003	16 946	7 773	9 173
2004	17 025	7 780	9 246
2005	17 161	7 799	9 362
2006	16 938	7 655	9 283
2007	16 859	7 626	9 234
2008	17 011	7 694	9 317
2009	17 279	7 824	9 455
2010	17 660	8 017	9 643
2011	17 853	8 082	9 771

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego Polski [online] http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup, [dostęp: 02.02.2012] oraz Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, [online], www.biurosejmu.sejm.gov.pl, [dostęp: 02.02.2012].

Tabela 2. Osoby pracujące i bezrobotne w Polsce

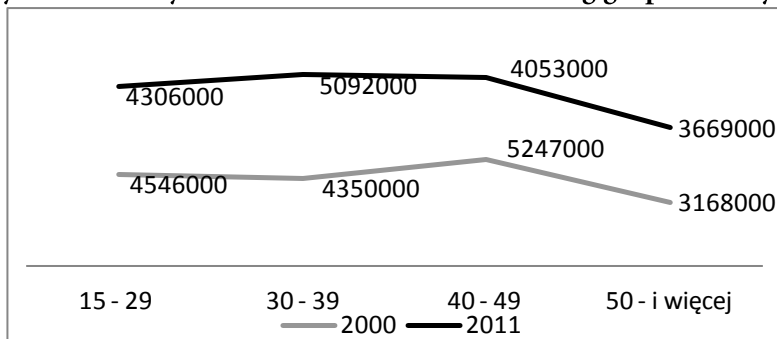
Lata	Pracujące (tys. osób)	Bezrobotni (tys. osób)
2000	14 526	2 785
2001	14 207	3 170
2002	13 782	3 431
2003	13 617	3 329
2004	13 795	3 230
2005	14 116	3 045
2006	14 594	2 344
2007	15 241	1 619
2008	15 800	1 211
2009	15 868	1 411
2010	15 961	1 699
2011	16 131	1 723

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego Polski [online] http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup, [dostęp: 02.02.2012].

Liczba osób pracujących w gospodarce Polscy systematycznie wzrastała w całym analizowanym okresie – od 14526 tys. osób do 16131 tys. osób, tj. o 1605 tys. osób w ciągu jedenastu lat. Natomiast liczba bezrobotnych systematycznie spadała – o 1062 tys. osób w badanym okresie. Sytuacja taka jest całkiem zrozumiała, ponieważ Polska jest jednym z nielicznych krajów UE, które w nieznanym stopniu odczuły skutki globalnego kryzysu gospodarczego. Dynamiczny rozwój gospodarki nie spowodował likwidacji wielu firm i redukcji zatrudnienia.

Na rysunku 1 przedstawiono strukturę osób aktywnych zawodowo w Polsce w podziale na grupy wiekowe (rys 1).

Analizując powyższe dane można zauważyć, że największa liczba osób aktywnych zawodowo w Polsce w roku 2000 stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 40 do 49 lat. Ogólna liczba tych osób wynosiła 5247 tys. Sondaż wskazał, że w 2011 roku największa liczba aktywnych zawodowo dotyczyła osób w wieku od 30-39 lat.

Rysunek 1. Aktywność zawodowa w Polsce według grup wiekowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego Polski [online] http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup, [dostęp: 02.02.2012].

Poniższe dwie tabele (tab. 3 i tab. 4) zawierają informacje dotyczące liczby aktywnych zawodowo osób oraz pracujących i bezrobotnych na Litwie.

Tabela 3. Aktywni zawodowo według płci na Litwie

Lata	Aktywni zawodowo ogółem (osób)	Kobiety	Mężczyźni
2000	1 671 500	826 500	845 000
2001	1 635 800	805 700	830 000
2002	1 630 300	801 400	829 000
2003	1 641 900	810 200	831 600
2004	1 620 600	796 300	824 400
2005	1 606 800	788 800	818 000
2006	1 588 300	785 700	802 600
2007	1 603 100	790 800	812 300
2008	1 614 300	796 100	818 100
2009	1 640 900	821 100	819 800
2010	1 634 800	822 200	812 600
2011	1 619 700	809 000	810 700

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki Litwy [online] <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280> [dostęp:01.02.2012].

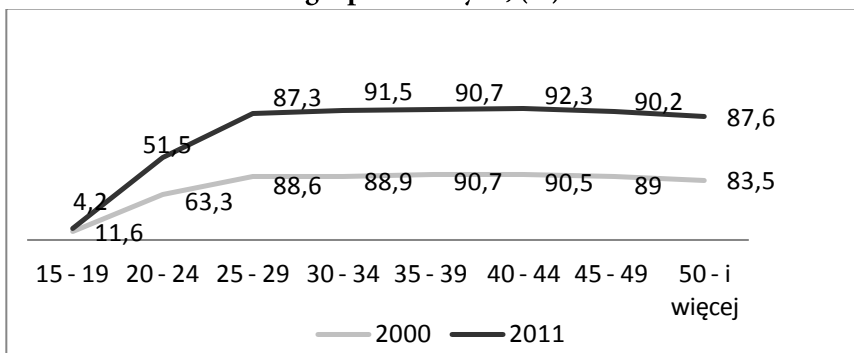
Tabela 4. Osoby pracujące i bezrobotne na Litwie

Lata	Pracujące (osób)	Bezrobotni (osób)
2000	1 397 800	237 700
2001	1 315 800	284 000
2002	1 405 900	224 400
2003	1 438 000	203 900
2004	1 436 300	184 400
2005	1 473 900	132 900
2006	1 499 000	89 300
2007	1 534 200	69 000
2008	1 520 000	94 300
2009	1 415 900	225 100
2010	1 343 700	291 100
2011	1 370 900	248 800

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki Litwy [online] <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280> [dostęp:01.02.2012].

W odróżnieniu od Polski liczba osób pracujących na Litwie wykazywała zmienną tendencję – początkowo wzrastała, włącznie do 2007 roku do poziomu 1534 tys. osób. Natomiast poczynając od 2008 r. miał miejsce spadek liczby osób pracujących. Tylko w ostatnim roku wystąpił nieznaczny wzrost zatrudnienia. Podobną tendencją odznaczała się liczba bezrobotnych osób. W latach 2000-2007 miał miejsce spadek liczby osób bezrobotnych z 237 tys. do 69 tys. osób. W następnych czterech latach miał miejsce bardzo znaczny wzrost liczby osób bezrobotnych – do 291 tys. w 2010 roku. W 2011 r. tendencja wzrostowa została przerwana i liczba osób bezrobotnych na Litwie spadła o 42,3 tys. osób. Tendencje te wynikają z faktu dużego spadku aktywności gospodarczej na Litwie wywołanej kryzysem gospodarczym. Rysunek 2 przedstawia kształtowanie się współczynnika aktywności zawodowej na Litwie w zależności od wieku.

Rysunek 2. Współczynnik aktywności zawodowej na Litwie według grup wiekowych, (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki Litwy, [online]; <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280> [dostęp: 03.02.2012].

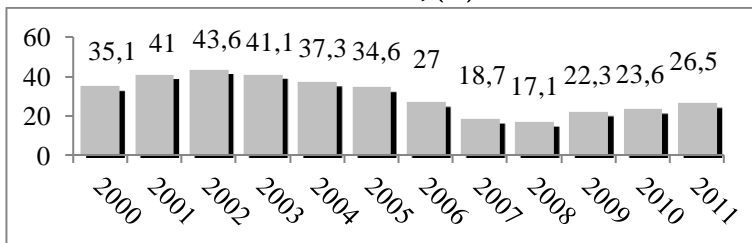
Z rysunku wynika, że w 2002 roku na Litwie liczba najbardziej aktywnych zawodowych osób to osoby w wieku 35-39 lat, natomiast najmniej aktywne osoby były w wieku od 15-19 lat, ponieważ większość z nich uczyła się jeszcze w szkole. Na przestrzeni całego badanego okresu struktura aktywnych zawodowo osób nie wykazywała istotnych zmian.

2. Stopa bezrobocia młodzieży w Polsce i na Litwie

Jedną z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy są osoby młode. Ich sytuację w świetle danych statystycznych w polskiej i litewskiej gospodarce przedstawia poniższy tekst.

Z danych zawartych na rysunku 3 widać wyraźnie jak kształtuje się zjawisko bezrobocia w grupie młodzieży na polskim rynku pracy. W 2000 roku stopa bezrobocia wynosiła 35,1 %, lecz już w 2001 roku wzrosła ona o 5,9 punktu procentowego osiągając poziom 41%.

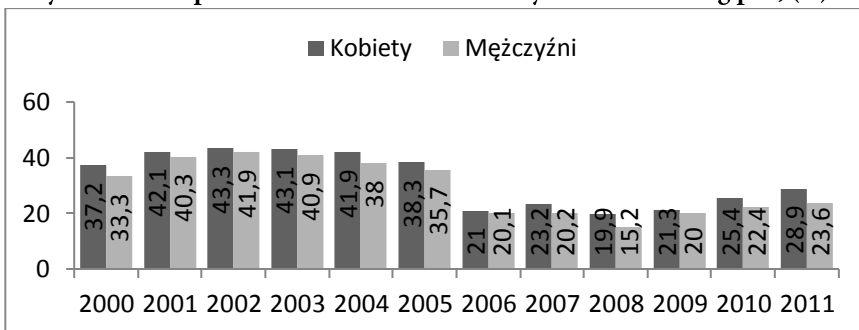
Rysunek 3. Stopa bezrobocia wśród młodzieży w Polsce w latach 2000-2011, (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, [online], <http://www.stat.gov.pl/gus> [dostęp: 08.05.2012].

Nie była to, jak się później okazało najwyższa wartość wskaźnika stopy bezrobocia dla tej kategorii osób. Rokiem przełomowym był rok 2002, kiedy stopa bezrobocia osiągnęła wartość 43,6%. Od tego momentu wartość wskaźnika mierzącego zjawisko bezrobocia zaczęła sukcesywnie spadać by w roku 2008 wynieść 17,1 %. Okres dekonjunktury w gospodarce światowej przyniósł ponowny wzrost poziomu bezrobocia. W konsekwencji zaobserwować można, co pokazują dane zamieszczone w ilustracji graficznej wzrost stopy bezrobocia do poziomu 26,5% w roku 2011 (rys. 4).

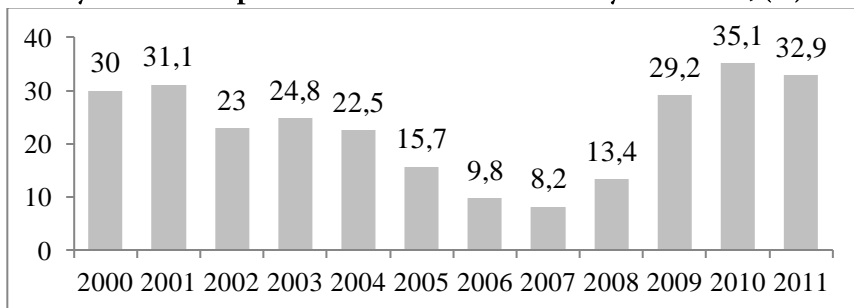
Rysunek 4. Stopa bezrobocia wśród młodzieży w Polsce według płci, (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, [online], <http://www.stat.gov.pl/gus> [dostęp: 08.05.2012].

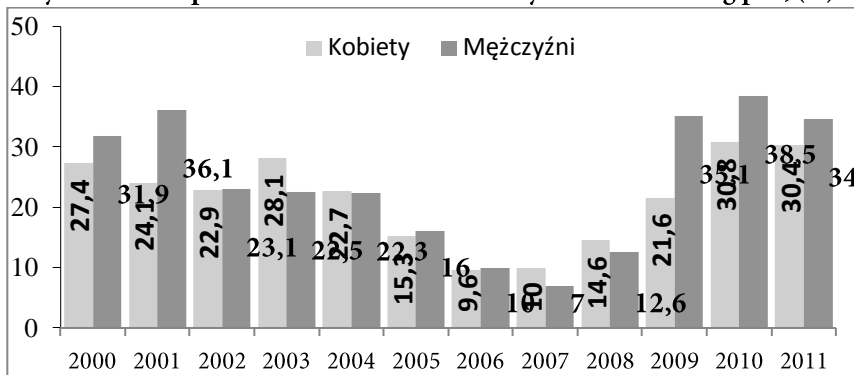
Jak widać po informacjach zawartych na Rys. 4, bezrobocie jest zjawiskiem w porównywalnym stopniu dotyczącym osób płci męskiej i żeńskiej. Aktualnie w Polsce, na podobieństwo wielu innych krajów w większym stopniu bezrobocie dotyka jednak kobiety. Świadectwem tego stanu jest kształtowanie się stopy bezrobocia w grupie mężczyzn i kobiet. Przygotowana ilustracja graficzna wyraźnie dowodzi, że niezależnie od poziomu koniunktury bezrobocie w większym stopniu, jeśli chodzi o jego skalę jest problemem kobiet. Warto podkreślić, że ostatnie lata, czyli okres 2010-2011 to czas, kiedy przy pogarszającej się sytuacji na rynku pracy, skutkującej stałym wzrostem skali bezrobocia zwiększyły się dysproporcje między stopą bezrobocia wśród młodych kobiet i mężczyzn na niekorzyść tych pierwszych. O ile jeszcze w roku 2009 różnica między wartościami stopy bezrobocia wynosiła „jedynie” 1,3 punktu procentowego, w roku 2010 wzrosła do 3 punktów procentowych a w roku 2011 osiągnęła poziom „aż” 5,3 punktu procentowego. Na tej podstawie można wysnuć wniosek, że osłabienie dynamiki wzrostu gospodarczego w większym stopniu oddziałuje na pogorszenie sytuacji młodych kobiet na polskim rynku pracy. Poniższe dwa rysunki obrazują zmiany stopy bezrobocia dla młodych ludzi na Litwie oraz strukturę osób bezrobotnych według płci. Dane te pozwolą ocenić skalę zjawiska dla młodzieży polskiej i litewskiej.

Rysunek 5. Stopa bezrobocia wśród młodzieży na Litwie, (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki Litwy, [online], <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280> [dostęp: 09.05.2012].

Rysunek 6. Stopa bezrobocia wśród młodzieży na Litwie według płci, (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki Litwy, [online], <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280> [dostęp:09.05.2012].

Dokonując analizy sytuacji na rynku pracy poprzez pomiar stopy wśród młodzieży, stwierdzić należy, że zjawisko bezrobocia w podobny sposób uderza w osoby młode znajdujące się na litewskim, jak i na polskim rynku pracy. Warto zaznaczyć, że do roku 2008 stopa bezrobocia wśród młodzieży na Litwie kształtowała się rok do roku na poziomie niższym w stosunku do wartości tego wskaźnika dla gospodarki Polski. Kluczowym czynnikiem wpływającym na istniejący stan rzeczy była nieidentyczna dynamika wzrostu gospodarczego, w sposób przyczynowo-skutkowy oddziałująca na sytuację na rynku pracy. Gwałtowne załamanie gospodarcze, jakie przeżyła gospodarka litewska w ostatnich latach przyniosło odwrócenie sytuacji. I tak, o ile w roku 2001 stopa bezrobocia wśród młodzieży na litewskim rynku pracy wynosiła 31,1%, w Polsce jej wartość kształtowała się na poziomie 41%. Od tego momentu niemalże nieprzerwanie do roku 2007 stopa bezrobocia wykazywała na Liwie tendencję spadkową. Najniższą wartość przedmiotowy wskaźnik osiągnął właśnie w roku 2007 – wyniósł on wówczas 8,2%. Od tego momentu stopa bezrobocia w grupie osób młodych zaczęła gwałtownie się zwiększać osiągając najwyższą wartość 35,1%, w roku 2010. W przeciwieństwie do gospodarki Polski

bezrobocie w zdecydowanie większym stopniu (jak widać po danych zwłaszcza za ostatnie lata) dotknęło młodzież płci męskiej. To właśnie młodym mężczyznom zdecydowanie trudniej było znaleźć pracę jak i łatwiej ją tracili. Przedmiotowa analiza pokazuje z jednej strony na istnienie szeregu podobieństw między sytuacją młodzieży na polskim i litewskim rynku pracy. Z drugiej strony dostrzec można również istotne różnice, wynikające prawdopodobnie z nieidentycznego przebiegu koniunktury w obu wziętych do porównania gospodarkach. Przykładowo, przyczyną spadku bezrobocia w grupie osób młodych po 2004 roku było wstąpienie obu krajów do struktur unijnych oraz w konsekwencji otwarcie rynków pracy, z czego w dużym stopniu skorzystały właśnie osoby młode.

3. Dynamika bezrobocia młodzieży w Polsce i na Litwie

Przez pojęcie dynamiki bezrobocia należy rozumieć zmiany liczby bezrobotnych zarejestrowanych w czasie. Wskazują one natężenie zmian zjawiska bezrobocia w poszczególnych okresach w odniesieniu do innych okresów².

Dynamikę bezrobocia liczy się na podstawie indeksu podstawowego i łańcuchowego.

Wzór na indeks podstawowy

$$IP = \frac{T_y}{T_o} * 100$$

T_y-to ilość w okresie badanym

T_o-ilość w okresie podstawowym

Wzór na indeks łańcuchowy

$$I\dot{L} = \frac{T_y - Tr - 1}{Tr - 1} * 100$$

T_y-ilość w okresie badanym

Tr-1- ilość w okresie poprzednim

² Starostwo powiatowe w Hrubieszowie, [online], <http://www.biz.starostwo.hrubieszowe.pl/dat/uchwaly/184doc>. [dostęp: 08.05.2012].

Tabela 5. Dynamika zmian poziomu bezrobocia osób młodych w Polsce w latach 2000-2011

Lata	Liczba bezrobotnych	Indeks podstawowy 2000=100	Indeks łańcuchowy R-1=100
2000	823 489	100	-
2001	917 962	111,5	111,5
2002	895 791	108,8	97,6
2003	825 459	100,2	92,1
2004	728 208	88,4	88
2005	626 108	76,3	85,9
2006	476 701	57,8	76,1
2007	332 669	40,3	69,8
2008	304 553	37	91,5
2009	425 869	51,7	139,8
2010	428 296	52	100
2011	416 077	51	97,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego Polski, [online], <http://www.stat.gov.pl/gus> [dostęp: 05.05.2012].

Przyjmując za podstawę do porównań rok 2000, w badaniu indeksem podstawowym obserwujemy wzrost liczby bezrobotnej młodzieży do 2001 roku, następnie jej spadek do roku 2008 oraz kolejny wzrost w okresie 2009-2010 i wreszcie spadek w roku 2011.

Badając dynamikę indeksem łańcuchowym, tj. porównując badany okres do momentu poprzedniego obserwujemy po początkowym wzroście w 2001 roku znaczny spadek liczby bezrobotnych wśród osób młodych na koniec roku 2002, który utrzymał się do końca roku 2007 (wartość indeksu 69,8). Kolejne lata, 2008-2009 przynoszą wzrost wartości indeksu łańcuchowego z maksymalną jego wartością 139,8 w roku 2009. Rok 2010 oraz 2011 zaznaczyły się spadkiem wartości wskaźnika.

Tabela 6. Dynamika zmian poziomu bezrobocia osób młodych na Litwie w latach 2000-2011

Lata	Liczba bezrobotnych	Indeks podstawowy 2000=100	Indeks łańcuchowy R-1=100
2000	54 100	100	-
2001	50 500	93,3	93,4
2002	35 800	66,2	71
2003	38 800	108,4	80
2004	31 000	57	80
2005	20 700	38	66,8
2006	13 700	25	66,2
2007	12 000	22	87,6
2008	22 100	41	184
2009	46 700	86	213
2010	52 700	97	112,8
2011	45 300	84	86

Źródło: opracowanie własne na podstawie Departamentu Statystyki Litwy, [online], <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280> [dostęp: 12.05.2012].

Przyjmując za podstawę do porównań rok 2000, w badaniu indeksem podstawowym widzimy spadek liczby bezrobotnych do 2002 roku, a następnie znaczny wzrost w 2003. Począwszy od roku 2004, czyli od momentu wejścia Litwy do UE liczba bezrobotnych osób młodych wyraźnie się zmniejszyła i wyniosła w 2007 roku 22% poziomu z roku 2000. W latach późniejszych, 2008-2010 nastąpił wzrost poziomu bezrobocia w grupie osób młodych, co uwidoczniło się w wartościach wskaźnika indeksu podstawowego (2008 - 41; 2009 - 86; 2010 - 97). W żadnym z wymienionych roczników, wliczając w to również rok 2011 (84), liczba bezrobotnych osób młodych nie przekroczyła stanu z roku 2000, przyjętego za rok bazowy.

Badając dynamikę indeksem łańcuchowym, tj. porównując badany okres do okresu poprzedzającego obserwujemy tendencje spadkową do roku 2007. Rzecz jasna, dynamika spadku liczby bezrobotnych osób młodych nie jest stała, tym niemniej w okresie 2000-2007 nie było

żadnego roku, w którym liczba bezrobotnej młodzieży wykazałaby wzrost. W przeciwieństwie do okresu 2000-2007, gwałtowny wzrost rozmiarów bezrobocia w analizowanej grupie osób nastąpił w latach 2008-2010. Najwyższą dynamikę wzrostową odnotowano w roku 2009, kiedy wartość wskaźnika wyniosła 213, co było wynikiem zwiększenia się liczby bezrobotnej młodzieży z 22100 do 46700 osób. Ostatni, 2011 rok jak się wydaje uznać należy za okres przełomowy, sygnalizujący poprawę koniunktury w gospodarce litewskiej oraz poprawę sytuacji na rynku pracy.

4. Struktura bezrobocia z uwzględnieniem kryterium płci

Poprzez strukturę bezrobocia należy rozumieć wyrażony w procentach stosunek poszczególnych zbiorowości wyróżnionych według różnych kryteriów (m. in. płci, wieku) do ogółu bezrobotnych danego zbioru³. Poniższe dwie tabeli przedstawiają strukturę bezrobotnej młodzieży w Polsce i na Litwie według płci.

Z danych zamieszczonych w Tabeli 7 wynika, że najwyższy udział w rozmiarach bezrobocia kobiety zanotowały w roku 2007. Wyniósł on wówczas 60 %, przy udziale mężczyzn wynoszącym rzecz jasna dopełnienie do 100% czyli 40%. Warto zwrócić uwagę na fakt dominacji w Polsce w strukturze bezrobocia osób płci żeńskiej. Spośród 12 wziętych pod uwagę w analizie lat w 10-ciu przypadkach udział kobiet w bezrobociu był większy niż mężczyzn. Jedynie w dwóch latach lat – 2002 - 2003 struktura bezrobocia mierzona udziałem kobiet i mężczyzn była zrównoważona, tj. liczba bezrobotnych młodych kobiet i mężczyzn była praktycznie identyczna.

³ Starostwo powiatowe w Hrubieszowie, [online], <http://www.biz.starostwo.hrubieszowe.pl/dat/uchwaly/184doc>. [dostęp: 08.05.2012].

Tabela 7. Struktura bezrobotnej młodzieży w Polsce z uwzględnieniem kryterium płci

Lata	Udział bezrobotnych				
	Razem	Kobiety	%	Mężczyźni	%
2000	823 489	444 011	54	379 478	46
2001	917 962	474 766	52	443 196	48
2002	895 791	448 147	50	447 644	50
2003	825 459	415 243	50	410 216	50
2004	728 208	377 506	52	350 702	48
2005	626 108	335 807	54	290 301	46
2006	476 701	274 743	58	201 958	42
2007	332 669	200 234	60	132 435	40
2008	304 553	180 324	59	124 229	41
2009	425 869	222 036	52	203 833	48
2010	428 296	231 584	54	196 712	46
2011	416 077	230 975	56	185 102	44

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego [online], <http://www.stat.gov.pl/gus> [dostęp: 05.05.2012].

Tabela 8. Struktura bezrobotnej młodzieży według płci na Litwie

Lata	Udział bezrobotnych				
	Razem	Kobiety	%	Mężczyźni	%
2000	54 100	20 600	38	33 600	62
2001	50 500	16 400	32	34 100	68
2002	35 800	15 200	42	20 600	58
2003	38 800	18 600	48	20 200	52
2004	31 000	12 600	41	18 400	59
2005	20 700	8 100	39	12 600	61
2006	13 700	5 800	42	7 900	58
2007	12 000	6 000	50	6 000	50
2008	22 100	9 900	45	12 100	55
2009	46 700	14 800	32	31 800	68
2010	52 700	20 100	38	32 600	62
2011	45 300	17 400	38	27 900	62

Opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki Litwy, [online], <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280> [dostęp:05.05.2012].

Analizując dane zamieszczone w Tabeli 7 i 8 widać wyraźnie różnice między strukturą bezrobotnej młodzieży w Polsce i na Litwie. W przypadku Polski, jak zostało to wcześniej zasygnalizowane znaczącą przewagę w strukturze bezrobocia mają kobiety. Tymczasem na litewskim rynku pracy, jak widać po zebranych materiale statystycznym jedynie w roku 2007 liczba bezrobotnych młodych kobiet była identyczna z liczbą mężczyzn z danej grupy wiekowej. W każdym innym roku widać zdecydowaną przewagę udziału w bezrobociu osób płci męskiej. Przykładami mogą być lata 2001 oraz 2009, kiedy to udział młodych bezrobotnych kobiet wyniósł „jedynie” 32%, przy 68% udziale mężczyzn.

Choć mechanizm funkcjonowania rynku pracy, niezależnie od tego czy mówimy o polskim czy litewskim rynku pracy jest w zasadzie identyczny, sytuacja na poszczególnych rynkach pracy bądź dla poszczególnych kategorii osób znajdujących się rynku pracy już taka być nie musi. Dostrzega się zatem z jednej strony wiele podobieństw, ale z drugiej widać również wiele różnic, które uwidoczniała również przedmiotowa analiza.

Wnioski

Analiza danych statystycznych pozwala wyciągnąć następujące wnioski:

- W Polsce najczęściej aktywnych zawodowo osób jest w przedziale wiekowym 30-39 lat, a najmniej 50 – i więcej. Na Litwie natomiast sytuacja jest odwrotna: najczęściej osób aktywnych zawodowo legitymuje się wiekiem 40-44 lat, natomiast najmniej aktywna jest młodzież w wieku 15-19 lat.
- Bezrobocie wśród młodzieży w Polsce w latach 2000-2008 było większe niż na Litwie, natomiast wskaźnik bezrobocia na Litwie w tej grupie wiekowej od 2009 roku miał tendencję wzrostową.

- Rozpatrując wskaźniki bezrobocia młodzieży w Polsce i na Litwie według płci możemy wyciągnąć wniosek, że w Polsce większą część bezrobotnych stanowiły kobiety, natomiast na Litwie sytuacja była odwrotna. Tylko w latach 2003, 2004, 2007 i 2008 na Litwie mężczyzn bezrobotnych było mniej niż kobiet.

LITERATURA

Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, [online],

www.biurose.sejm.gov.pl, [dostęp: 02.02.2012].

Black J., *Słownik ekonomii*, PWE, Warszawa 2008.

Departamentu Statystyki Litwy [online]

<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280> [dostęp:01.02.2012].

Główny Urząd Statystyczny Polski [online],

<http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus> [dostęp: 21.01.2012].

Kwiatkowski E., *Bezrobocie podstawy teoretyczne*, PWN Warszawa 2007.

Starostwo powiatowe w Hrubieszowie, [online],

<http://www.biz.starostwo.hrubieszowe.pl/dat/uchwaly/184doc>. [dostęp: 08.05.2012].

Tomanek A., *Praca i rynek pracy*, pod red. K. Meredyka, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2007.

COMPARATIVE ANALYSIS OF UNEMPLOYMENT AMONG YOUNG PEOPLE IN POLAND AND LITHUANIA IN THE YEARS 2000-2011

Summary

There is no doubt that nowadays unemployment is the most important social issue both in Poland and Lithuania. Due to its actual extent the size of poverty is constantly expanding.

The main problem is unemployment among young people. After graduation young people often do not have the possibility to be

employed according to the direction of the completed studies. One of the reasons for this is the reluctance of employers to hire people with no experience, which is a particular case of young people.

The purpose of this study is to analyse youth unemployment in Poland and Lithuania in the years 2000-2011.

Ivona Kaduškevič
Filia UwB w Wilnie,
Wydział Ekonomiczno – Informatyczny

MIGRACJA MŁODZIEŻY LITEWSKIEJ W ŚWIETLE BADAŃ ANKIETOWYCH

Wstęp

Migracje są zjawiskiem niezwykle kompleksowym i towarzyszą ludzkości od początku jej istnienia. Są one znakiem otwartości na świat, przedsiębiorczości, odwagi i ryzyka w działaniu, a także umiejętności przystosowania się do zmieniającej się rzeczywistości. W historii zasięg migracji w istotnym stopniu był uzależniony od poziomu rozwoju cywilizacji, w tym zwłaszcza stanu rozwoju postępu technicznego. Współcześnie zaś bierze się pod uwagę postęp naukowo-techniczny, rozwój prawa międzynarodowego, poszanowanie praw człowieka i obywatela. Więc dzisiaj kształtują się nowe formy migracji i nabiera ona większe znaczenie w świecie.

Celem opracowania jest przedstawienie obecnej sytuacji migrującej młodzieży litewskiej i podstawowych tendencji w procesach migracyjnych na Litwie. Obecnie młodzież coraz bardziej dąży do osiągnięcia własnych celów i zapomina, co to jest patriotyzm, myśli bardziej o swoich problemach, a nie o problemach, które wynikają w państwie z powodu ich wyjazdu. Zostaną przedstawione wyniki badania empirycznego migracji młodzieży litewskiej, które pozwoli określić przyczyny i skutki migracji młodych Litwinów i odpowiedzieć na pytanie jak sytuacja na Litwie wpływa na decyzje migracyjne młodzieży litewskiej.

1. Metodologia badania

Statystyka migracji dostarcza informacji zarówno o strumieniach, jak i o zasobach migracyjnych. Dane o strumieniach pozwalają śledzić rozmiary napływu i odpływu osób z zagranicy i za granicę w danym roku. Natomiast dane o zasobach migracyjnych określają wielkość oraz strukturę migracji pod względem jej cech społeczno-demograficznych oraz kierunków i przyczyn ruchów migracyjnych. Dane o migracjach są także niezbędne do prowadzenia polityki migracyjnej oraz do podejmowania działań mających na celu integrację imigrantów ze społeczeństwem kraju goszczącego.

Przeprowadzone badanie zawiera wyjaśnienie podstawowych przyczyn migracji osób młodych, odzwierciedla także sytuację życiową mieszkańców Litwy, ocenia możliwości znalezienia pracy czy podjęcia studiów.

Celem badań według W. Dutkiewicza jest „dążenie do wzbogacenia wiedzy o osobach, rzeczach i zjawiskach będących przedmiotem badań”¹. Podstawowym celem mego badania jest uzyskanie w miarę pogłębionej wiedzy na temat sytuacji życiowej, związanej ściśle z warunkami życia na Litwie człowieka młodego. Innym, istotnym celem jest także zebranie informacji na temat pożądanых kierunków migracji młodzieży litewskiej.

Przedmiotem badań jak podaje W. Puślecki „jest ściśle zdefiniowany wycinek rzeczywistości społeczno – przyrodniczej, stanowiącej obiekt zainteresowań poznawczych określonej dyscypliny naukowej”². T. Pilch i T. Bauman przedmiot badań określa, jako „zadanie, które staje przed nami w momencie uświadomienia sobie konieczności przeprowadzenia

¹ W. Dutkiewicz, *Przewodnik metodyczny dla studentów pedagogiki*, Strzelec, Kielce 1996, s.31.

² W. Puślecki, *Metody badań pedagogicznych*, Wyd. ODN w Kaliszu, Kalisz 1985, s.3.

badan empirycznych³. Kierując się definicjami W. Puśleckiego i T. Pilcha przedmiotem podjętego przeze mnie badania empirycznego jest młody człowiek w wieku około 18 – 30 lat, zamieszkujący terytorium Litwy.

Dla każdego badania istotną kwestią jest problem badawczy. Problematyka badawcza opracowania została sprowadzona do podstawowych dziedzin życia ludzi młodych, takich jak: sytuacja materialna, kontakty społeczne, rodzina. Zgodnie z definicją podaną przez S. Nowak problem badawczy to pytanie bądź zespół pytań, na które odpowiedzi ma dostarczyć badanie⁴. Także podobną definicję podaje J. Pieter, dla którego problemem badawczym jest pytanie, na które szukamy odpowiedzi na drodze badań naukowych⁵. Natomiast S. Palka definiując problemy badawcze dokonuje ich podziału na problemy główne i szczegółowe, które wynikają z problemów głównych oraz odznaczają się szczególnością do głównego problemu badawczego oraz ogólnością poznawczą⁶.

Biorąc pod uwagę powyższe definicje, w pracy przyjęto następujący problem badawczy: Jak sytuacja na Litwie wpływa na decyzje migracyjne młodzieży litewskiej? Z głównego problemu badawczego wynikają także cząstkowe problemy szczegółowe:

- Czy osoba młoda na Litwie jest zainteresowana emigracją?
- Jakie są główne zagrożenia człowieka młodego na Litwie?
- Co w szczególności decyduje o satysfakcji życiowej za granicą i na Litwie?

³ T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych*, Wyd. Akademickie ŻAK, Warszawa 1995, s.101.

⁴ S. Nowak, *Metodologia badań społecznych. Zagadnienia ogólne*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1970, s.214.

⁵ J. Pieter, *Ogólna metodologia pracy naukowej*, Wydawnictwo Zakładu Narodowego im. Ossolińskich, Wrocław – Warszawa 1997, s.67.

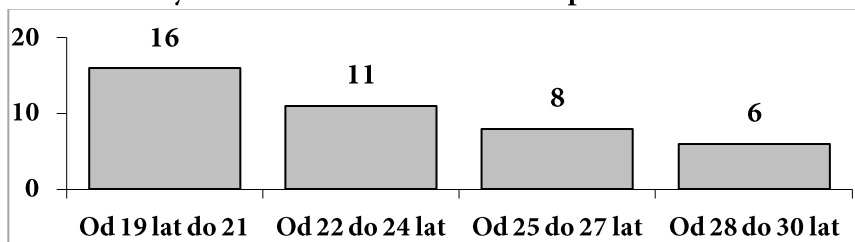
⁶ S. Palka, *Metodologia Badania Praktyka pedagogiczna*, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2006, s.17.

Efektom określenia problemów badawczych i cząstkowych problemów szczegółowych jest możliwość sformułowania hipotez roboczych, które według W. Okonia są „niesprawdzonymi twierdzeniami, których sprawdzenie odbywa się przez wyprowadzenie z nich wniosków empirycznych”⁷. W odniesieniu do sformułowanych problemów badawczych przyjął następujące hipotezy badawcze:

- zakładam, że najbardziej cenionymi wartościami człowieka młodego na Litwie jest: stabilność materialna, polityczna, ekonomiczna i stabilność w innych sferach w państwie, a także bezpieczeństwo;
- kraj opuszczają osoby, które nie są w stanie, lub nie pozwalają im okoliczności, znaleźć pracy lub podjąć nauki na Litwie, więc poszukują lepszych ofert za granicą;
- zakładam, że młodzi Litwini w XXI wieku są otwarci na emigrację i poszukują coraz lepszych warunków do życia.

Badanie, które zrealizowałam, było przeprowadzone przy pomocy strony internetowej www.apklausa.lt, gdzie zamieszczono kwestionariusz badania ankietowego. Ankieta została wprowadzona na stronę internetową na początku marca 2012 roku i była aktywna około dwóch miesięcy. Badanie to dotyczyło głównie młodych osób mieszkających na Litwie i miało charakter statystycznych badań ilościowych. W badaniu wzięło udział 41 osób w przedziale wiekowym 19-30 lat.

Rysunek 1. Struktura wiekowa respondentów



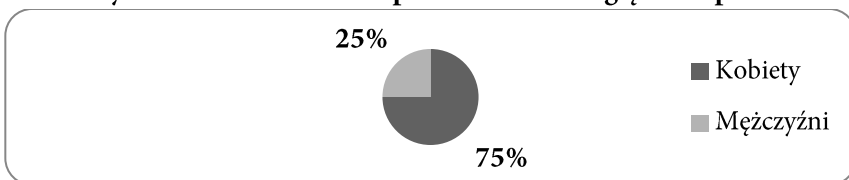
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

⁷ W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1984, s.97.

Swoj wiek podało 41 respondentów. Jak pokazuje powyższy diagram największy odsetek stanowiły osoby w wieku 19-21 lat. Byli to przeważnie absolwenci, którzy po ukończeniu szkoły rozpoczynają studia lub poszukują pracy.

Osoby, które uczestniczyły w badaniu przez większość życia mieszkały na Litwie, choć znacząca ich część miała krótszy lub dłuższy pobyt za granicą. Uwzględniając kryterium płci, stwierdzić należy, że większość osób uczestniczących w badaniu stanowiły kobiety. Odsetek ich wyniósł aż 75%.

Rysunek 2. Struktura respondentów ze względu na płeć

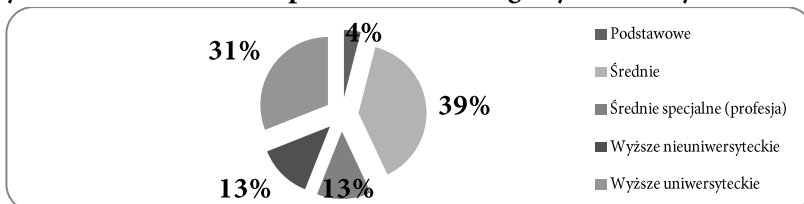


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Mówiąc o stanie rodzinnym respondentów, większość z nich to kawalerowie i panny. Odsetek niezamężnych i niezonatych wyniósł w próbie prawie 45%. Udział procentowy osób, które mieszkają wspólnie nie będąc w związku małżeńskim to 28%. Spośród wszystkich respondentów 22% stanowiły osoby będące w związku małżeńskim.

Ankieta zawierała także pytanie o wykształceniu respondentów. Wyniki widzimy poniżej.

Rysunek 3. Struktura respondentów według kryterium wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Większość osób uczestniczących w badaniu legitymowało się przynajmniej wykształceniem średnim. Ankietowanymi były osoby w młodym wieku, przy czym część z nich stanowiły osoby kształcące się na uczelniach wyższych. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym, co świadczy o tym, że osoby te są obecnie w dużym stopniu zmotywowane do kontynuacji swojej nauki, 31% osób uczestniczących w badaniu wskazało na wykształcenie wyższe uniwersyteckie.

Zanotowana struktura wykształcenia grupy respondentów w przedmiotowym badaniu pokrywa się z tendencjami notowanymi w skali całej gospodarki narodowej. Obrazują to dane zebrane w poniższej tabeli.

Tablica 1. Uczniowie i studenci według struktury wykształcenia

	2008	2009	2010	2011
Podstawowe	47535	47535	43945	38696
Średnie	43551	46527	45299	45224
Wyższe uniwersyteckie	20462	21594	21062	20026
Wyższe nieuniwersyteckie	11949	12189	12672	13044

Źródło: Departament Statystyki Litwy [online],

<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3110103&P Language=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=3455&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=> [dostęp: 15.05.2012].

Ilość osób z wykształceniem wyższym na Litwie podobnie jak na całym świecie rośnie. Zmniejsza się natomiast liczba osób, które nie mają żadnego wykształcenia. Przykładowo liczba osób młodych z wykształceniem podstawowym w ciągu roku 2011 zmniejszyła się o 5249. Na podobnym poziomie przez wszystkie cztery lata utrzymuje się z kolei liczba osób z wykształceniem średnim oraz wyższym uniwersyteckim. W tym ostatnim przypadku tylko w 2011 roku występuje nieznaczny w porównaniu z 2010 r. ich wzrost. Warto

również zwrócić uwagę na zmiany dotyczące liczby osób z wykształceniem wyższym nieuniwersyteckim. Ich liczba wzrasta z każdym rokiem i w roku 2011 wyniosła 13044, co w porównaniu do 2010 roku oznacza wzrost o 372 osoby.

2. Przyczyny migracji

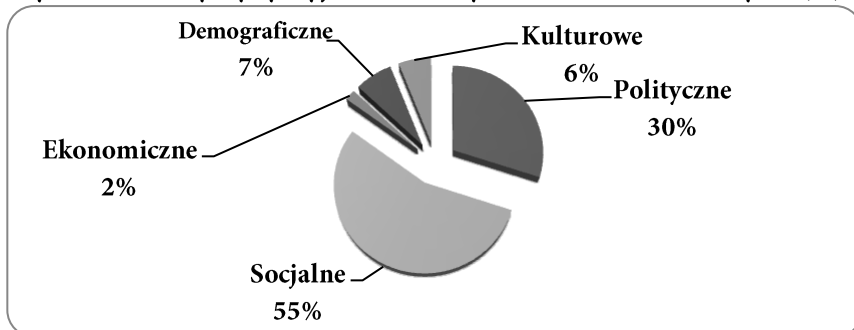
Liczba mieszkańców na Litwie w 2011 roku wynosiła 3203900. Według danych departamentu statystyki 469,1 tys. tych mieszkańców to osoby młode w wieku 15-24 lat⁸. Według prognoz Eurostatu w 2060 roku liczba ludności Litwy wyniesie 2,5 mln mieszkańców, z tego osób młodych w przedziale wiekowym od 15-29 lat będzie tylko 339,6 tys., to jest o 27,6 % mniej niż w roku 2011.

Każdy opuszczający kraj ma swój zbiór przyczyn, dlatego dokonał takiego wyboru. Najczęściej emigranci cechują się podobnym zestawem motywów swych decyzji migracyjnych. Przyczyny migracji mogą mieć charakter ekonomiczny i pozaekonomiczny. Ta pierwsza grupa wiąże się z chęcią poprawy warunków życiowych i większość respondentów, którzy wcześniej byli za granicą wskazuje na ten właśnie powód migracji. Młodzież Litwy za główne przyczyny wyjazdu z Litwy przyjmuje powody: polityczne, socjalne, demograficzne, ekonomiczne i kulturowe (rys 4).

Głównymi przyczynami wyjazdu z Litwy są, według osób ankietowanych, przyczyny socjalne. Uważa tak 55 % respondentów. Następne 30 % wskazuje na przyczyny polityczne. Natomiast, co chyba jest dziwne, na przyczyny ekonomiczne wskazuje jedynie 2% ankietowanych i uważa je za najmniej istotne. Z drugiej strony większość podaje, że wyjeżdża za granicę w celu poprawy własnych finansów.

⁸ Departament statystyki Litwy [online],

<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=3725&PHPSESSID=9ad89fb30d8bb5ae9ae6276998643366> [dostęp: 14.05.2012].

Rysunek 4. Przyczyny wyjazdu z Litwy zdaniem ankietowanych, (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie własnego badania w zakresie migracji osób młodych na Litwie.

Wydaje się, że ankietowani nie w pełni właściwie zrozumieli kategorię czynników o charakterze ekonomicznym i socjalnym, niejednokrotnie traktując je, jako tożsame. Z kolei ostatnie zaproponowane kategorie przyczyn wyjazdów, czyli przyczyny demograficzne i kulturowe zostały oceniane w podobny sposób. Uznało je za ważne 6-7% respondentów.

Dzisiejszą sytuację mniej lub bardziej możemy porównać z sytuacją sprzed lat. Jak pokazują dane z przykładowego badania przeprowadzonego przez A. Sipavičienė głównymi motywami migracji w latach 1992-1994 były powody ekonomiczne. Większość respondentów wskazało, że emigracja poprawiłaby sytuację ekonomiczną w ich gospodarstwach domowych (tab 2).

Także migracja jest często oceniana, jako alternatywa dla pracy na Litwie. W analizowanym okresie wśród głównych powodów wyjazdów wskazywane były: podróże handlowe (36%) i migracja w sprawach biznesu (26%). Migracja zarobkowa miała udział tylko 8,4%.

Tablica 2. Przyczyny migracji mieszkańców Litwy w latach 1992-1994 (%)

	Ogółem
Migracja zarobkowa	8,4
Nauka	11,6
Związki rodzinne	3,7
Handel	36,1
Biznes	26,4
Sport i kultura	4,7
Odwiedzanie przyjaciół	9,7
Inne	3,4
Ogółem	104*

*Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jedną przyczynę, dlatego procent ogółem jest większy niż 100.

Źródło: A. Sipavičienė, *Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė*, Vilnius 2006, s. 11.

Tablica 3. Wskaźnik zatrudnienia młodzieży (15-24) (%) w latach 2010 i 2011

2010	2011
19,2	19,7
10,4	9,7
70,4	70,6

Źródło: Departament statystyki Litwy [online],

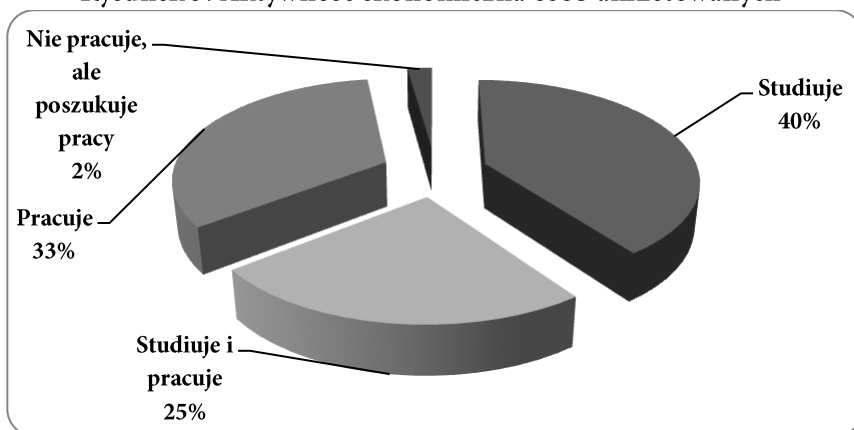
<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=10179> [dostęp: 15.05.2012].

W 2011 roku na Litwie pracowało 92,5 tys. młodzieży w wieku 15-24 lat. W porównaniu z rokiem 2010 liczba ta zmalała o 4,9 tys. Wskaźnik zatrudnienia młodzieży w 2011 roku wynosił 19,7 %, co oznacza jego wzrost o 0,5 punktu procentowego w stosunku do roku poprzedniego. Jak w 2010, tak i w 2011 roku co piąty mieszkaniec w wieku 15-24 lat był zatrudniony. W 2011 roku było 331,4 tys. nieaktywnej młodzieży, czyli

takiej, która nie pracowała i nie poszukiwała pracy. Stanowili oni 70,6 % młodzieży litewskiej⁹.

Dzisiejsza młodzież działa zgodnie ze znanymi i niejednokrotnie wręcz powszechnie akceptowanymi wzorcami i zasadami, w ekonomii noszącymi różne nazwy, np. efektu naśladownictwa, mody czy owczego pędu. Jeżeli jedni migrują, bo chcą znaleźć lepsze warunki pracy, inni idą w ich ślady, gdy się dowiedzą, że tam, za granicami państwa, ludzie znaleźli lepsze życie. Wyrażają nadzieję, że emigracja rozwiąże wszystkie problemy i za granicą będzie bardzo łatwo zrealizować swoje marzenia. W moim przekonaniu, ludzie ci po prostu nie chcą stykać się z trudnościami życia codziennego na Litwie i myślą, że tych trudności za granicą nie będzie. W rzeczywistości nie ma chyba takiego kraju, gdzie wszystko by było łatwo osiągalne. Niezależnie zatem od tego, gdzie mieszkamy, bez wysiłku niełatwo jest odnieść sukces i podnieść jakość swojego życia.

Rysunek 5. Aktywność ekonomiczna osób ankietowanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

⁹ Departament statystyki Litwy [online], <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=10179> [dostęp: 15.05.2012].

Powyższe odpowiedzi mówią nam o tym, że większość respondentów studiuje. Ich odsetek wyniósł 40% ogólnej liczby ankietowanych. Co czwarty z respondentów studiuje i pracuje. Łączenie studiów z pracą zawodową bardzo rozpowszechniło się na Litwie. Studenci, którzy nie myślą o emigracji i chcą kształcić się na Litwie, poszukują pracy. Ludzie w krajach zachodnich odróżniają się od nas tym, że więcej czasu poświęcają na planowanie, natomiast ludzie na Litwie bardziej są skłonni podejmować te działania, które są już rozpowszechnione i znane w społeczności. Dodatkowo, niejednokrotnie starają się wykazywać swoją aktywnością w wielu różnych obszarach, a z powodu braku czasu na wszystko ich praca charakteryzuje się jednym z najniższych poziomów produktywności w skali całej Unii Europejskiej¹⁰.

Powracając do diagramu, widzimy, że pracuje tylko 33% osób ankietowanych. To duża część, biorąc pod uwagę, że są to osoby w wieku młodym. Także są tacy, którzy jeszcze poszukują pracy, jest ich tylko 2%.

Ci, którzy pracują, odpowiedzieli także na pytanie, jakie jest ich miesięczne wynagrodzenie. Wyniki zostały przedstawione na poniższym rysunku (rys. 6).

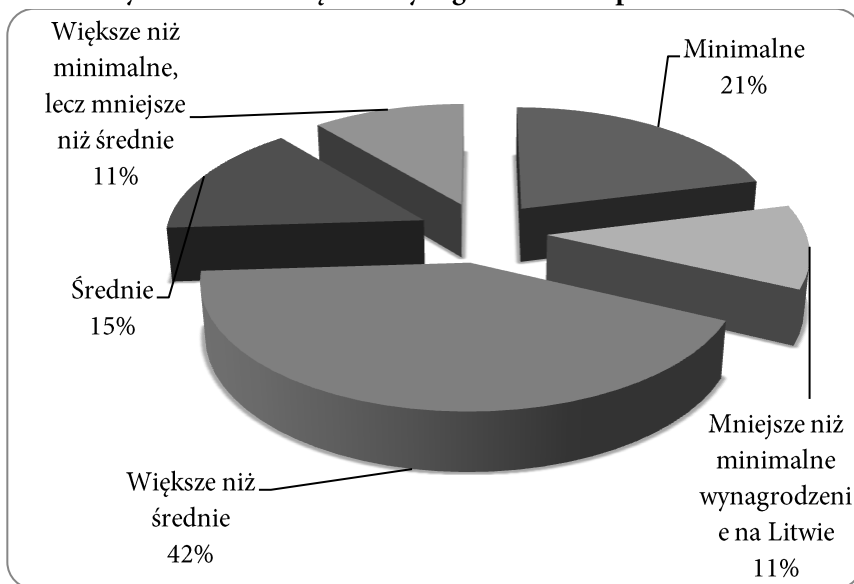
Większość pracujących ma wynagrodzenie wyższe od średniego. Takich osób jest 42%. Średnie wynagrodzenie na Litwie w 2011 roku wynosiło 2116 lt. O połowę mniej natomiast jest osób z wynagrodzeniem minimalnym, które na Litwie wynosi 800 lt miesięcznie, natomiast minimalne wynagrodzenie za godzinę w 2011 roku na Litwie wynosiło 4,85 lt. Osób z wynagrodzeniem minimalnym jest 21%. Niskie płace w kraju mogą stać się jedną z głównych przyczyn emigracji na Litwie. W porównaniu z Unią Europejską płace na Litwie, jak i większość innych wskaźników, są jednymi z najniższych. Płaca minimalna w całej Unii

¹⁰ Mano studijos [online],

<http://manostudijos.cv.lt/index.php?act=mprasa&sub=article&id=384> [dostęp: 02.06.2012].

zawiera się w przedziale od około 424 lt w Bułgarii do około 6070 lt w Luksemburgu¹¹.

Rysunek 6. Miesięczne wynagrodzenie respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Według ankiety, dla większości warunki pracy na Litwie nie są zadowalające. Takich odpowiedzi udzieliło 73% osób. Dla następnych 27% warunki pracy są w pełni zadowalające i osoby takie nie czują się z tego powodu niedowartościowane.

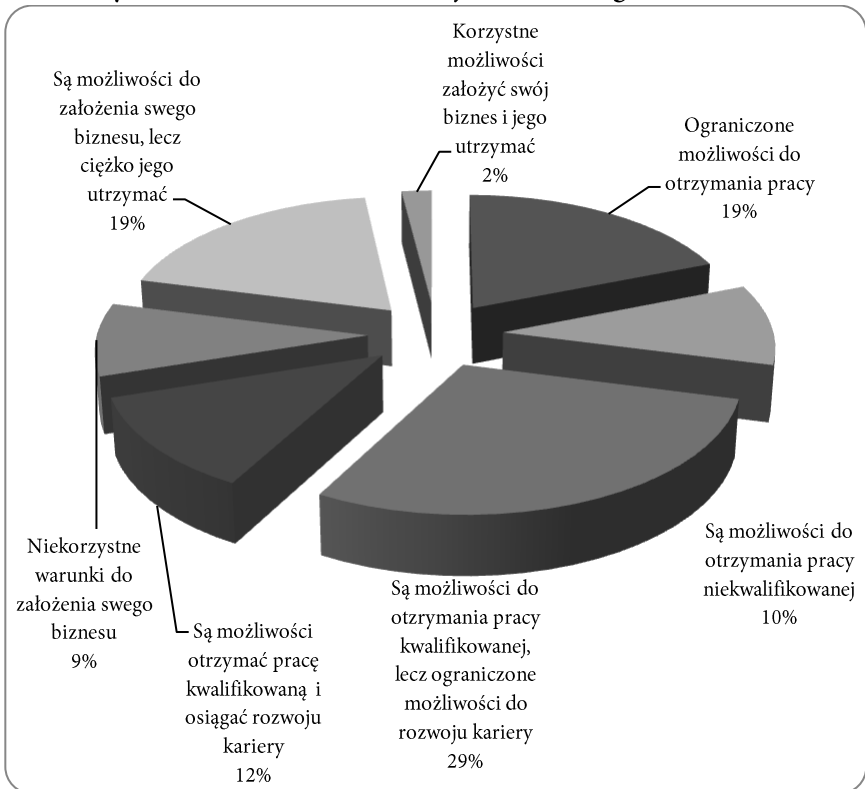
Możliwości rozwoju zawodowego są oceniane w różny sposób. Każdy chce podnosić swoją wartość na współczesnym rynku pracy. Jest to możliwe poprzez podnoszenie umiejętności i zdobywanie nowych kwalifikacji. Rozwijać się chce każdy, bo rozwój jest elementem samorealizacji i także zwiększa poczucie własnej wartości. Na Litwie

¹¹ Eurostat [online],

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics/Lt, [dostęp: 02.06.2012]

możliwości rozwoju zawodowego coraz bardziej wzrastają. Jak te możliwości są oceniane przez ankietowanych, przedstawia diagram poniżej.

Rysunek 7. Możliwości rozwoju zawodowego na Litwie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Większość respondentów twierdzi, że na Litwie są możliwości do otrzymania pracy kwalifikowanej, lecz są ograniczone możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej. Otwartość Unii Europejskiej i swoboda przepływu czynnika ludzkiego daje możliwość do rozwoju własnej kariery zarówno w kraju macierzystym jak i poza jego granicami. Ankietowani, którzy uważają, że na Litwie są korzystne

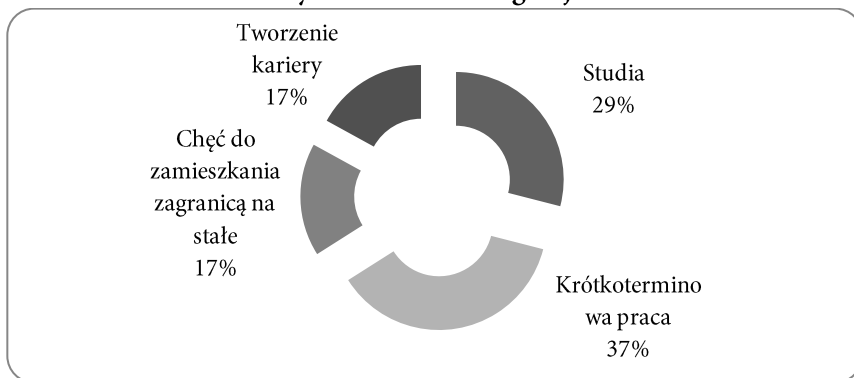
możliwości do założenia swego biznesu i jego utrzymania, stanowią zaledwie 2% z 47 osób.

Na pytanie, gdzie jest łatwiej zdobyć karierę, 50% respondentów wybrała zagranicę. Litwę wybrało 11% ankietowanych, natomiast osób, którzy oceniają warunki na Litwie i zagranicą jako podobne, jest około 20%. Osób, którzy nie mogli odpowiedzieć na to pytanie było 19%.

Większość, bowiem 60%, wskazała, że możliwości prowadzenia biznesu za granicą są większe niż na Liwie. Około 32% respondentów nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie, z kolei dla pozostałych 8% na Litwie te możliwości wydają się o wiele większe.

Brak chęci lub możliwości podjęcia pracy przez młodzież na Litwie prowadzi do emigracji. Młodzież poszukując pracy, lepszych warunków życia, możliwości podniesienia kwalifikacji lub po prostu kierując się chęcią poznania świata przekracza granice Litwy.

Rysunek 8. Cele migracji

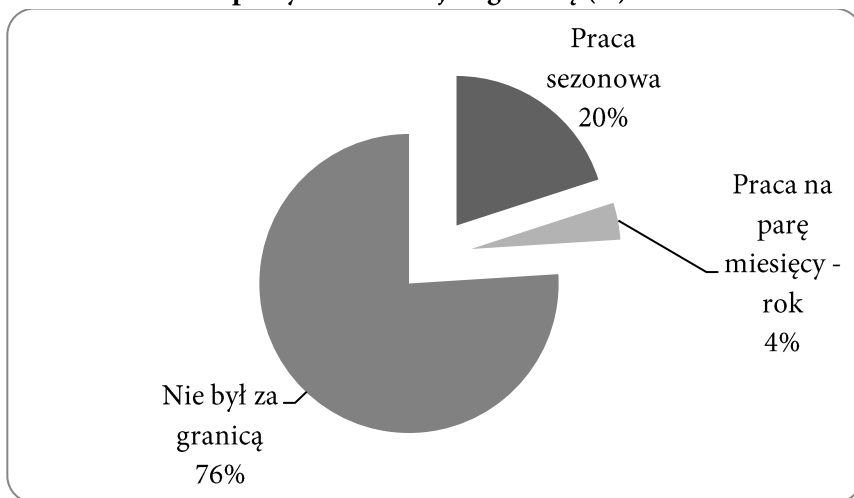


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W świetle przeprowadzonych badań głównym celem wyjazdu za granicę pozostaje krótkoterminowa praca. Także duża część respondentów wyjeżdża z myślą o studiach. Prawie o połowę mniej jest chętnych do wyjazdu za granicę na pobyt stały oraz w celu prowadzenia tam własnego biznesu.

Następna ilustracja graficzna ukazuje strukturę odpowiedzi osób, którzy byli za granicą w celach zarobkowych.

Rysunek 9. Struktura respondentów wg. kryterium wykonywania pracy zarobkowej za granicą (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Spośród badanych osób 20% wykonywało za granicą pracę sezonową, 4% zaś przebywało za granicą pracując nieco dłużej, tzn. do roku. Ci, którzy zdecydowali się na emigrację w celach zarobkowych podawali jako główne powody swojego wyjazdu takie przyczyny jak:

- brak pieniędzy;
- podróż służbowa;
- niska płaca na Litwie;
- rodzeństwo za granicą.

Chociaż spośród ankietowanych bardzo mała część była za granicą, każdy wyraził swoją opinię o migrowaniu z kraju. Będzie o tym mowa w ostatniej części opracowania.

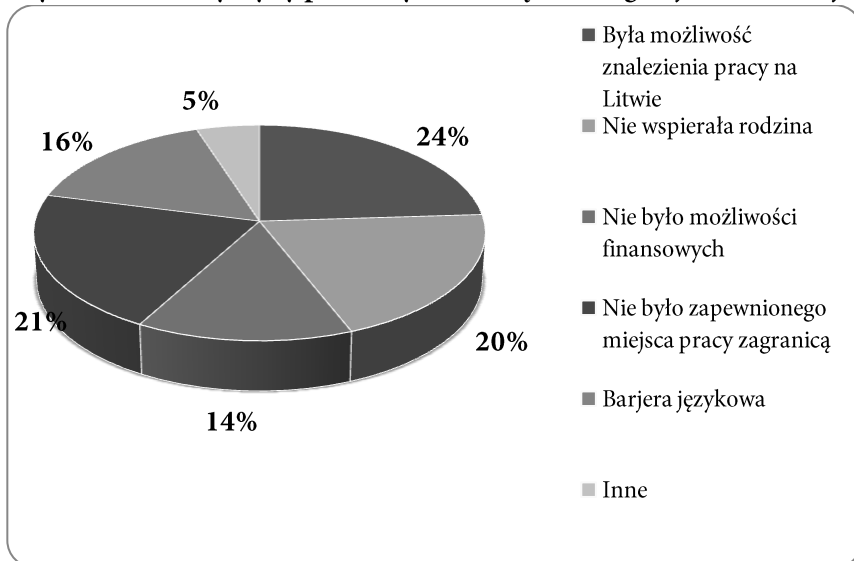
Na pytanie, kogo powiadomili, że wyjeżdżają za granicę, prawie wszyscy odpowiedzieli jednakowo: bliskich i przyjaciół. Tylko 4,3%

ankietowanych o swoim wyjeździe poinformowała Departament Migracji Litwy i tylko jedna osoba poinformowała o tym miejscowy samorząd. W świetle takiej struktury odpowiedzi, stwierdzić należy, że dane na temat migracji, w których posiadaniu znajduje się państwo nie są wiarygodne i bardzo różnią się od stanu rzeczywistego.

Większość swoją przyszłość na najbliższe 5 lat wiąże z Litwą. Takich osób spośród ankietowanych jest 54%, natomiast pozostałe 46%, a to prawie połowa, planuje w ciągu najbliższych 5 lat wyjechać za granicę. Osoby, które w ogóle nie odrzucają możliwości emigracji, stanowią prawie połowę ankietowanych (47%). Ci, którzy w swoim życiu na pewno podejmą się emigracji, stanowią około 26%. 9 osób jeszcze nie postanowiło, czy będą emigrowały, natomiast zaledwie 6% na pewno nie zdecyduje się na opuszczenie Litwy.

Ci, którzy nie pracowali za granicą, mieli możliwość przedstawienia głównych przyczyn, powstrzymania się przed emigracją.

Rysunek 10. Przyczyny powstrzymania się od emigracji zarobkowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Jako główną przyczyną powstrzymania się od emigracji respondenci podają możliwość znalezienia pracy na Litwie. Inni zaś mają obawy przed wyjazdem, ponieważ nie wiedzą czy znajdą pracę za granicą. Wielu z nich jak się wydaje powstrzymuje także bariera językowa. Do innych przyczyn należą argumenty podane przez respondentów, takie jak: studiuje na Litwie i dotychczas nie odczuwam potrzeby wyjazdu za granicę.

3. Skutki migracji

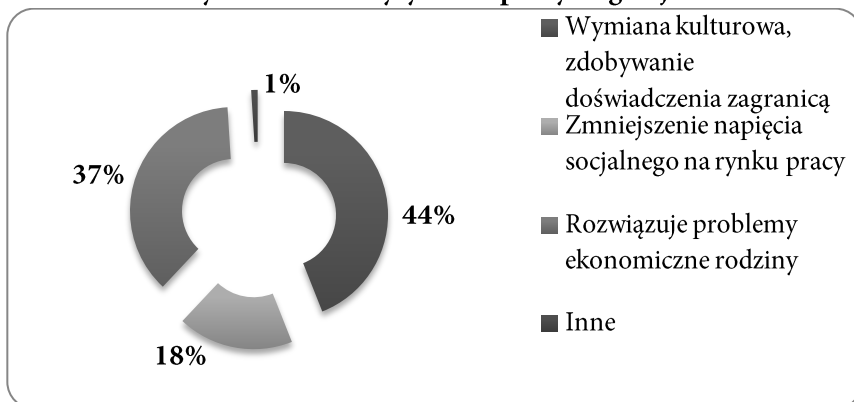
Skutków migracji dla kraju z którego wywodzą się emigranci, takiego właśnie jak Litwa, jest wiele. Generalnie można je podzielić na pozytywne i negatywne. Za skutki pozytywne uważa się: spadek stopy bezrobocia w kraju, wzrost płac, wzrost poziomu wykształcenia i inne.

Na Litwie pomimo rosnącej skali emigracji nie widać identycznego co do dynamiki zmian spadku rozmiarów bezrobocia. Biorąc pod uwagę dane statystyczne, można stwierdzić, że emigracja na Litwie nie niesie ze sobą spadku stopy bezrobocia, emigracja ją tylko tymczasowo spowalnia. Co do następnego skutku pozytywnego – wzrost płac – także nie możemy stwierdzić jednoznacznie, że jest on jakoś powiązany z emigracją mieszkańców na Litwie. Chociaż emigracja jest prawie 15-krotnie większa od imigracji, nie widać zasadniczego przełożenia na wzrost płac. Płaca minimalna pozostaje na poziomie z 2008 roku. Poziom wykształcenia mieszkańców Litwy sukcesywnie się podnosi. Nie oznacza to jednak jeszcze, że jest to skutkiem emigracji. Odpowiedzi na pytanie, dotyczące pozytywnych aspektów migracji zostały przedstawione na rysunku 11.

Według respondentów głównym aspektem pozytywnym migracji jest wymiana kulturowa i zdobywanie doświadczenia za granicą. Następnie bardzo ważnym aspektem jest zmniejszenie się problemów ekonomicznych w rodzinie. Spośród innych konsekwencji wymienia się także ułatwiony dostęp do litewskiego rynku pracy czy też zmniejszenie

presji na rozrost sfery socjalnej państwa.

Rysunek 11. Pozytywne aspekty migracji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

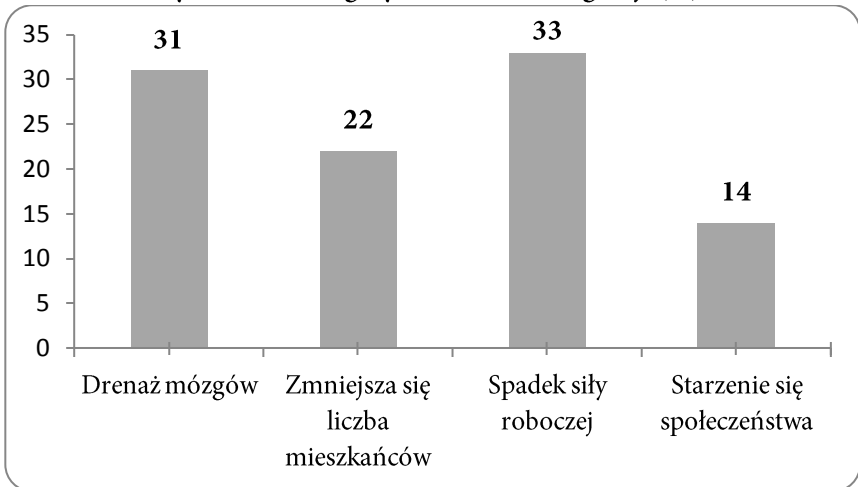
Ankietowani brali pod uwagę także aspekt językowy, zwracając uwagę na ułatwione możliwości nauczenia się języka obcego. O tych skutkach mówi się także w dokumencie „Emigracja Litwinów“. W dokumencie także jest mowa o tym, że większa część dochodów, które emigrant przywozi z zagranicy jest konsumowana i inwestowana na Litwie, co jest bardzo pożyteczne dla kraju. Dla wszystkich pozostaje nadzieja, że ci, którzy emigrują, kiedyś powrócą do ojczyzny¹².

Ankietowani mieli możliwość wymienić negatywne skutki oraz wskazać zagrożenia związane z emigracją. W szczególności respondenci zwrócili uwagę na następujące:

- spadek liczby mieszkańców,
- wyjazdy głównie młodych i energicznych osób,
- wyjazdy wykwalifikowanej kadry specjalistów,
- starzenie się społeczeństwa, zmniejszenie liczby ludności w wieku produkcyjnym.

¹² Pilietinės Visuomenės Institutas [online], Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, http://www.civitas.lt/files/Tyrimas_Lietuviu_emigracija_Studija.pdf, Vilnius 2005, s. 8, [dostęp: 06.19.2012].

Rysunek 12. Negatywne skutki emigracji (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Jako najważniejszy negatywny skutek emigracji, około 33% osób wybrało spadek liczby rąk do pracy na Litwie. Także za istotny element negatywnie powiązany z wyjazdami zagranicznymi osób uznany został proces drenażu mózgów, na który wskazało około 31% respondentów. Na trzecim miejscu uplasowała się malejąca liczba mieszkańców, natomiast na ostatnim starzenie się społeczeństwa. Na podobne skutki wskazuje się także w innych badaniach, czego dowodem mogą być raporty opracowane tuż po wejściu Litwy w skład struktur unijnych. Badacze najczęściej zwracają uwagę na między innymi konsekwencje demograficzne, czego wyrazem może być właśnie malejąca liczba ludności. Innymi, z grupy często wymienianych skutków są:¹³

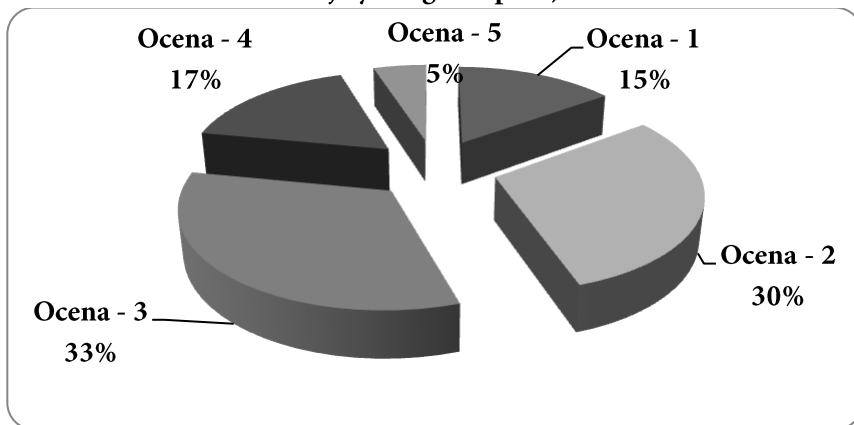
- spadek ludności w wieku produkcyjnym,
- spadek produktywności,
- problemy wynikające z wyjazdu podatników,

¹³Pilietinēs Visuomenēs Institutas [online], Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, http://www.civitas.lt/files/Tyrimas_Lietuviu_emigracija_Studija.pdf, Vilnius 2005, s. 9, [dostęp: 06.19.2012].

- nieosiągnięcie w kraju macierzystym efektów inwestycji ponoszonych w człowieka.

Według opinii ankietowanych, jakość życia na Litwie nie jest najwyższa. Wskazania dotyczące oceny jakości życia na Litwie przedstawia poniższy wykres.

Rysunek 13. Ocena jakości życia na Litwie (od najniższego do najwyższego stopnia)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ankietowana młodzież nisko ocenia jakość życia na Litwie. Większość (33%) z respondentów przypisuje w skali 1-5 ocenę trzy, czyli odpowiadającą wynikowi średniemu. Ci, którzy są zadowoleni z poziomu jakości życia na Litwie i oceniają tę sytuację bardzo dobrze stanowią tylko 5% ankietowanych osób młodych. Duża ilość osób ocenia sytuację na Litwie negatywnie. Osoby te ogółem stanowią 45% ankietowanych.

Departament Statystyki Litwy corocznie publikuje dane, które dotyczą wskaźników jakości życia na Litwie. Wybrane wskaźniki przedstawiono w tabeli 4.

Tablica 4. Wskaźniki jakości życia na Litwie, (%)

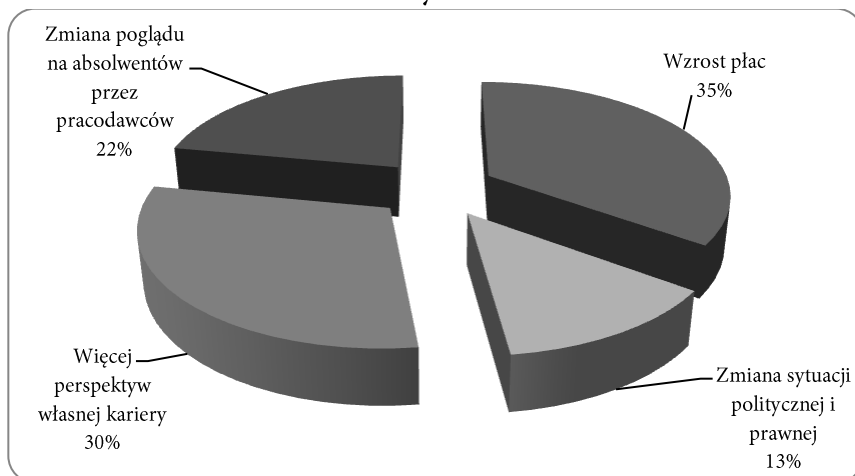
	2008	2009	2010	2011
Stopień zagrożenia ubóstwem	20,0	20,6	20,2	-
Stopień znacznego niedostatku materialnego	12,3	15,1	19,5	-
Stopa bezrobocia	5,8	13,7	17,8	15,4
Część młodzieży, która wcześniej zakończyła edukację	7,4	8,7	8,1	7,9

Źródło: Departament Statystyki Litwy [online],

<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=3724&PHPSESSID=127de92b2f56a5a3bc3f7b4d596b0cc8>, [dostęp: 06.19.2012].

Jak widać z przytoczonych danych, na względnie stałym poziomie pozostaje na Litwie stopień ryzyka związanego z ubóstwem. Rośnie z kolei stopień niedostatku materialnego. Właśnie ubóstwo materialne, rozumiane jako brak środków materialnych do życia jest podstawową barierą utrudniającą życie, w istotny sposób wpływającą na możliwości rozwojowe młodego pokolenia. Innym z indyktorów ujętych w tabeli jest stopa bezrobocia. Ostatnie lata to okres dekonjunktury w gospodarce światowej, który w istotny sposób wpłynął również na sytuację na litewskim rynku pracy. Zanotowano gwałtowny wzrost stopy bezrobocia, która zwiększała się do 2010 roku, by następnie spaść w roku 2011. Kryzys światowy negatywnie wpłynął również na aspiracje czy też możliwości kontynuowania nauki przez osoby młode. W latach 2009-2010 odsetek młodzieży wcześniej kończącej edukację wzrósł z 7,4% do powyżej 8%. Wszystkie z przykładowych wskaźników wskazują na relatywne, choć miejmy nadzieję, że jedynie krótkookresowe pogorszenie warunków życia społeczeństwa litewskiego.

Rysunek 14. Potencjalne źródła zmniejszenia poziomu emigracji młodzieży na Litwie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Według ankietowanych głównym czynnikiem, który może wpłynąć na ograniczenie poziomu emigracji na Litwie jest wzrost płac. 35% respondentów czeka właśnie tej zmiany w kraju. Wzrost płac wpłynąłby pozytywnie na saldo migracji w kraju. Także duża część respondentów, która stanowi 30% ankietowanych, jest za tym, aby w kraju nastąpiła poprawa w zakresie warunków do prowadzenia własnego biznesu.

Z uwagi na szybkość zmian zachodzących w gospodarce, postępujące procesy migracyjne oraz starzenia się społeczeństwa przedsiębiorstwa na Litwie w coraz większym stopniu będą miały utrudniony dostęp do wykwalifikowanych pracowników. Z drugiej strony, absolwenci szkół wyższych nie są pozytywnie oceniani na rynku pracy. Pracodawcy są rzecz jasna bardziej skłonni do zatrudnienia pracowników z doświadczeniem niż bez przygotowania zawodowego¹⁴. Tym niemniej wskazana jest zmiana w postrzeganiu absolwentów szkół i

¹⁴ B. Gruževskis, Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai: aktualūs socialinės politikos klausimai 2007/2008, Via Recta, Vilnius 2007, s. 13-17.

patrzenie na nich przez pryzmat nie tylko i wyłącznie obecnie posiadanych kwalifikacji i umiejętności ale również przez pryzmat potencjału rozwojowego jaki stanowią dla przedsiębiorstwa.

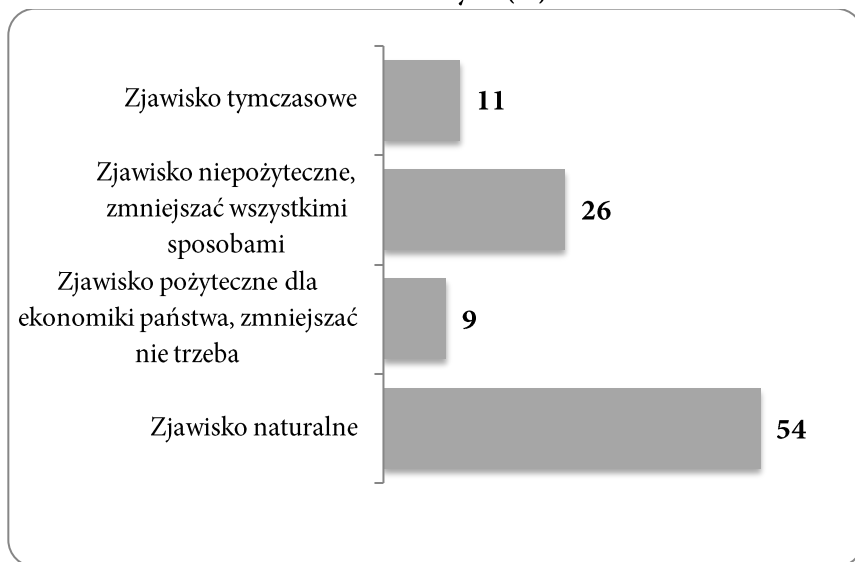
Litwini opuszczając swój kraj i emigrując do innych państw przynoszą także określone skutki dla kraju imigracji. Podobnie jak w przypadku oceny emigracji z punktu widzenia kraju macierzystego migrantów można je podzielić na pozytywne oraz negatywne. Najczęściej zwraca się uwagę na pozytywne dla kraju imigracji przejawy postępujących procesów migracyjnych. W szczególności mówi się o wzroście liczby rąk do pracy. Główne kraje, do których emigrowałaby młodzież ankietowana, to przede wszystkim: Wielka Brytania, Norwegia, Dania, Polska, USA, Szwecja, Italia, Niemcy, Kanada.

Według osób, którzy brały udział w ankietowaniu, nad rozmiarami emigracji powinno w kolejności czuć samo państwo (58% odpowiedzi respondentów), społeczeństwo a następnie pracodawcy. To właśnie państwo za pomocą szeregu działań i instrumentów powinno chronić swą ludność oraz stwarzać dogodne warunki życia, sprzyjające chęci wydłużonego pobytu na jego terytorium.

Respondenci mogli wyrazić swoją opinię na temat warunków, jakie są tworzone w państwie litewskim, do powrotnego ruchu migrantów. Pytanie brzmiało następująco: czy państwo litewskie tworzy dogodne warunki dla powrotu emigrantów do ojczyzny? Większość, co stanowi 41%, nie była w stanie odpowiedzieć na podane pytanie. Następni (28%) byli pewni, że państwo takich warunków nie tworzy, natomiast 22% osób odpowiedziało, że przez państwo litewskie w sposób świadomy warunki takie kreuje. Około 9% respondentów było wreszcie zdania, że kwestie te nie powinny być przedmiotem zainteresowania samego państwa.

W jednym z ostatnich pytań ankietowani mogli wreszcie wyrazić swoją syntetyczną opinię na temat współczesnych procesów migracyjnych. Ich odpowiedzi zostały zebrane i przedstawione na poniższej ilustracji graficznej.

Rysunek 15. Postrzeganie współczesnej emigracji przez ankietowanych (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dla większości respondentów, którzy stanowią 54%, emigracja jest zjawiskiem naturalnym. Następne 26% postrzega emigrację jako zjawisko niekorzystne dla państwa i najbardziej zależące od polityki w kraju. W konsekwencji są zdania, że należy podjąć wszelkie kroki służące jej ograniczeniu. 11% respondentów uważa, że jest to zjawisko tymczasowe i większość emigrantów powróci, gdy podniesie się standard życia na Litwie. Emigrację, jako zjawisko pożyteczne dla ekonomiki kraju, postrzega tylko 9% respondentów.

Wnioski

Przystąpienie Litwy do Unii Europejskiej otworzyło jej granice na Europę i stworzyło korzystne warunki dla wolnego przepływu osób. Przez to właśnie zaczyna gwałtownie wzrastać emigracja na Litwie i

państwo nie jest w stanie z nią walczyć. Saldo migracji na Litwie już przez wiele lat jest ujemne i coraz bardziej się zmienia w niepożądaną dla kraju stronę.

Litwa jest krajem emigracji i nikt nie jest w stanie powiedzieć jak długo jeszcze takim pozostanie. Młodzi ludzie porzucają kraj poszukując lepszych warunków do życia, idą za postępem naukowym, chcąc kształcić się na jak najlepszych uczelniach, mieć pracę, która zapewni im dobrobyt w życiu, mieszkać w dobrym otoczeniu. Ze względu na coraz bardziej zwiększającą się emigrację z Litwy, możemy sądzić, że państwo litewskie tego nie zapewnia.

BIBLIOGRAFIA

- Departament statystyki Litwy [online], <http://www.stat.gov.lt/lt/> [dostęp: 08.12.2011].
- Dutkiewicz W., Przewodnik metodyczny dla studentów pedagogiki, Strzelec, Kielce 1996.
- Eurostat [online], <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> [dostęp: 20.11.2011].
- Mano studijos [online], <http://manostudijos.cv.lt/index.php?act=mprasa&sub=article&id=384> [dostęp: 02.06.2012].
- Nowak S., Metodologia badań społecznych. Zagadnienia ogólne, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1970.
- Okoń W., Słownik pedagogiczny, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1984.
- Palka S., Metodologia Badania Praktyka pedagogiczna, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
- Pieter J., Ogólna metodologia pracy naukowej, Wyd. Zakładu Narodowego im. Ossolińskich, Wrocław – Warszawa 1997.
- Pilch T., Bauman T., Zasady badań pedagogicznych, Wyd. Akademickie ŻAK, Warszawa 1995..

Pilietinės Visuomenės Institutas, *Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai*, [online],

http://www.civitas.lt/files/Tyrimas_Lietuviu_emigracija_Studija.pdf
[dostęp: 19.06.2012].

Puślecki W., *Metody badań pedagogicznych*, Wyd. ODN w Kaliszu, Kalisz 1985.

Sipavičienė A., *Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė*, Vilnius 2006.

LITHUANIAN YOUTH MIGRATION ACCORDING TO THE SURVEY

Summary

Migration is an extremely complex phenomenon which has accompanied mankind since the beginning of its existence. It is a sign of openness to the world, entrepreneurship, courage and taking risks as well as the ability to adapt to the changing reality. In the past, the range of migration was significantly dependent on the development of civilization, especially on its technical progress. Whereas today technical and scientific progress as well as development of international law, respect for human and civil rights are taken into consideration. In this way today new patterns of migration are being formed. Thus, migration becomes a more important issue in the world.

The aim of this paper is to present the current situation of migration of Lithuanian youth and fundamental trends in migration processes in Lithuania. Currently, more and more young people are striving to achieve their own goals and forget what patriotism is. They concentrate more on their problems, instead of on those that arise in the country due to their emigration. The paper presents the results of empirical studies of the Lithuanian youth migration determining the causes and consequences of migration of young Lithuanians and answering the

question of how the situation in Lithuania affects migration decisions of young people in Lithuania.

Piotr Szczepanik
Koło Naukowe Politologów
Uniwersytet Rzeszowski
dr Krzysztof Żarna

DYPLOM UCZELNI WYŻSZEJ A PERSPEKTYWY ZATRUDNIENIA

Wstęp

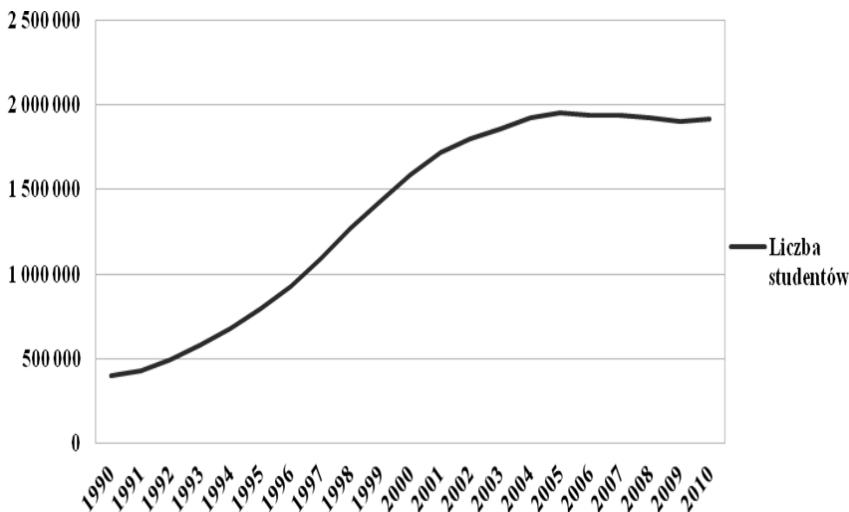
Celem artykułu jest omówienie problematyki związanej z zatrudnieniem po ukończeniu studiów. Istotną kwestią jest ukazanie, jak zmieniała się wartość dyplomu na przestrzeni ostatnich lat. W oparciu o dane Głównego Urzędu Statystycznego zostaną ukazane dane dotyczące polskich studentów. Przedstawiony zostanie też problem bezrobocia wśród absolwentów uczelni wyższych. Ważnym elementem jest również porównanie sytuacji absolwentów uczelni wyższych na rynku pracy w Polsce z sytuacją w innych państwach Europy. Istotnym również jest ukazanie, jak wybór kierunku wpływa na przyszłą perspektywę zatrudnienia. Ostatnim zagadnieniem poruszonym w artykule jest działalność ponadprogramowa podejmowana przez studentów w trakcie studiów. Zagadnienie to dotyczy przykładowo udziału w szkoleniach czy wyjazdów w ramach projektów europejskich oraz jak tego rodzaju aktywność przekłada się na pozycję wyjściową na rynku pracy?

1. Studia w liczbach

Zanim zostanie poruszona główna część artykułu, niezbędnym jest wykazanie kilku istotnych zjawisk mających miejsce w strukturze demograficznej polskiego społeczeństwa. Należy wspomnieć o przemianach, jakie zachodzą w polskim społeczeństwie w wyniku transformacji ustrojowej. Z upływem kolejnych lat dostęp do oświaty na poziomie wyższym stawał się coraz łatwiejszy. Rosnąca liczba uczelni

państwowych jak i bardzo szybko rozwijająca się sfera uczelni niepublicznych pozwoliła w krótkim czasie tysiącom młodych ludzi dostać się na studia wyższe.

Rysunek 1. Liczba studentów w Polsce w latach 1990-2010



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z:

http://www.stat.gov.pl/gus/5840_8864_PLK_HTML.htm [dostęp: 7 lipca 2012 r.]

<http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/dane-statystyczne-o-szkolnictwie-wyzszym/> [dostęp: 7 lipca 2012 r.].

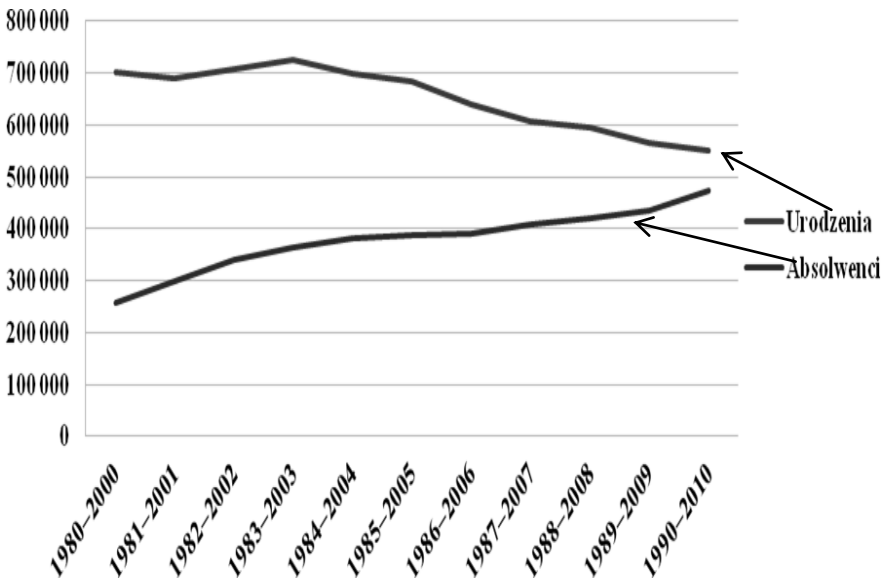
Analizując dane z wykresu jasne staje się, że w porównaniu do roku 1990, w roku 2010 liczba studentów w Polsce wzrosła pięciokrotnie z 400 tys. do blisko 2 mln. Zasadniczymi powodami takich zmian był rozwój szkolnictwa wyższego, w przeciągu 20 lat liczba uczelni wyższych uległa podwojeniu¹. Ponadto sami Polacy coraz częściej decydowali się na kontynuację edukacji w celu uzyskania lepszej pozycji na rynku pracy.

Kolejnym istotnym zjawiskiem jest paradoks wzrostu liczby

¹ http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.159 [dostęp: 7 lipca 2012 r.]

absolwentów uczelni wyższych na przestrzeni ostatnich 20 lat. W odróżnieniu do danych przedstawionych w pierwszym wykresie, te z drugiego stanowią porównanie liczby absolwentów uczelni wyższych do liczby urodzeń 20 lat wcześniej. Zastosowanie takich wskaźników daje możliwość porównania, ile z urodzonych osób w danym roku może potencjalnie kontynuować naukę w przyszłości i ukończy studia.

Rysunek 2. Stosunek liczby urodzeń w Polsce w latach 1980-1990 do liczby absolwentów w latach 2000-2010



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z:

<http://www.egospodarka.pl/71641,Absolwenci-szkol-wyzszych-na-ryнку-pracy,1,39,1.html> [dostęp: 7 lipca 2012 r.]; Z. Strzelecki, J. Witkowski, *Ewolucja rozwoju ludności Polski: przeszłość i perspektywy*, Warszawa 2009.

Na wykresie mamy do czynienia z dwoma rodzajami danych. Pierwsze z nich dotyczą liczby urodzeń w latach 1980–1990, natomiast pozostałe odnoszą się do liczby absolwentów w latach 2000–2010. Dzięki

takiemu zestawieniu można łatwo zauważyć, że w porównaniu do spadającej liczby urodzeń (o ok. 150 tys.) liczba absolwentów uczelni wyższych rośnie (o ok. 230 tys.). Ponadto omawiane dane świadczą o tym, że na rynek pracy corocznie wkracza od 400 do 500 tys. absolwentów uczelni wyższych. Ta niemal półmilionowa grupa ludzi będzie starała się o zatrudnienie.

2. Problem bezrobocia oraz zatrudnienie wśród absolwentów uczelni wyższych

Największym problemem z jakim przychodzi spotkać się młodym ludziom po uzyskaniu dyplomu jest brak możliwości znalezienia zatrudnienia. W 2010 r. stanowili oni 10,5 % (około 220 tys.) ogółu bezrobotnych². W pierwszym kwartale 2012 r. liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem wzrosła do 235 tys.³ Dla porównania w roku 2000 odsetek bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych oscylował pomiędzy 1–2%. Omawiany problem nie dotyczy tylko Polski. Jak pokazuje tabela nr 1, wyższe lub na podobnym poziomie bezrobocie utrzymuje się w Estonii, Litwie, Grecji, Hiszpanii. W nieco lepszej sytuacji znajdują się absolwenci studiów w Irlandii oraz Portugalii. Wspomnieć jeszcze należy o średnim czasie poszukiwania pracy przez osoby które ukończyły studia. W Polsce czas oczekiwania na zatrudnienie to nawet dwa lata. Dla ukazania kontrastu warto podać dane z Francji, Wielkiej Brytanii i Niemiec, gdzie czas oczekiwania na pracę po uzyskaniu dyplomu z wyższym wykształceniem wynosi około 3 miesiące⁴.

² <http://www.egospodarka.pl/63437,Rosnie-bezrobocie-wsrod-absolwentow,1,39,1.html> [dostęp: 7 lipca 2012 r.]

³ http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/613854,padl_rekord_bezrobocia_osob_z_wyzszym_wyksztalaniem.html [dostęp: 7 lipca 2012 r.]

⁴ <http://www.regiopraca.pl/portale/rynek-pracy/wiadomosci/bezrobocie-wsrod-absolwentow-staje-sie-plaga> [dostęp: 8 lipca 2012 r.]

Tablica 1. Bezrobocie wśród absolwentów uczelni wyższych w państwach Europy

Państwo	Bezrobotni z wykształceniem wyższym
Grecja	16%
Estonia	15%
Litwa	12%
Hiszpania	11%
Polska	10,5%
Portugalia	8–9%
Irlandia	6–7 %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z: http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/488355,studia_nie_gwarantuja_juz_pracy_co_dzie_siaty_bezrobotny_m_a_dyplom_wyzszej_uczelni.html [dostęp: 7 lipca 2012 r.]

Wydawać by się mogło, że najistotniejszym problemem jest sam fakt istnienia zjawiska bezrobocia po studiach. Niemniej jednak sytuacja zatrudnionych absolwentów nie przedstawia się najlepiej. Z przeprowadzonych przez portal Polityka.pl ankiet internetowych wśród absolwentów uczelni wyższych przeprowadzonych wynika iż zaledwie połowa absolwentów może liczyć na pracę w wyuczonym zawodzie⁵. Najczęstsze miejsca pracy absolwentów kilku wybranych kierunków studiów:

- politologia: informatyk fakturzysty, pełnomocnik firmy, specjalista do spraw marketingu terytorialnego;
- administracja: pracownik fizyczny, pracownik budowlany, starszy referent;
- ekonomia: pracownik biura podróży, kierowca, kasjer, mechanik, grafik, barman;
- fizjoterapia: pracownik KFC, hostess, fizjoterapeuta, magazynier;
- socjologia: handlowiec, pracownik logistyki, konserwator;
- zarządzanie i marketing: kierownik recepcji hotelu, sekretarka,

⁵<http://www.wokolkariery.pl/praca-w-zawodzie-tylko-dla-szczesciarzy.xml> [dostęp: 8 lipca 2012 r.]

serwisant;

- filologia angielska: urzędnik, nauczyciel, pracownik biura podróży⁶.

Z wyżej wymienionego zestawienia wynika jasno, że obok bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem pojawia się kolejny problem, mianowicie praca w innym niż wyuczonym zawodzie. Próbując znaleźć odpowiedź dlaczego tak wygląda sytuacja, należy prześledzić zapotrzebowanie rynku pracy. Można zaryzykować stwierdzeniem, że jeśli chodzi o specjalistów z danej dziedziny to niektóre branże są przesycone, natomiast w innych utrzymuje się deficyt. Najtrudniej o pracę dla osób które ukończyły kierunki humanistyczne oraz społeczne. Najlepiej wygląda sytuacja absolwentów kierunków ścisłych, którzy w znacznej większości pracują zgodnie z ukończonymi kierunkami studiów. Przekładając owe zestawienie na liczby, z blisko 2 mln. studentów, tylko 300 tys. z nich to studenci kierunków technicznych co w przeliczeniu daje około 17%. Dlatego właśnie ta grupa absolwentów w sposób znacznie łatwiejszy nie tylko znajduje pracę, ale pracuje także w zawodzie w którym się wykształciła. Deficytowymi zawodami w 2011 roku okazali się specjaliści techniczni: inżynierowie budowlani, specjaliści od nowoczesnych technologii elektrycznych, elektrycy, elektromechanicy⁷. Ważną inicjatywą podjętą przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego od 2008 r. jest program kierunków zamawianych, który przewiduje dofinansowanie kształcenia studentów w dziedzinach kluczowych dla rozwoju gospodarki kraju (min. kierunki techniczne). Czy wspomniany program odniesie wyraźny sukces? O tym przyjdzie nam się przekonać za kilka lat. Jedno jest pewne, z roku na rok można obserwować coraz większe zainteresowanie kierunkami zamawianymi⁸.

⁶ <http://www.polityka.pl/forum/1034949,rozczarowany-absolwent-uczelnii-wyzszej.thread> [dostęp: 8 lipca 2012 r.]

⁷ <http://www.wprost.pl/ar/313264/Idzie-Polak-na-studia-a-tu-bezrobocie/> [dostęp: 8 lipca 2012 r.]

⁸ <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/kierunki-zamawiane/kierunki-zamawiane/artukul/zestawienie-uczelnii-dotychczas-objetych-wsparciem-w-ramach-priorytetu-iv-dzialanie-411-podzia/> [dostęp: 8 lipca 2012 r.]

Kolejnym bardzo ważnym rozwiązaniem zastosowanym przez polskiego ustawodawcę w celu poprawienia sytuacji osób które ukończyły studia, jest obowiązek nałożony na uczelnie, które od 1 października 2011 r. mają obowiązek śledzenia kariery zawodowej swoich absolwentów. Zastosowanie tego rodzaju monitoringu ma przyczynić się do poprawy jakości polskiego szkolnictwa wyższego, ponadto ma umożliwić to uczelniom lepsze dostosowanie programów nauczania do zmieniających się warunków na rynku pracy⁹.

3. Czynniki determinujące wysokość osiągniętych zarobków.

Wśród absolwentów uczelni wyższych obok bezrobotnych oraz tych którzy pracują w innym niż wyuczonym zawodzie, istnieje jeszcze trzecia grupa. Do tej grupy zaliczają się wszyscy ci, którzy po uzyskaniu dyplomu pracują zgodnie z ukończonymi kierunkami studiów. Warto w tym momencie zwrócić uwagę na średnie zarobki brutto poszczególnych grup absolwentów:

- budownictwo: 4500–5000 zł;
- automatyka i robotyka: 3600–4200 zł;
- analitycy bankowi (matematyka) 3500–3900 zł;
- mechanika maszyn: 3200–3400 zł;
- informatyka: 3000–3300 zł;
- elektronika: 3000–3300 zł;
- ekonomia: 2900–3100 zł;
- medycyna: 2600–2800 zł;
- pracownicy administracyjni: 2200–2600 zł;
- pedagogika, socjologia, historia: 2000–2500 zł¹⁰.

⁹http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/611299,skoly_wyzsze_juz_sledza_kariery_absolwentow.html [dostęp: 9 lipca 2012 r.]

¹⁰http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,11706946,Ile_zarabia_absolwent.html [dostęp: 9 lipca 2012 r.];

<http://www.hotmoney.pl/artikul/absolwenci-polskich-uczelni-klepia-biede-16750>

Analizując przedstawione zestawienie wynagrodzeń widać wyraźnie, że na największe zarobki mogą liczyć absolwenci kierunków ścisłych. Ich zarobki są niekiedy dwukrotnie wyższe niż ich kolegów, którzy ukończyli studia humanistyczne lub społeczne.

Warto też zwrócić uwagę na to jakie są sposoby poprawiania obecnej sytuacji. Należy się odnieść do wszelkiego rodzaju działalności ponadprogramowej podejmowanej przez studentów zarówno przed jak i po uzyskaniu dyplomu. Nie od dziś wiadomo, że podstawowym dokumentem umożliwiającym ubieganie się o pracę jest curriculum vitae. W branżach, w których konkurencja jest bardzo duża, każdy stara się aby to właśnie jego CV zostało wybrane przez potencjalnego pracodawcę. Dlatego tak ważna jest działalność podejmowana poza samym studiowaniem. Chodzi między innymi o udział w różnego rodzaju szkoleniach, warsztatach, stażach, konferencjach, kursach językowych itp., dzięki którym można uzyskać stosowne certyfikaty bądź zaświadczenia potwierdzające nasze kompetencje. Szansą na poprawę obcego języka jak i zdobycia cennego doświadczenia daje funkcjonujący na uczelniach program Erasmus. Istotnym w perspektywie znalezienia zatrudnienia jest korzystanie ze środków europejskich m.in. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Dość często bardzo dużym problemem dla osób starających się o pierwszą pracę jest napisanie CV, listu motywacyjnego, nie wspominając już o rozmowie kwalifikacyjnej¹¹.

Niemniej jednak wszyscy ci którzy są w stanie sprostać wymogom zmieniającego się rynku pracy w rywalizacji o zatrudnienie oraz o większe zarobki będą mieli przewagę nad tymi, którzy ograniczają się jedynie do samego dyplomu. Pracodawcy często podkreślają, że same studia dość często nie dają wystarczających kompetencji do sprawowania określonych stanowisk. Ponadto wskazują również iż często studenci posiadają jedynie wiedzę teoretyczną, której nie są w stanie skorzystać w

[dostęp: 9 lipca 2012 r.]

¹¹ <http://praca.newsweek.pl/rozwoj-zawodowy/studia-i-szkoly-wyzsze/program-erasmus>
[dostęp: 9 lipca 2012 r.]

praktyce¹².

Zakończenie

Podsumowując, w ciągu ostatnich dwudziestu lat sytuacja osób z wyższym wykształceniem uległa diametralnej zmianie. Obecnie nie można utożsamiać dyplomu uczelni wyższej z pewnym znalezieniem pracy jak miało to miejsce dwie dekady temu. Rozwój szkolnictwa wyższego sprawił, że dostęp do oświaty stał się powszechny, przez co liczba młodych ludzi kontynuujących edukację wzrosła pięciokrotnie do niemal 2 milionów. Polski rynek pracy nie jest w stanie zatrudnić wszystkich absolwentów, których z roku na rok przybywa coraz więcej (obecnie to ponad 450 tys.). Jak już wspomniano, problem bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem dotyczy także innych państw w Europie. Obok bezrobocia istnieje drugi problem, mianowicie praca w innym aniżeli wyuczonym zawodzie, który dotyczy ponad połowy zatrudnionych. W najtrudniejszej sytuacji znajdują się studenci kierunków humanistycznych i społecznych. Najmniej problemów ze znalezieniem dobrze płatnej pracy mają absolwenci kierunków ścisłych oraz technicznych. Warto też zwrócić uwagę na to, jakie działania są podejmowane w celu poprawy sytuacji osób z wyższym wykształceniem. Możemy mówić tutaj o inicjatywach podejmowanych przez państwo, jak i aktywności samych studentów. Pracodawcy zgodnie podkreślają, że uzyskanie samego dyplomu nie jest gwarancją posiadanych kompetencji a tym bardziej znalezienia zatrudnienia.

BIBLIOGRAFIA:

Strzelecki Z., Witkowski J., *Ewolucja rozwoju ludności Polski: przeszłość i perspektywy*, Warszawa 2009.

¹² <http://bezrobocie.org.pl/wiadomosc/633219.html> [dostęp: 9 lipca 2012 r.]

Strony internetowe:

<http://bezrobocie.org.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://gazetapraca.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://praca.newsweek.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://serwisy.gazetaprawna.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://www.egospodarka.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://www.hotmoney.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://www.nauka.gov.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://www.polityka.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://www.regiopraca.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://www.rynekpracy.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://www.stat.gov.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://www.wokolkariery.pl> [dostęp: 24.09.2012]

<http://www.wprost.pl> [dostęp: 24.09.2012]

UNIVERSITY DEGREE AND EMPLOYMENT PROSPECTS**Summary**

This article presents issues related to the employment of people with higher education. The situation in Poland is compared to other European countries. The figures which illustrate the topics discussed are presented. Another aim of the publication is to show how the value of a diploma has been changing in the last 20 years. The article includes data concerning employment and earnings achieved by certain groups of university graduates. The last part of the article shows how extracurricular activities, undertaken by students during their studies, affect their future position in the labour market.

Monika Skrzyńska
Studenckie Koło Naukowe Menadżerów TOP MANAGER
Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach
dr Edyta Bombiak

WYMAGANIA RYNKU PRACY A UMIĘTNOŚCI ABSOLWENTÓW STUDIÓW WYŻSZYCH

Wstęp

Szkolnictwo wyższe jest istotnym elementem systemu edukacyjnego każdego kraju. Wiedza i umiejętności zdobyte przez absolwenta uczelni stanowią dla niego kluczowy kapitał rozwoju gospodarczego państwa. Kapitał ten wzrasta wraz ze wzrostem jakości kształcenia o którą musi nieustannie zadbać władza uczelni.

1. Jakość kształcenia w uczelniach wyższych

Wysoka jakość kształcenia w szkolnictwie wyższym powinna opierać się nie tylko na doskonaleniu samego procesu kształcenia, ale również świadomości w odpowiedzialności za jakość oferowanych usług edukacyjnych. Dlatego też istnieje potrzeba określenia: ile w kompetencjach absolwenta będzie umiejętności, a ile wiedzy. Proces ten powinien być dokonany szybko, z myślą o tym że dobry system szkolnictwa wyższego to demokratyczny u podstawy i elitarny na szczycie. W każdym przypadku powinien być ukierunkowany na uczenie się studenta, a w mniejszym stopniu na jego kształceniu.¹

¹ T. Luty, *Przedmowa. Jakość kształcenia w szkołach wyższych*, (red.) T. Szulc, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2007, s. 7-8.

Konieczność definiowania kompetencji absolwentów szkół wyższych wynika m.in. ze zmieniających się oczekiwań coraz bardziej wymagającego rynku pracy, jak również z ustaleń związanych z podpisaniem przez Polskę tzw. „Deklaracji Bolońskiej”, zakładającej utworzenia Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Ustalenia te zobowiązują polskie uczelnie do nowego definiowania dyplomu poprzez określenie faktycznych umiejętności absolwenta. To oznacza, iż dyplom ma odpowiedzieć standardom kwalifikacji absolwenta. Miernikiem tych standardów maja być wymierne efekty kształcenia określające zakres wiedzy i umiejętności posiadanych przez absolwenta.²

Jakość wykształcenia absolwenta decydują głównie jego umiejętności, rozwinięte predyspozycje intelektualne, łatwość adaptacji do zmieniających się warunków i potrzeb rynkowych, zdolności organizacyjne oraz szeroko rozumiana kariera zawodowa jaką zrobił.

Rynek pracy wymaga od absolwentów studiów coraz większej elastyczności. Dotychczasowa obowiązująca państwowa lista kierunków studiów nie była wystarczająco dobrą odpowiedzią na potrzeby rynku pracy oraz na aspiracje edukacyjne młodzieży. Wskazuje na to chociażby duża liczba studentów studiujących dwa kierunki. Dlatego też wprowadzono zmiany prawne i możliwość tworzenia programów przez uczelnie. Każda szkoła wyższa powinna dostosować swoją ofertę do zmieniających się wymagań rynku pracy poprzez identyfikację tych wymagań (określenie efektów kształcenia), zaprojektowanie programów kształcenia, a następnie skuteczne monitorowanie rynku pracy oraz wprowadzanie korekt do programów studiów.

² K. Buchta, *Standardy kształcenia przygotowania zawodowe absolwentów*, (red.) B. Starskiej, R. Dudy, K. Jankowskiego, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2007, s. 96.

2. Cel i metodyka badań

Celem badań było poznanie opinii absolwentów uczelni wyższej na temat umiejętności nabytych w trakcie studiów wobec wymagań rynku pracy. Badanie zostało przeprowadzone na grupie 50 absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach w maju 2012 roku. Na jego potrzeby opracowano kwestionariusz ankiety składający się z 12 pytań zamkniętych – 9 pytań dotyczących jakości kształcenia i aktywności zawodowej podejmowanej w trakcie studiów. Udział w badaniu był dobrowolny i anonimowy.

W badaniach skoncentrowano się na następujących problemach badawczych:

- Jakie motywy decydowały o podjęciu studiów na uczelni?
- Czy proponowana jakość kształcenia na uczelni oceniana jest na wysokim poziomie?
- Czy umiejętności nabytych w trakcie studiów uzyskały wysoką ocenę?
- Czy podjęcie działań zwiększających aktywność zawodową ułatwiły znalezienie pracy?
- Jaka była długość czasu poświęcona w znalezieniu pracy od ukończenia studiów?

W toku badań sformułowano następujące hipotezy badawcze:

- Potrzeba dalszego rozwoju, bliskość miejsca zamieszkania oraz duży wybór kierunków studiów stanowiły główny motyw podjęcia studiów.
- Ocena jakości kształcenia na uczelni plasuje się na wysokim poziomie.
- Nabyte umiejętności w trakcie studiów oceniane są wysoko.
- Podjęcie właściwych działań zwiększających aktywność zawodową przyczyniły się do łatwego znalezienia pracy.
- Zazwyczaj powyżej 6 miesięcy należało poświęcić na znalezienie pracy.

3. Wyniki badań

W strukturze badanej populacji (tabela 1) przeważały kobiety, które stanowiły 58% respondentów oraz absolwenci ukończywszy tryb studiów stacjonarnych – 64% osób i posiadający wykształcenie magisterskie – 70%.

Tablica 1. Struktura badanej populacji

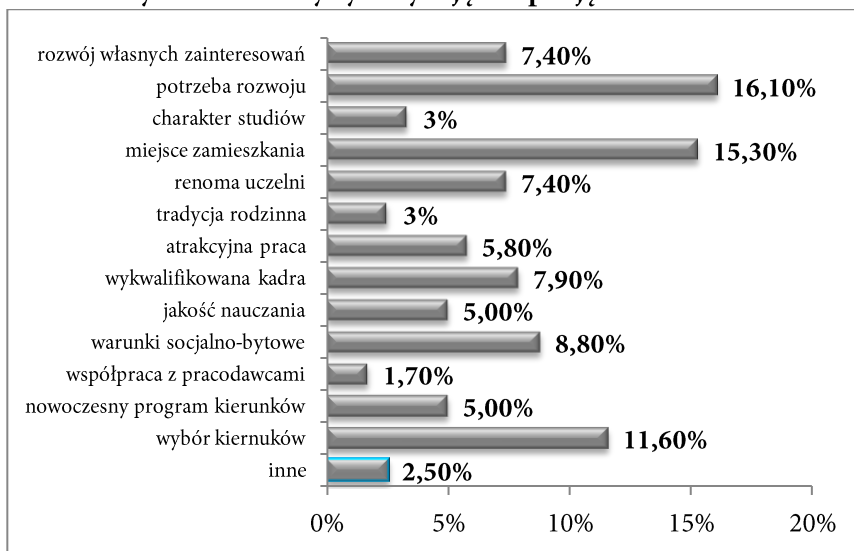
Struktura populacji	Liczba respondentów	Struktura w %
Płeć:		
• kobieta	29	58%
• mężczyzna	21	42%
Tryb studiów:		
• stacjonarne	32	64%
• niestacjonarne	18	36%
Poziom studiów:		
• licencjackie	12	24%
• magisterskie	35	70%
• podyplomowe	3	6%

Źródło: Opracowanie własne

Pierwsze pytanie badawcze odnosiło się do motywów decydujących o podjęciu studiów na UPH w Siedlcach (rysunek 1). 16,1% respondentów uznało potrzebę dalszego rozwoju. Podobny odsetek – 15,3% ankietowanych wskazało, że podjęła naukę na tej uczelni, ze względu na miejsce zamieszkania (bliskie położenie uczelni). Najbardziej typowymi odpowiedziami wśród badanych była współpraca uczelni z przyszłymi pracodawcami i zadecydowanie o przyszłości przez rodzinę (2 osoby), a także na wybór tej uczelni przez znajomych (2 osoby)(rys 1). Mimo, iż jakość kształcenia nie była głównym motywem podjęcia studiów na UPH, to absolwenci ocenili ją na dość wysokim poziomie, gdyż niemal wszystkie odpowiedzi w tym pytaniu uzyskały notę 4 (w skali od 1 do 5, przy czym 1 - oznaczał zdecydowanie niski, a 5 - zdecydowanie wysoki). Najlepiej oceniono dostępność materiałów

dydaktycznych proponowanych przez wykładowców, gdzie $\frac{3}{4}$ respondentów oceniło na dość wysokim poziomie. Również na jakość kształcenia na uczelni wyższej miała wpływ dostępność kadry nauczycielskiej. Natomiast najniżej oceniono jakość nauczania języków obcych, gdyż ponad połowa ankietowanych wskazała dostateczny poziom (rys. 2).

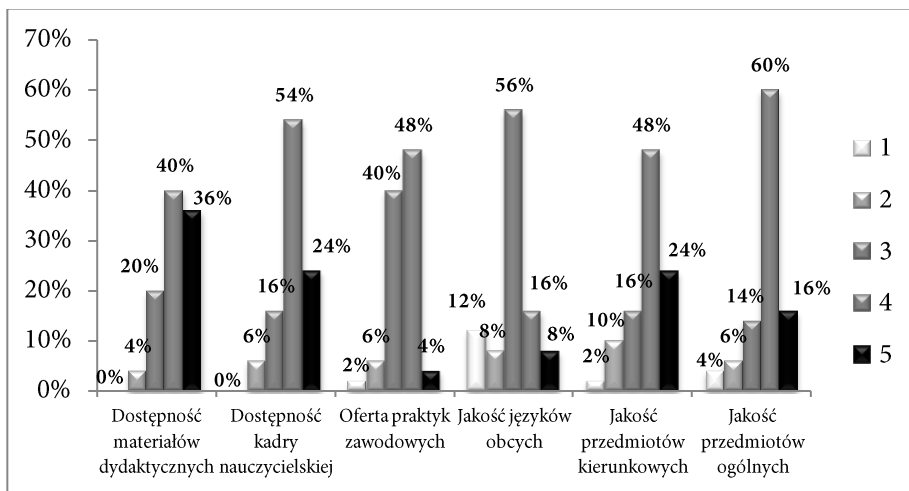
Rysunek 1. Motywy decydujące o podjęciu studiów



Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki przeprowadzanych badań pokazały że najwyższą ocenę (w skali od 1 do 5, przy czym 1 - oznaczało zdecydowanie niska, a 5 - zdecydowanie wysoka) absolwentów UPH nabyte podczas studiów umiejętności uzyskały: umiejętności samokształcenia – 44%, wiedza kierunkowa i umiejętności komunikowania się – 42% osób oraz umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych – 40%. Z kolei bardzo nisko (w skali 1-2) ankietowani ocenili znajomość języków obcych – 20% oraz umiejętność pracy w zespole i umiejętność podejmowania decyzji – po 10% (tabela 2).

Rysunek 2. Poziom jakości kształcenia na uczelni w opinii absolwentów



Źródło: Opracowanie własne.

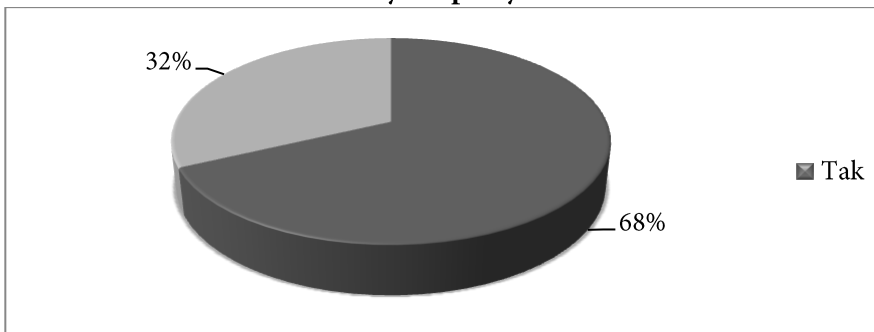
Tablica 2. Ocena umiejętności nabytych w trakcie studiów

Składowe umiejętności	Ocena umiejętności				
	1	2	3	4	5
1. Wiedza kierunkowa	0%	0%	8%	22%	20%
2. Znajomość języków obcych	8%	12%	18%	18%	6%
3. Umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych	2%	4%	4%	24%	16%
4. Umiejętności analityczne	0%	0%	18%	20%	12%
5. Umiejętność komunikowania się	0%	0%	8%	34%	8%
6. Umiejętność pracy w zespole	2%	8%	10%	24%	6%
7. Umiejętność rozwiązywania problemów	0%	4%	14%	16%	16%
8. Umiejętność podejmowania decyzji	2%	8%	14%	18%	6%
9. Zdolność do podejmowania ryzyka	0%	0%	24%	18%	8%
10. Umiejętność samokształcenia	0%	0%	6%	30%	14%

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość – 68% ankieterowanych przyznała, że brała udział w różnego rodzaju przedsięwzięciach przygotowujących do wejścia na rynek pracy (rys. 3).

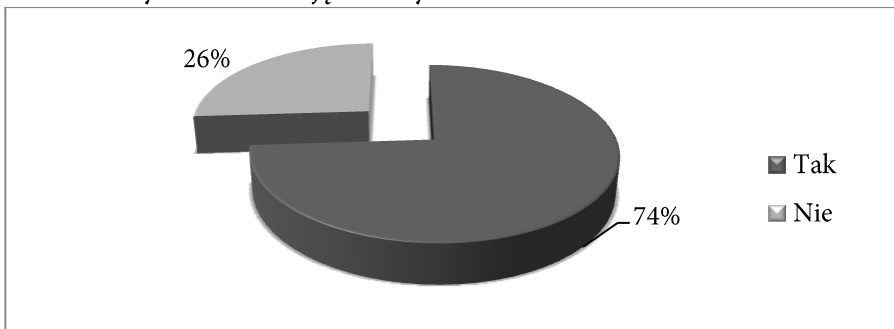
Rysunek 3. Udział w przedsięwzięciach przygotowujących do wejścia na rynek pracy



Źródło: Opracowanie własne.

Na pytanie: „Czy podejmował/a Pan/i aktywność zawodową w trakcie studiów? (Nie wliczając odbytej obowiązkowej praktyki zawodowej) - $\frac{3}{4}$ respondentów podjęło jakąkolwiek aktywność zawodową w czasie trwania studiów, natomiast $\frac{1}{4}$ nie podjęła żadnych działań w tym kierunku (rys. 4).

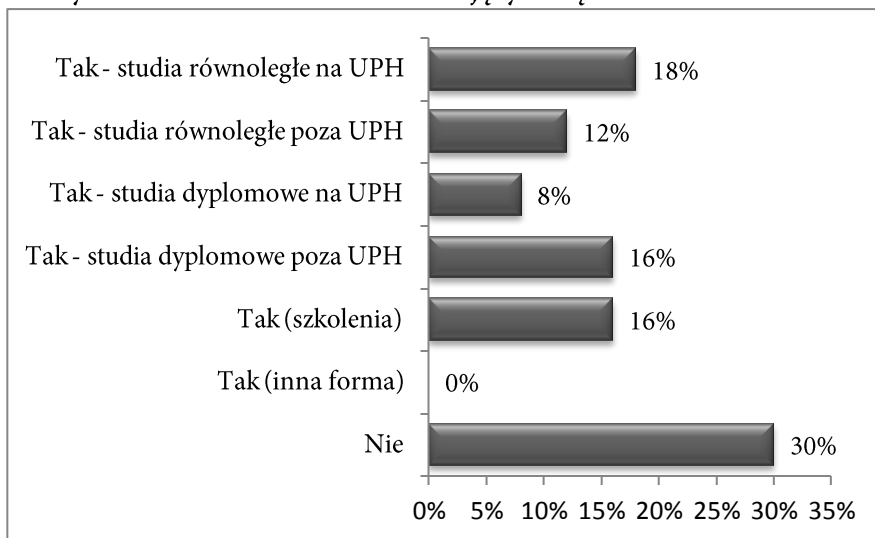
Rysunek 4. Podjęcie aktywności w trakcie studiów



Źródło: Opracowanie własne.

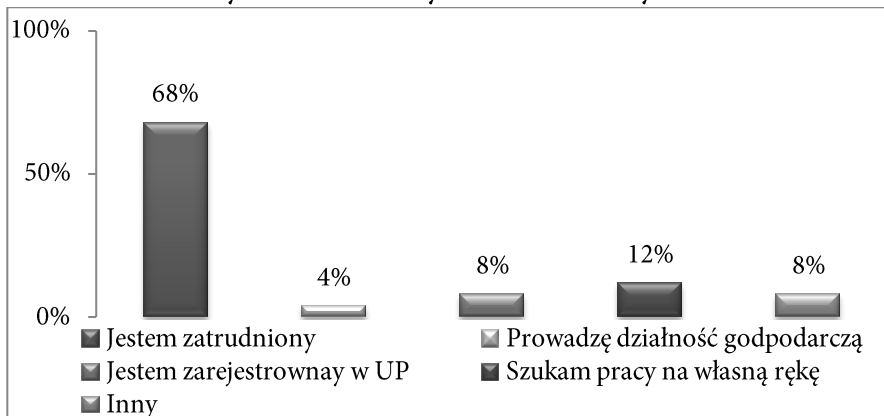
Zdecydowana większość – 70% badanych przyznała, że dodatkowo doksztalała się w trakcie uczęszczania na studia. Większość – 18% osób studiowało równoległe na innym kierunku tej samej uczelni, a 16% podjęło dodatkowe studia dyplomowe lub uczęszczało w różnego rodzaju kursach, warsztatach itp. Pozostała część, a mianowicie 30% badanych studiowała tylko na jednym kierunku (rys. 5).

Rysunek 5. Liczba osób doksztalających się w trakcie studiów



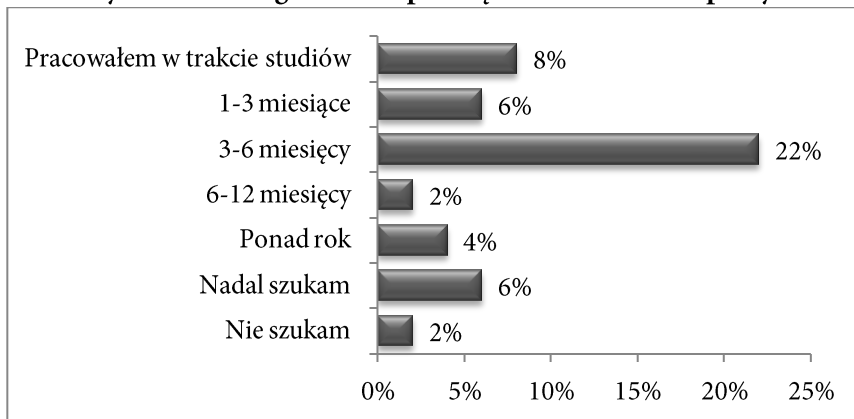
Źródło: Opracowanie własne.

Z przeprowadzonych badań wynika, że większość – 68% ankieterów jest obecnie zatrudniona. 12% respondentów wskazało, że szuka pracy na własną rękę, a 8% badanych przyznało, że jest zarejestrowana w Urzędzie Pracy lub obecnie studiuje (3 osoby), a także 1 wychowuje dziecko (1 osoba) (rys. 6).

Rysunek 6. Obecny status zawodowy

Źródło: Opracowanie własne.

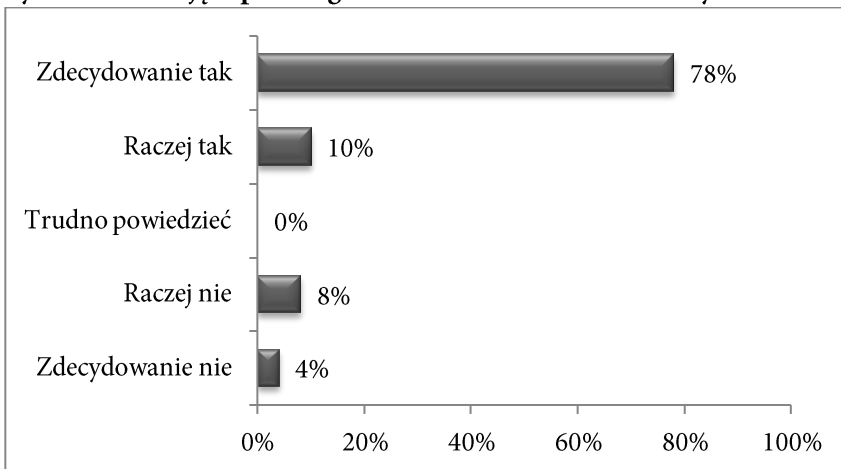
Niemalże co czwarta osoba przyznała, że znalezienie pracy zajęło jej od 3 do 6 miesięcy po zakończeniu studiów wyższych, a 6% badanych wskazało, że od 1 do 3 miesięcy. Taki sam odsetek ankietowanych szuka pracy powyżej 6 miesięcy. 8% respondentów pracowało jednocześnie uczęszczając na studia.

Rysunek 7. Długość czasu poświęcona na szukanie pracy

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość – 88% badanych wskazało, że pracuje w zawodzie zgodnie z ukończonym kierunkiem studiów wyższych. Co dziesiąta osoba, wykonuje pracę niezgodną z zawodem.

Rysunek 8. Podjęta praca zgodna z kierunkiem ukończonych studiów



Źródło: Opracowanie własne.

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych badań można wyciągnąć następujące wnioski:

- Potrzeba dalszego rozwoju, miejsce zamieszkania oraz duży wybór kierunków była najczęściej wskazywanym motywem podjęcia studiów na UPH.
- Respondenci ocenili wysoko jakości kształcenia na UPH. Wpływ na ten poziom miały: dostępność materiałów dydaktycznych oraz kadry nauczycielskiej.
- Absolwenci ocenili wysoko umiejętności nabyte na studiach.
- Zazwyczaj czas jaki należało poświęcić na znalezienie pracy wynosił od 3 do 6 miesięcy.

- Ankietowani przyznali, że podjęcie jakichkolwiek działań w trakcie studiów zwiększających aktywność zawodową na rynku pracy ułatwiły później w znalezieniu pracy.
- Do słabych stron w przygotowaniu zawodowym wśród absolwentów uczelni wyższej należy niewystarczająca znajomość języków obcych oraz umiejętność pracy w zespole i podejmowania decyzji.

Wśród postawionych hipotez badawczych trafne były cztery. Poprawnie postawiono hipotezę, że głównymi motywami decydującymi o podjęciu studiów była potrzeba dalszego rozwoju, bliskość miejsca zamieszkania oraz duży wybór kierunków studiów. Również trafnie postawiono hipotezę odnoszącą się do jakości kształcenia, nabytych umiejętności w trakcie studiowania oraz podjęcia dodatkowych działań ułatwiających znalezienie pracy. Natomiast błędnie oceniono czas niezbędny w zalezieniu pracy. W opinii ankietowanych wynosił od 3 do 6 miesięcy natomiast autorka uznała, że potrzeba poświęcić powyżej 6 miesięcy.

BIBLIOGRAFIA

K. Buchta, *Standardy kształcenia przygotowania zawodowe absolwentów*, (red.) B. Starskiej, R. Dudy, K. Jankowskiego, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2007.

T. Luty, *Przedmowa. Jakość kształcenia w szkołach wyższych*, (red.) T. Szulc, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2007.

LABOUR MARKET REQUIREMENTS VERSUS UNIVERSITY GRADUATES' SKILLS

Summary

This article consists of two parts. The first one analyses the quality of higher education in Poland and the impact of education on economic

development in the country. It focuses on the issue whether the knowledge and skills acquired at universities are the key to the graduates' future careers? The second part presents the results of a study conducted among students at the University of Natural Sciences and Humanities in Siedlce on the skills acquired in college in the context of the requirements of the labor market.

Katarzyna Telakowicz
Studenckie Koło Naukowe Logistyków
Uniwersytet Przyrodniczo – Humanistyczny w Siedlcach
dr inż. Adam Marcysiak

KRAJOWE RAMY KWALIFIKACJI DLA SZKOLNICTWA WYŻSZEGO W POLSCE

Wstęp

W latach 1990 – 1995 kilka państw europejskich dokonało analizy szkolnictwa wyższego w Europie. Badania te wykazały znaczący wzrost kosztów kształcenia oraz niskie nakłady finansowe na badania naukowe. Władze czołowych państw europejskich uznały, że należy przeprowadzić niezbędne reformy po to żeby kształcenie na poziomie szkolnictwa wyższego było bardziej konkurencyjne w porównaniu z tym oferowanym na uczelniach w Stanach Zjednoczonych. Podpisany 7 lutego 1992 roku Traktat z Maastricht przewidywał pomoc Unii Europejskiej w rozwoju szkolnictwa wyższego. Zarówno Traktat Amsterdamski (z 17.06.1997 roku) jak i Traktat Nicejski (z 26.02.2001 roku) pozostawały przy tych postanowieniach¹.

Największym krokiem do zreformowania szkolnictwa wyższego w Europie było podpisanie 19 czerwca 1999 roku Deklaracji Bolońskiej. Ministrowie edukacji 29 krajów podpisali dokument zawierający zadania które mają na celu zbliżyć systemy szkolnictwa wyższego krajów europejskich². Głównym celem deklaracji było utworzenie

¹ J. Bubiło, *Proces Boloński – geneza, założenia i realizacja*, wyd. Centrum Badawczo – Szkoleniowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Zamościu, Zamość 2008.

² M. Kubryń, *Krajowe Ramy Kwalifikacji krok po kroku* [online]
<http://biolchem.uwb.edu.pl/new/pliki/pdf/krajowe%20ramy%20kwalifikacji%20krok%20po%20kroku%20nieoficjalne.pdf> [dostęp 25 czerwca 2012 r.].

Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Jest on realizowany głównie poprzez³:

- wprowadzenie systemu przejrzystych i porównywalnych stopni poprzez wdrożenie Suplementu do Dyplomu,
- przyjęcie systemu kształcenia opartego na dwóch lub trzech poziomach kształcenia,
- powszechne stosowanie systemu punktów kredytowych (ECTS - European Credit Transfer System),
- promocja mobilności studentów, nauczycieli akademickich, naukowców oraz personelu administracyjnego,
- promocja współpracy europejskiej w zakresie zwiększenia poziomu jakości szkolnictwa wyższego,
- promocja europejskiego wymiaru szkolnictwa wyższego, szczególnie w zakresie rozwoju zawodowego, mobilności oraz zintegrowanych programów nauczania, szkolenia i badań.

Celem referatu jest przedstawienie genezy oraz celu powstania Krajowych Ram Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego w Polsce oraz ukazanie etapów realizacji zaleceń Deklaracji Bolońskiej.

1. Wprowadzenie Ram Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego w Polsce

W Polsce prace nad stworzeniem ram dla szkolnictwa wyższego rozpoczęły się w 2006 roku. Wtedy to Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego powołał Grupę Roboczą mającą na celu stworzenie założeń dla wdrożenia Ram Kwalifikacji przyjętych w Procesie Bolońskim. W ten sposób w 2008 roku powstał dokument „Założenia Krajowych Ram Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego”. Krajowe Ramy Kwalifikacji są zdefiniowane tam jako opis krajowego systemu edukacji wyższej, który

³ Strona internetowa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego
<http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/sprawy-miedzynarodowe/proces-bolonski/> [dostęp 25 czerwca 2012 r.].

jest zrozumiałą w kontekście międzynarodowym. Korzystając z niego, można opisać wszystkie kwalifikacje zdobywane w ramach szkolnictwa wyższego i pokazać wzajemne relacje pomiędzy tymi kwalifikacjami, posługując się kategoriami efektów uczenia się i innymi narzędziami Procesu Bolońskiego. Uznano również, że Ramy Kwalifikacji wprowadzane są w celu poprawy przejrzystości, dostępności, rozwoju i jakości kwalifikacji w odniesieniu do rynku pracy, a także społeczeństwa obywatelskiego oraz budowy wzajemnego zaufania pomiędzy systemami i instytucjami edukacyjnymi krajów, które je przyjęły.

Krajowe Ramy Kwalifikacji określają⁴:

1. poziomy kwalifikacji – wyróżniono trzy podstawowe:
 - poziom I – odpowiadający kwalifikacjom związanym z ukończeniem studiów I stopnia,
 - poziom II – odpowiadający kwalifikacjom związanym z ukończeniem studiów II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich,
 - poziom III – odpowiadający kwalifikacjom związanym z ukończeniem studiów III stopnia (studiów doktoranckich).
2. nazwy kwalifikacji
 - dla kwalifikacji na poziomie I – licencjat lub inżynier,
 - dla kwalifikacji na poziomie II – magister,
 - dla kwalifikacji na poziomie III – doktor.
3. obszary kształcenia - wyodrębniono 8 obszarów:
 - obszaru studiów humanistycznych,
 - obszaru studiów w naukach nauk społecznych,
 - obszaru studiów w naukach ścisłych,
 - obszaru studiów przyrodniczych,
 - obszaru studiów technicznych,

⁴ E. Chmielecka (red.), *Autonomia Programowa Uczelni. Ramy Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, s. 17 – 21; Ministerstwo Edukacji Narodowej, Priorytet III PO KL, działanie 3.4., poddziałanie 3.4.1, *Od Europejskich do Polskich Ram Kwalifikacji. Model Polskich Ram Kwalifikacji*, Warszawa 2010, s. 17 – 19.

- obszaru studiów medycznych.
 - obszaru studiów rolniczych, leśnych i weterynaryjnych
 - obszaru studiów poświęconych sztuce.
4. liczbę i nazwy profili kształcenia dla poszczególnych poziomów kwalifikacji i obszarów kształcenia,
 5. efekty kształcenia dla poszczególnych poziomów kwalifikacji;
 6. efekty kształcenia dla poszczególnych obszarów kształcenia i profili wyróżnionych w tych obszarach,
 7. powiązania między poszczególnymi kwalifikacjami:
 - warunkiem ubiegania się o kwalifikacje na poziomie I jest posiadanie kwalifikacji odpowiadającej ukończeniu szkoły średniej i zdaniu egzaminu maturalnego,
 - warunkiem ubiegania się o kwalifikacje na poziomie II jest: w przypadku podejmowania studiów II stopnia – posiadanie kwalifikacji na poziomie I, w przypadku podejmowania jednolitych studiów magisterskich – posiadanie kwalifikacji odpowiadającej ukończeniu szkoły średniej i zdaniu egzaminu maturalnego,
 - warunkiem ubiegania się o kwalifikacje na poziomie III jest posiadanie kwalifikacji na poziomie II.
 8. wyrażony w punktach ECTS⁵ nakład pracy związany z uzyskaniem poszczególnych kwalifikacji.
 - dla kwalifikacji na poziomie I nakład pracy wynosi 180 punktów ECTS,
 - dla kwalifikacji na poziomie II 120 punktów ECTS.
- Powyższe ustalenia mają prowadzić do uproszczenia ścieżki kariery akademickiej przy jednoczesnej wysokiej jakości kształcenia.

2. Realizacja zaleceń Deklaracji Bolońskiej

W Polsce zrealizowano już wiele zaleceń Deklaracji Bolońskiej. Rozwinięto dwustopniowy system studiów. Na początku podzielono

⁵ 1 punkt ECTS odpowiada 25-30 godzinom pracy „przeciętnego” studenta.

studia na dwa poziomy – zawodowy z tytułem inżyniera lub licencjata oraz uzupełniający – naukowy z tytułem magistra. W 2003 roku wprowadzono trzeci stopień studiów – studia doktoranckie. Powyższy podział można jednak wykluczyć pozostając przy studiach jednolitych. Dotyczy to takich kierunków jak: prawo, farmacja, stomatologia, psychologia, weterynaria oraz medycyna. Decyzja ta pozostaje jednak w gestii uczelni⁶.

Opracowano również ogólne zalecenia dotyczące ilościowych wymagań programowych⁷ (tab. 1).

Wprowadzono system punktów kredytowych ECTS. Początkowo system ten służył do rozliczenia okresu studiów odbytych przez studentów poza macierzystą uczelnią. W 2003 roku na Konferencji w Berlinie przesądzono o wprowadzeniu krajowych systemów akumulacji punktów służących do rozliczania toku studiów. Poprzez Europejski System Akumulacji i Transferu Punktów (ECTS) można ocenić postępy studenta oraz zaliczać kolejne etapy kształcenia. System ten pozwala również na uwzględnienie dorobku studenta osiągniętego w różnych krajach oraz na różnych uczelniach. Dzięki punktom ECTS możliwe jest tworzenie indywidualnych ścieżek kształcenia oraz rozliczanie okresu studiów odbytych przez studentów na innych uczelniach zarówno w kraju jak i zagranicą⁸.

1 stycznia 2002 roku powołano Państwową Komisję Akredytacyjną⁹. Ma ona na celu oceniać poziom prowadzonych kierunków studiów na

⁶ Gdański Uniwersytet Medyczny, <http://www.intrel.gumed.edu.pl/12506.html> [dostęp: 06 sierpnia 2012 r.]

⁷ E. Chmielecka (red.), *Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, Warszawa 2009, s. 113.

⁸ http://www.procesbolonski.uw.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=69 [dostęp: 06 sierpnia 2012 r.]

⁹ Na mocy ustawy z dnia 18 marca 2011 roku zmieniono nazwę z Państwowa Komisja Akredytacyjna na Polska Komisja Akredytacyjna.

Tablica 1. Zalecenia dotyczące ilościowych wymagań programowych

Studia I stopnia	Studia II stopnia	Studia III stopnia
Czas trwania studiów		
6 semestrów	4 semestry	8 semestrów
Liczba godzin zajęć		
nie mniejsza niż 1800 godzin	nie mniejsza niż 800 godzin	---
Liczba godzin prowadzonych w dużych grupach		
nie może przekraczać 50% łącznej liczby godzin zajęć prowadzonych na uczelni	nie może przekraczać: 40% łącznej liczby godzin zajęć prowadzonych na uczelni	nie może przekraczać: 25% łącznej liczby godzin zajęć prowadzonych na uczelni
Praca dyplomowa		
praca licencjacka i/lub egzamin licencjacki w wymiarze 10–15 punktów ECTS	praca magisterska oraz egzamin magisterski przed komisją egzaminacyjną złożoną z samodzielnych pracowników w wymiarze 20 punktów ECTS	rozprawa doktorska
Umiejętności porozumiewania się w językach obcych		
język podstawowy dla danego programu studiów na poziomie B2, jeden język obcy na poziomie co najmniej B1	język podstawowy dla danego programu studiów na poziomie C1, dwa języki obce na poziomie co najmniej B1, drugi na poziomie co najmniej A2	---

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ewa Chmielecka (red.), *Autonomia Programowa Uczelni. Ramy Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ss. 27 – 28.

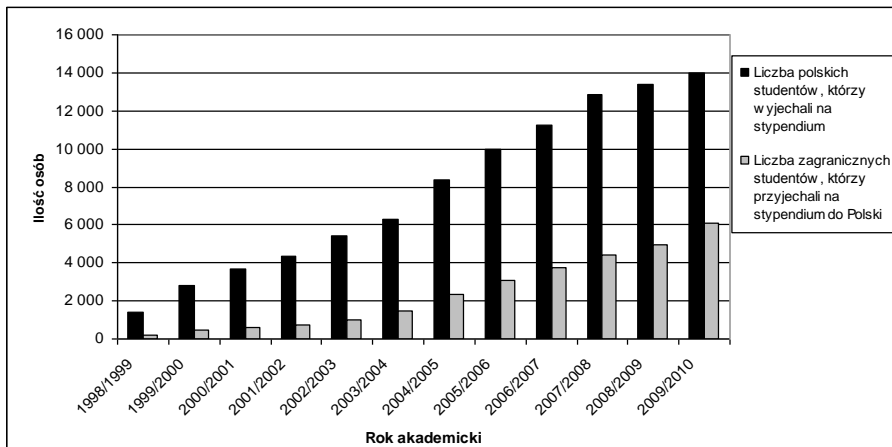
uczelniah oraz przedstawiać opinie i wnioski dotyczące utworzenia nowych uczelni. Przyznaje ona również uczelni uprawnienia do prowadzenia studiów na danym kierunku¹⁰. Komisja po zapoznaniu się z systemem kształcenia na danej uczelni wydaje opinie oraz wystawia ocenę jakości kształcenia na danym kierunku studiów. Ocenę tę otrzymuje minister szkolnictwa wyższego oraz rektor ocenianej szkoły. Ocena może być: wyróżniająca (wydawana na osiem lat), pozytywna (na sześć lat), pozytywna na skrócony okres (z reguły dwa - trzy lata), warunkowa lub negatywna. Działalność PKA obejmuje wszystkie uczelnie publiczne i niepubliczne¹¹.

Nastąpiła również ogromna promocja mobilności studentów i wykładowców między innymi poprzez udział w programie LLP/Erasmus lub dwustronnych umów międzynarodowych pozwalających na wymiany studenckie pomiędzy uczelniami. W roku akademickim 1998/1999 w ramach wymiany z programu Erasmus w Polsce skorzystało 1426 studentów. W latach 2009/2010 liczba studentów wyjeżdżających na stypendium Erasmusa wzrosła do 14 021 osób. Liczba osób korzystających z wymian studenckich w ramach tego programu z roku na rok wzrasta (rysunek 1). W roku akademickim 2009/2010 Hiszpański Universidad de Granada wysłał najwięcej studentów na stypendium Erasmusa – aż 1851 osób. W pierwszej dziesiątce znalazła się również jedna Polska uczelnia – Uniwersytet Warszawski który wysłał na stypendium 1255 osób¹².

¹⁰ Polska Komisja Akredytacyjna, <http://www.pka.edu.pl/index.php?page=historia> [dostęp: 06 sierpnia 2012 r.]

¹¹ Stachowiak M., *Ocena kierunku studiów w aspekcie formalno-prawnym*, [w:] Jakość kształcenia w aspekcie oceny Państwowej Komisji Akredytacyjnej, red. Sobczak R., Gdańsk 2009, ss. 57 - 80;

¹² Program Erasmus, rankingi uczelni <http://www.erasmus.org.pl/sites/erasmus.org.pl/files/Erasmusowe%20rankingi%20uczelni.pdf> [dostęp: 06 sierpnia 2012 r.]

Rysunek 1. Wymiana studencka w ramach programu Erasmus

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Statystyki Erasmus <http://www.erasmus.org.pl/odnosniki-podstawowe/statystyki>

Można również zaobserwować wzrost liczby osób przyjeżdżających do naszego kraju. W stosunku do osób wyjeżdżających stanowią oni jednak niewielki odsetek. Ogółem w latach 1998 – 2010 było 93 807 wyjazdów polskich studentów w ramach Erasmus, 29 061 przyjazdów zagranicznych studentów, 17 951 wyjazdów nauczycieli akademickich oraz 11 264 przyjazdy nauczycieli akademickich z innych uczelni¹³.

Podsumowanie

Wprowadzenie ram kwalifikacji w szkolnictwie wyższym niesie za sobą duże nadzieje. Dzięki tym ramom polskie szkolnictwo zostanie umiędzynarodowione w sposób bardzo korzystny. Stanie się bardzo przejrzyste, a przez to bardziej atrakcyjne dla studentów z zagranicy którzy zechcą kształcić się lub uzupełnić swoje wykształcenie w Polsce. Wzrośnie również międzynarodowa uznawalność kwalifikacji, gdyż

¹³ *Erasmus w Polsce w roku akademickim 2009/10*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2011, s. 9.

polskie dyplomy staną się czytelne w najważniejszym aspekcie jakim są efekty kształcenia przypisane do odpowiednich poziomów kształcenia akademickiego.

Według oceny *European Training Foundation* 137 krajów opracowuje, wdraża lub wdrożyło krajowe ramy kwalifikacji lub systemy o podobnych nazwach, oparte na opisywaniu dyplomów, świadectw, certyfikatów i innych tego typu dokumentów w języku efektów kształcenia¹⁴.

BIBLIOGRAFIA

Gdański Uniwersytet Medyczny [online],

<http://www.intrel.gumed.edu.pl/12506.html> [dostęp: 6 sierpnia 2012 r.]

E. Chmielecka (red.), *Autonomia Programowa Uczelni. Ramy Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

E. Chmielecka (red.), *Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, Warszawa 2009.

Erasmus w Polsce w roku akademickim 2009/10, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2011, s. 9.

J. Bubiło, *Proces Boloński – geneza, założenia i realizacja*, wyd. Centrum Badawczo – Szkoleniowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Zamościu, Zamość 2008.

M. Kubryń, *Krajowe Ramy Kwalifikacji krok po kroku* [online], <http://biolchem.uwb.edu.pl/new/pliki/pdf/krajowe%20ramy%20kwalifikacji%20krok%20po%20kroku%20nieoficjalne.pdf> [dostęp: 25 czerwca 2012]

Ministerstwo Edukacji Narodowej, Priorytet III PO KL, działanie 3.4., poddziałanie 3.4.1, *Od Europejskich do Polskich Ram Kwalifikacji. Model Polskich Ram Kwalifikacji*, Warszawa 2010.

¹⁴ A. Kraśniewski, *Jak przygotować programy kształcenia zgodnie z wymaganiami Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego?*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2011, s. 12.

Polska Komisja Akredytacyjna [online],

<http://www.pka.edu.pl/index.php?page=historia> [dostęp: 06 sierpnia 2012 r.]

Program Erasmus, rankingi uczelni [online], <http://www.erasmus.org.pl/sites/erasmus.org.pl/files/Erasmusowe%20rankingi%20uczelni.pdf> [dostęp: 6 sierpnia 2012 r.]

Strona internetowa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/sprawy-miedzynarodowe/proces-bolonski/> [dostęp: 25 czerwca 2012 r.]

Stachowiak M., *Ocena kierunku studiów w aspekcie formalno-prawnym*, [w:] *Jakość kształcenia w aspekcie oceny Państwowej Komisji Akredytacyjnej*, red. Sobczak R., Gdańsk 2009, s. 57 - 80;

Uniwersytet Warszawski [online], http://www.procesbolonski.uw.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=69 [dostęp: 6 sierpnia 2012 r.]

THE NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK FOR HIGHER EDUCATION IN POLAND

Summary

The National Qualifications Framework for higher education is a description of interrelation between qualifications, integrating different skills subsystems. This description helps to achieve greater transparency, accessibility and quality of the qualifications gained.

The aim of this paper is to present the origins and purpose of the creation of the National Qualifications Framework for higher education in Poland. Levels of qualification, their names and areas of education in Poland are described. Also, recommendations of the quantitative requirements for each degree program of study are given.

Patrycja Operacz

SKN Gospodarki Żywnościowej

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

dr hab. Aleksander Grzelak, prof. nadzw. UEP (opiekun)

UWARUNKOWANIA EFEKTYWNOŚCI SYSTEMU BOŁOŃSKIEGO W POLSKIM SZKOLNICTWIE WYŻSZYM.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie uwarunkowań wdrożenia Systemu Bolońskiego i jego późniejszych komunikatów w polskim szkolnictwie wyższym. Artykuł obejmuje przede wszystkim analizy sektora szkolnictwa wyższego od roku 2000 do 2011. Ponadto uwzględnia przyszłe hipotetyczne rozwiązania poprawy efektywności szkolnictwa. W artykule oparto się przede wszystkim na strategiach rozwoju szkolnictwa wyższego do 2020 roku, diagnozie stanu szkolnictwa wyższego oraz publikacjach dotyczących Systemu Bolońskiego. Dodatkowo jeden z podrozdziałów dotyczy powiązań pomiędzy posiadanym wykształceniem, a aspektami ekonomicznymi panującymi na rynku pracy.

1. Podstawowe założenia Deklaracji Bolońskiej.

Deklaracja Bolońska została ratyfikowana przez dwadzieścia dziewięć państw europejskich w 1999 roku stając się tym samym katalizatorem do zmian w systemie edukacyjnym. Celem Deklaracji było stworzenie do 2010 roku Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, dzięki któremu powstałyby warunki do mobilności obywateli, system kształcenia dostosowany do potrzeb rynku pracy. Ostatecznie wspomniane wcześniej zmiany prowadziłyby do poprawy zatrudnienia, podniesienia atrakcyjności i poprawienia pozycji konkurencyjności systemu szkolnictwa wyższego w Europie. System Boloński ma na celu

nie tylko standaryzację systemu szkolnictwa wyższego w poszczególnych krajach, lecz także wypracowanie zasad współdziałania, biorąc pod uwagę zróżnicowanie i autonomię państw i uczelni europejskich¹.

Na podstawie systemu bolońskiego wprowadzono dwustopniowe studia, tak zwany system „trzy plus dwa”. Ujednolicając proces wprowadzono zasadę punktów ECTS. Uzyskanie przez studenta 60 punktów jest jednoznaczne z zaliczeniem jednego roku studiów. Tym samym uzyskanie 180 – 240 punktów równoważy się z otrzymaniem dyplomu bachelor, a zdobycie 300 pozwala na otrzymanie tytułu master. Warto wspomnieć, że w przypadku ostatniego z przytoczonych tytułów należy uzyskać co najmniej 60 punktów w obszarze specjalności uwidocznionej na dyplomie. Celem takiego podziału jest stworzenie studiów pierwszego stopnia po którym student będzie odznaczał się umiejętnościami samodzielnego studiowania, komunikatywnością, pracą w zespole oraz kierowaniem projektu. Nie zyskuje jednak na poziomie pierwszego stopnia wiedzy i umiejętności specjalistycznej, które uzyskuje dopiero po ukończeniu studiów drugiego stopnia. Dzięki studiom w systemie bolońskim zostały zlikwidowane przeszkody ograniczające mobilność studentów. W szczególności mobilność pozioma, wyrażająca się w kontynuowaniu nauki po za granicami kraju oraz pionowa pozwalająca na podjęcie studiów na innym kierunku. Dodatkowym atutem ratyfikacji Deklaracji było stworzenie łatwych, czytelnych i porównywalnych stopni oraz uznawalności wykształcenia nie tylko w ojczystym kraju, ale i poza jego granicami. Ponadto Deklaracja, w swoim zamyśle, miała przyczynić się do stworzenia z Europy najbardziej dynamicznej i konkurencyjnej gospodarki na świecie, która miała być oparta na wiedzy i zapewnić poprawę

¹ A. Kraśniewski, Proces Boloński: dokąd zmierza europejskie szkolnictwo wyższe?, MENiS, Warszawa 2004, s. 3

warunków zatrudnienia i harmonii społecznej jako jeden z ważniejszych celów Strategii Lizbońskiej z 2000 roku².

Jednym z krajów które zaakceptowały i wprowadziły w życie system boloński jest Polska. W 2005 roku 62 procent polskich studentów w wieku 20 – 24 lat kontynuowało naukę - był to wówczas najwyższy odsetek ze wszystkich krajów OECD. Równolegle 46 procent³ młodzieży ze wspomnianego powyżej przedziału wiekowego posiadało pracę. Uśredniony wynik osób mających pracę w krajach OECD wynosił 76 procent. Na podstawie tych danych procentowych można stwierdzić, że już w 2005 roku w Polsce wiele młodych osób uczyło się, lecz zdobyta wiedza niewystarczająco pomagała im w przejściu z poziomu edukacji do poziomu pracy zawodowej⁴.

2. Słabe i mocne strony polskiego szkolnictwa wyższego.

Do mocnych stron polskiego szkolnictwa możemy zaliczyć:

- ✓ gęstość sieci uczelni w kraju
- ✓ zakorzeniony system akredytacji
- ✓ wysoki udział środków prywatnych w nakładach na kształcenie na poziomie wyższym
- ✓ wysoki poziom skolaryzacji w wieku 20 – 29 lat
- ✓ postępy we wdrażaniu Procesu Bolońskiego
- ✓ wysoki prestiż zawodu profesora
- ✓ silna kadra naukowa w niektórych dyscyplinach skoncentrowana w kilku jednostkach
- ✓ rozpoznawalne na świecie osiągnięcia naukowe w kilku dziedzinach

² Uniwersytecka Komisja Akredytacyjna, *Deklaracja Bolońska i co dalej*, Konferencja Rektorów Uniwersytetów Polskich, Poznań 2004, ss. 15 - 16

³ Powyższe dane dotyczą statystyk zgromadzonych w 2005 roku.

⁴ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, *Czego (nie) uczyć polskie szkoły?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008, s. 8.

- ✓ zakorzeniony system współfinansowania projektów badawczych, koncentracja nakładu na badania naukowe w silnych ośrodkach naukowych.

Do słabych stron należą:

- ✓ niedostateczne instrumenty do realizacji polityki państwa w obszarze szkolnictwa wyższego
- ✓ brak strategicznego zarządzania na poziomie systemu szkolnictwa i poszczególnych uczelni
- ✓ nieklarowny ład wewnętrzny uczelni publicznych
- ✓ duża liczba małych uczelni zwłaszcza nie publicznych
- ✓ rozdrobnienie wewnętrzne uczelni publicznych, co sprzyja nieefektywnemu wykorzystaniu zasobów
- ✓ system finansowania, który nie sprzyja podnoszeniu jakości
- ✓ niewielki wpływ Polski na politykę europejską w zakresie szkolnictwa wyższego badań i rozwoju
- ✓ nieefektywny system przydzielania stypendium oraz niewielki zakres pomocy stypendialnej dla studentów
- ✓ niski stopień umiędzynarodowienia studiów
- ✓ niska jakość kształcenia na popularnych kierunkach i studiach niestacjonarnych
- ✓ nadmierna liczba studentów na studiach niestacjonarnych
- ✓ brak zorientowania na potrzeby rynku pracy
- ✓ sztywne programy studiów
- ✓ organizacja studiów nie sprzyja efektywnemu wykorzystaniu zasobów
- ✓ niski udział środków pochodzących z Unii Europejskiej i ze środków prywatnych na badania naukowe
- ✓ lokalny zasięg wyników badań naukowych
- ✓ mała liczba wdrożeń i patentów
- ✓ niska produktywność naukowa
- ✓ brak motywacji systemu wynagradzania
- ✓ obniżenie poziomu i rangi stopni naukowych

- ✓ pobłażanie dla nieetycznych zachowań
- ✓ niekorzystna struktura wiekowa kadry
- ✓ wielozatrudnienie
- ✓ niska mobilność na uczelniach wyższych oraz ubogie doświadczenie międzynarodowe⁵.

3. Problemy kadry akademickiej.

Na jednego nauczyciela akademickiego, który posiada tytuł doktora habilitowanego przypada kilkaset studentów, co sprzyja efektowi wielozatrudnienia nauczycieli akademickich. Odbija się to w sposób negatywny nie tylko na efektywności nauki, ale i na modernizacji dydaktyki. Na bardzo niskim poziomie utrzymuje się mobilność międzyuczelniana, międzysektorowa i międzynarodowa. Niska podstawa płacowa przyczynia się do złego systemu wynagrodzeń, co w przypadku młodej kadry nie daje akceptowalnego poziomu życia. W związku z czym wiele osób z pośród kadry akademickiej nie przykładają się do swoich podstawowych obowiązków i koncentruje się na dodatkowych formach zarobku. Zbyt mała jest również progresja zarobków wraz z osiąganym awansem naukowym, który mierzony jest w: stopniach naukowych, osiągnięciami naukowymi i dydaktycznymi. Jeśli proces ten nie zostanie powstrzymany, wystąpi zjawisko drenażu mózgów. Polskie uczelnie gromadzą 75% osób prowadzących badania naukowe, jednak tylko badania z zakresu fizyki, matematyki i chemii są dostrzegalne na arenie międzynarodowej⁶. Warto jednak podkreślić, że doświadczeniom tym brakuje dofinansowania. Z drugiej strony wiele interesujących badań z zakresu dziedzin humanistycznych nie trafia do międzynarodowego obiegu z powodu braku tłumaczenia ich na język

⁵ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Strategia Rozwoju Szkolnictwa Wyższego w Polsce do 2020 roku*, Luty 2010, ss. 38 - 45

⁶ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce*, Listopad 2009, ss. 92 - 96

angielski. Również odległe pozycje dwóch polskich Uniwersytetów: Jagiellońskiego i Warszawskiego w rankingach światowych (oba Uniwersytety znajdują się w drugiej setce) nie nadają polskiemu szkolnictwu wyższemu prestiżu. Kolejnym zauważalnym problemem jest pobieranie czesnego, które nie jest przeznaczane na rozwój uczelni (badania naukowe, lepsze wyposażenie sal, wymiany międzynarodowe), lecz na zatrudnianie kolejnych nauczycieli i zwiększanie liczby studentów⁷.

Kolejnym dylematem towarzyszącym kadrze naukowej jest spadająca liczba publikacji przypadających na jednego nauczyciela akademickiego. Roczna liczba opublikowanych artykułów naukowych jest pięciokrotnie mniejsza niż liczba nauczycieli akademickich. A pozycja Polski w międzynarodowym rankingu publikacji zajmuje dziewiętnastą lokatę na dwadzieścia dwa analizowane kraje Unii Europejskiej⁸.

4. Zmiana otoczenia uczelni.

Do zmian otoczenia uczelni możemy zaliczyć przewidywane zmiany demograficzne. W Polsce do 2016 roku przewiduje się zmniejszenie liczby ludności w wieku szkolnym do 2,4 mln. (co stanowi spadek liczby studentów o 27 % w stosunku do roku obecnego). Warto wspomnieć, iż obecnie studiuje 3,3 mln osób. Ważnym czynnikiem są również procesy globalizacyjne: wzmożony ruch ludności do miast, co do 2050 roku ma doprowadzić do powstania gigametropolii, wzrost znaczenia państwa obywatelskiego i niwelowanie znaczenia państwa, co doprowadza do wzrostu autonomii uczelni. Rosnąca swoboda przepływu usług edukacyjnych, a tym samym powstawanie filii oddziałów zagranicznych

⁷ Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury, *Zarządzanie szkolnictwem wyższym w Europie. Strategie, struktury, finansowanie i kadra akademicka*. Komisja Europejska, Warszawa 2009, ss. 87 - 103

⁸ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce*, Listopad 2009, ss. 92 - 96

uczelnia, o dużym prestiżu na arenie międzynarodowej powoduje wzrost konkurencyjności w sektorze edukacyjnym. Prognozuje się wzrost nauczania zdalnego przez Internet, dzięki rozpowszechnianiu usług teleinformatycznych⁹.

Przewiduje się, że rozdrobnienie uczelni, zwłaszcza tych o profilu niepublicznym, będzie stanowić duży problem, szczególnie w zestawieniu z prognozowanym niżem demograficznym. Dodatkowo wśród sprawozdań często pojawiają się zarzuty o iluzyjności bezpłatnych studiów, często podkreśla się, że z nauka bez opłat (czesnego) dostępna jest jedynie dla około 40% studentów. Przeprowadzone przez firmę Ernst&Young Bussiness Advisory i Instytut Badań nad Gospodarką obserwacje wskazują silne zróżnicowania w szczególności pod względem poziomu i dynamiki: relacji studentów do liczby mieszkańców, do liczby nauczycieli akademickich oraz powiązania pomiędzy liczbą studentów na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych. Zróżnicowania te są o tyle istotne, że szkolnictwo pełni ważną rolę w rozwoju regionów, a wyróżnione powyżej różnice mogą przyczynić się do pogłębiania różnic w poziomie gospodarczym regionów¹⁰.

W odniesieniu do rozważań z poprzedniego akapitu, należy wspomnieć o rozwiązaniach proponowanych przez inne kraje. Wiele z nich działając przeciw dysproporcjom w regionach rozwija uczelnie w małych miastach akademickich lub na przedmieściach w formie wyodrębnionych kampusów akademickich. Kraje te traktują uczelnie jako katalizatory rozwoju miast. Spowodowane jest to trybem życia społeczności akademickiej, który wiąże się z korzystaniem z różnego rodzaju obiektów i usług (typu biblioteki, kawiarnie, obiekty sportowe) i co najważniejsze przemieszczaniem się pomiędzy nimi. Dlatego

⁹ J. M. Pawlikowski, *Polskie uczelnie wobec wyzwań Systemu Bolońskiego*, Zespół Promotorów Bolońskich Wrocław 2009, ss.34-37

¹⁰ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce*, Listopad 2009, ss. 27 – 41

lokalizacje uczelni są doskonałym sposobem na ożywienie całych dzielnic miasta. Natomiast kampusy, wzorowane na standardach amerykańskich uczelni, koncentrują nie tylko życie społeczne studentów, ale także działalność merytoryczną. Obecnie w polskim szkolnictwie brakuje zagospodarowania przestrzennego, które uwzględniałoby zachodnio - europejskie i amerykańskie rozwiązania. Niedostatecznie wykorzystuje się koncepcje przestrzenne do tworzenia więzi społecznych. Dodatkowo występuje brak planowania w skali potrzeb całej uczelni, zazwyczaj takie plany skupują się tylko na wybranych jednostkach organizacyjnych¹¹.

Niepokojącym zjawiskiem jest rozpowszechniające nastawienie uczelni na własne problemy, pomijanie przy tym problemów gospodarki i społeczeństwa. Co powoduje słabe relacje z otoczeniem społeczno – gospodarczym. Pod tym względem Polska odstaje od pozostałych krajów Unii Europejskiej gdzie tendencja jest odwrotna¹².

5. Powiązania pomiędzy posiadanym wykształceniem, a aspektami ekonomicznymi panującymi na rynku pracy.

Warto zwrócić uwagę, że poziom aktywności zawodowej studentów zależy od stosunku korzyści z podejmowania pracy do kosztów związanych z jej wykonaniem. Należy rozpatrzeć aspekty korzyści ekonomicznych takich jak: wysokość wynagrodzeń w przeliczeniu na czas pracy, poza płacowe formy wynagrodzeń do których możemy zaliczyć dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, samochód, pokrycie kosztów dojazdu, kursy. Poziomem wyboru edukacji związanej z późniejszym funkcjonowaniem na rynku pracy jest poziom wynagrodzenia. W 2006 roku osoby z wykształceniem wyższym

¹¹ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Strategia Rozwoju Szkolnictwa Wyższego w Polsce do 2020 roku*, Luty 2010, ss. 65 - 72

¹² T. Malicki, System oświaty w Polsce- stan obecny i planowane reformy, 42 Międzynarodowa Konferencja LIBRO, Kraków 2009, ss. 1 -20

zarówno w sektorze prywatnym jak i publicznym dostawały prawie 35 procent więcej za godzinę, niż osoby o wykształceniu policealnym i prawie pięćdziesiąt procent więcej niż osoby z wykształceniem zasadniczym podstawowym. Premia płacowa wzrasta wraz z posiadaniem wykształcenia (takie zjawisko możemy zaobserwować od początku lat dziewięćdziesiątych). Studenci zareagowali i zaczęli wybierać szkoły średnie i studia wyższe zamiast szkół zasadniczych. Współcześnie nie liczą się pojedyncze lata nauki, lecz łączny cykl nauczania, który pozwala na uzyskanie dyplomu. Korzyści z wykształcenia zależą przede wszystkim od rodzaju ukończonej uczelni i szkoły. Dlatego tak mało premiowanie jest uzyskanie tytułu licencjata, a wysoko tytuł magistra. Premia za rok nauki ponad poziom gimnazjalny w przypadku wykształcenia wyższego sięga 7,5 – 8 procent (w krajach wysoko rozwiniętych wynosi ona 7 procent). Zauważa się jednak spadek stopy zwrotu z wykształcenia wyższego w ostatnich latach. Prawdopodobnie spowodowane jest to odrębnym traktowaniem tytułu licencjata i magistra¹³.

Podkreśla się również, że wzrost podaży osób z wyższym wykształceniem i wzrost popytu na pracę osób o niższych poziomach wykształcenia doprowadza do pomniejszenia przeciętej różnicy płac. Dodatkowo obserwacje potwierdzają, że osoby z wykształceniem podstawowym zarabiają tyle samo co po szkole zasadniczej. Natomiast osoby z wykształceniem wyższym zarabiają zdecydowanie więcej w sektorze publicznym, a ich stawki płacowe w sektorze prywatnym są mocno zróżnicowane. Warto w tym momencie podkreślić, że doświadczenie zawodowe liczy się zdecydowanie bardziej na początku pozyskiwania dochodów. Przykładem może być kształtowanie się dochodów osób z wyższym wykształceniem. Warto wspomnieć, że poziom wykształcenia determinuje nie tylko wysokość wynagrodzenia, ale także ścieżkę jego zmian podczas kariery zawodowej. Dodatkowo

¹³ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, *Czego (nie) uczą polskie szkoły?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008, ss. 10 - 30

elementem który podwyższa wartość zasobu kapitału ludzkiego, rozumianego w tym przypadku przez produktywność i wynagrodzenie jest doświadczenie zawodowe. Osoby z wyższym poziomem wykształcenia później zaczynają pracę. Powoduje to, że osoby te uzyskują niższe wynagrodzenie niż osoby z niższym wykształceniem i dużym doświadczeniem zawodowym. Warto jednak zauważyć, że poziom wynagrodzeń tych osób jest w miarę stabilny przez całe życie zawodowe, natomiast poziom wynagrodzenia osób z wyższym wykształceniem wzrasta. Jest to spowodowane tym, iż osoby o niższym poziomie wynagrodzenia szybciej wypalają się zawodowo przez co atrakcyjne stają się dla nich min. wczesne emerytury. Stawki płacowe osób o wyższym poziomie wykształcenia rosną wraz ze zdobywanym doświadczeniem¹⁴.

Różnice godzinowych stawek płacowych widoczne są także w przekroju dziedzin wykształcenia i wykonywanych zawodów. Zawody łączą specjalność wykształcenia z jego poziomem. Zgodnie z obserwacjami osób o porównywalnych cechach demograficzno – zawodowych wykonujących pracę w różnych zawodach wykazują, że największą premię uzyskują: specjaliści szkolnictwa, przedstawiciele władz wyższych, wyżsi urzędnicy, kierownicy dużych i średnich organizacji oraz specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, ekonomiści, finansiści, prawnicy i specjaliści nauk społecznych. W gronie specjalistów i kierowników czyli stanowisk, które charakteryzują się wymogiem wyższego wykształcenia gorsze stawki płacowe uzyskują specjaliści ochrony zdrowia i nauk przyrodniczych oraz kierowników małych przedsiębiorstw. Pojawia się również nie zmienna tendencja, że osoby o średnim wykształceniu otrzymują wyższe wynagrodzenie jeśli pracują w branży personelu technicznego, najniższe gdy zatrudniają się w obsłudze biurowej. Do 2008 roku najbardziej opłacalnym (licząc stopę zwrotu z edukacji) wykształceniem cechowały

¹⁴ M. Zahorska, D. Walczak, *Polski system edukacyjny, a rynki pracy w Unii Europejskiej*, Analizy i Opinie nr 51, Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2005, ss. 1 - 10

się osoby z wykształceniem humanistycznym, matematycznym i nauk społecznych¹⁵.

Czynnikami instytucjonalnymi ograniczającymi zatrudnianie młodych osób są wahania koniunkturalne, wysoki klin podatkowy, mała swoboda w zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników, wysoka płaca nominalna, której towarzyszą wysokie pozapłacowe koszty pracy oraz wydłużenie okresu nauki szkolnej. W przypadku bezrobocia korzyści z ponownego zatrudnienia przewyższają koszty z tytułu poszukiwania pracy. Dlatego im lepiej kwalifikacje pasują do popytu na rynku pracy tym większe będzie wynagrodzenie i większa zachęta do pracowania. Dodatkowo badania pokazują, że aktywność zawodowa ludzi w wieku 25 – 64 lata zależy przede wszystkim od płci, wieku i miejsca zamieszkania. Według prowadzonych badań¹⁶ najbardziej opłaca się pracować mężczyzną w średnim wieku którzy są wysoko wykształceni. Na podstawie tych samych analiz można wnioskować, że osoby z wyższym wykształceniem są niemal 1,8 razy więcej aktywne od osób z wykształceniem ponad gimnazjalnym. Jeśli osoby wybierają się do liceum ogólnokształcącego konieczne jest podjęcie w późniejszych latach nauki na studiach. Jest to spowodowane tym, że do wyższej aktywności przyczynia się posiadanie zawodu. Dodatkowo warto wspomnieć, o tym, że absolwenci posiadający tytuł magistra są bardziej aktywni zawodowo niż osoby o niższym wykształceniu. Dodatkowym atutem młodych osób kończących naukę jest ich znajomość nowych technologii z czym osoby dłużej przebywające na rynku mogą mieć znaczny problem. Warto jednak wspomnieć w tym momencie, że ze strony pracowników, jak wykazują sondaże, pojawiają się głosy niezadowolenia mówiące o zapóźnieniach technologicznych

¹⁵ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce*, Listopad 2009, ss. 102 - 107

¹⁶ Badania przeprowadzono na potrzeby publikacji U. Sztanderskiej i W.

Wojciechowskiego w publikacji: *Czego (nie) uczą polskie szkoły?* i są one udostępnione w niniejszej publikacji.

szkolnictwa. Atutem młodych pracowników jest ich mobilność terytorialna, zawodowa i edukacyjna. Jednak dopiero przyjęcie osoby do pracy może potwierdzić jakimi atutami dysponuje i czy są one dostosowane do potrzeb rynku¹⁷.

Modernizacja gospodarki sprawiła, że wzrósł udział w całkowitej liczbie pracujących osób z wyższym wykształceniem zmalał natomiast odsetek osób o niższym wykształceniu. Dodatkowo zmiany wywołane w strukturze gospodarki sprawiły, że zwiększył się popyt na takich pracowników o wysokich kwalifikacjach. Jak wynika z prognoz osoby które nie posiadają zawodu będą miały coraz gorsze warunki życia oraz znalezienia pracy. Mowa tu nie tylko o osobach bez wykształcenia lecz także i o tych którzy uzyskali dyplom uczelni wyższej, ale nie zdobyli żadnego zawodu. Największym wpływom koniunktury ulegają pracownicy przemysłu i budownictwa. Dowiedziono, że rozwój sektora usług wpływa na wzrost popytu na osoby z wyższym wykształceniem. Warto wspomnieć, że mimo iż utrzymuje się wysoki popyt na pracę osób o niskich kwalifikacjach szanse na podjęcie pracy przez absolwentów uczelni wyższych są wciąż najwyższe. Jak pokazują badania w 2006 roku brak doświadczenia zawodowego nie miało wpływu na współczynnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym. Wskazywało to na ich wcale nie najgorszą sytuację na rynku pracy. Największą barierą jest wejście na rynek na którym poza wykształceniem pracodawcy oczekują również doświadczenia zawodowego, dlatego większość z nich pozostaje bez pracy przez trzy lata od ukończenia studiów, natomiast po upływie tego czasu liczba zatrudnionych absolwentów wzrasta. Warto zauważyć, że w przeciągu ostatniej dekady absolwenci powiększyli przewagę nad osobami o tym samym wykształceniu którzy weszli na rynek przed nimi¹⁸.

¹⁷ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, *Czego (nie) uczą polskie szkoły?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008, ss. 10 - 30

¹⁸ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, *Czego (nie) uczą polskie szkoły?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008, ss. 10 - 30

Czynnikami warunkującymi bezrobocie wśród młodych ludzi to kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku, brak wyuczonego zawodu, brak mobilności, wybór zawodu nieadekwatnego do płci, brak znajomości języków obcych oraz obsługi komputera która uznawana jest obecnie za podstawę¹⁹.

Po wprowadzeniu w Polsce dwustopniowego poziomu nauczania obserwuje się szeroki wybór ścieżek jaki mają do wyboru absolwenci szkoły średniej, zwiększenie kształcenia w polskich szkoła nie zostało sfinansowane ze środków publicznych, zapotrzebowanie na płatnych studentów spowodowało intensywny rozwój tanich kierunków studiów które nie wymagają pracowni i kosztownych zajęć laboratoryjnych, obniżyła się jakość edukacji z powodu tworzenia nowych szkół wyższych w małych miejscowościach. Szkoły niepubliczne stały się komercyjne oferując kierunki na który jest popyt, a nie po których jest praca. Z powodu braku systemu informacji pomiędzy pracodawcami, a maturzystami nie ma identyfikacji potrzeb. Dopiero w ostatnich latach uczelnie zwiększyły liczbę kierunków technicznych. W przypadku uczelni publicznych ich zasoby kadrowe i materialne zużywają się znacznie wolniej niż w przypadku uczelni prywatnych i dlatego ich oferta edukacyjna dopasowuje się wolno do popytu panującego na rynku. Najpopularniejszą formą zdobywania wykształcenia wyższego stają się studia zaoczne które charakteryzują się okrojonym programem nauczania. Powstała alternatywa w postaci szkół policealnych które oferują kształcenie w dwa lata. Szkoły niepubliczne zaczęły oferować naukę na kierunkach nie wymagających sporych nakładów finansowych. Niestety Państwowa Komisja Akredytacyjna nie bierze pod uwagę wyników jakie absolwenci osiągają na rynku pracy²⁰.

¹⁹ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynekową, *Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce*, Listopad 2009, ss. 102 - 107

²⁰ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, *Czego (nie) uczą polskie szkoły?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008, ss. 10 - 30

Dane statystyczne nie pozwalają na określenie w jakich zawodach młodzież kształci się nadmiernie, a w jakich niedostatecznie. Nie występują dane o strukturze kwalifikacyjnej wolnych miejsc pracy, nie prowadzi się ocen kształtowania zawodowego, nie prowadzi się prognoz popytu na pracę, występują jedynie dane szacunkowe na temat aktualnie najlepiej zarabiających zawodów, co kierunkuje studentów jedynie na terażniejszość, a nie na przyszły popyt na rynku pracy. Samorządy terytorialne również nie prowadzą badań na temat popytu na rynku pracy przez co występują braki w ocenie cech lokalnego rynku pracy²¹.

6. Priorytety szkolnictwa według strategii narodowej.

Obecnie wprowadza się w każdym z krajów członkowskich Unii Europejskiej długoterminowe plany lub strategie w zakresie szkolnictwa wyższego. Najczęściej dotyczą one promowania rozwoju nauki i techniki. W ramach strategii opracowywanej w Polsce wyróżnia się dwa podstawowe priorytety dotyczące finansowania oraz wykształcenia kadry akademickiej. Według wskazanych dokumentów planistycznych należy zwiększyć dofinansowanie szkolnictwa, a także rozszerzyć zakres autonomii uczelni w obszarze zarządzania finansami. W szczególności podkreśla się liberalizację przepisów i autonomię polityki uczelnianej w zakresie zarządzania uczelnianym budżetem. Ponadto można zaobserwować wzmożone zainteresowanie władz centralnych nad efektywnością wydawanych środków na edukację. W tym celu wprowadza się mechanizmy finansowe (negocjacje, umowy), które służą powiązaniu wcześniejszych efektów z przyznanymi środkami. Ważnym rozwiązaniem z zakresu pozyskiwania środków finansowych jest prowadzenie polityki wspierającej różnicowanie źródeł finansowania. Wyróżnia się inwestycje firm prywatnych, kontrakty badawcze, inne formy działalności komercyjnej, darowizny, pożyczki. Ponadto uczelnie

²¹ T. Malicki, *System oświaty w Polsce- stan obecny i planowane reformy*, 42 Międzynarodowa Konferencja LIBRO, Kraków 2009, ss. 1 -20

mogą pobierać chesne, z uwzględnieniem w niektórych przypadkach autonomii finansowej i samoistnego ustalania jego wysokości. Wszystkie wymienione powyżej sposoby pozyskiwania środków pieniężnych mają na celu przerzucenie obciążeń finansowych na użytkowników uczelni. A także stworzyć równy dostęp do edukacji dla wszystkich osób, wykluczenie i zmniejszenie tzw. grup uprzywilejowanych. Ostatnim elementem wchodzącym w skład priorytetów finansowych jest budowanie więzi społecznych i tworzenie przedsięwzięć partnerskich. Jest to równoznaczne z połączeniem dydaktyki i badań naukowych z najważniejszymi potrzebami gospodarczymi danego kraju. W zakresie priorytetów dotyczących kadry ekonomicznej jest zrównoważenie struktury kadry pod względem płci. W krajach Unii Europejskiej kobiety są mniej reprezentowane wśród kadry akademickiej niż mężczyźni, zwłaszcza wśród najstarszej warstwy grona akademickiego. Tendencja ta powoli zanika w młodszych grupach jednak kobiety zajmują one niższe stanowiska. Kładzie się nacisk również na zrównoważenie kadry pod względem struktury wieku. Wciąż więcej jest kadry naukowej w starszej grupie wiekowej co prowadzi do niedoboru wykwalifikowanej kadry naukowej w niektórych dziedzinach naukowych, ponadto starsi wykładowcy są kosztowni w utrzymaniu ze względu na pokonanie szczybli kariery, osiągnięć i wynagrodzeń, co powoduje, że koszty ich zatrudnienia są wysokie. Nie bez znaczenia pozostaje zwiększenie autonomii zarządzania kadrami (jej selekcji, rekrutacji, umów o pracę, awansu). Najważniejsze zdaje się jednak wprowadzenie kryterium efektywności poprzez nagradzanie za wybitne osiągnięcia naukowe, forma dodatków i zachęt, system naradzania powiązany z wynikami²².

²² Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury, *Zarządzanie szkolnictwem wyższym w Europie. Strategie, struktury, finansowanie i kadra akademicka*. Komisja Europejska, Warszawa 2009, ss. 15 -23

7. Podsumowanie, czyli wnioski dla Polski z procesów zachodzących w krajach Unii Europejskiej.

W celu poprawienia funkcjonowania systemu oświaty w Polsce należy ukierunkować system oświaty na zdobywanie praktycznej wiedzy w szkołach wyższych, udzielać akredytacji szkołom na podstawie wyników jakie uzyskują absolwenci na rynku pracy, stworzyć system monitoringu sytuacji zawodowej absolwentów także dlatego aby młodzież podejmowała świadome decyzje edukacyjne. Należy zlikwidować bariery administracyjne które uniemożliwiają fachowcom bez przygotowania pedagogicznego prowadzenie zajęć praktycznych w szkołach. Należy zrezygnować z utrzymywania wielu małych wyższych szkół zawodowych które nie mają odpowiedniego przygotowania do praktycznej nauki zawodu, koncentracji kadry akademickiej i zaplecza do prowadzenia praktycznych zajęć. wzmocnienie konkurencji między uczelniami w celu podniesienia jakości kształcenia. Należałoby więc, przeprowadzić analizy nad wprowadzeniem powszechnej odpłatności za kształcenie w szkołach średnich oraz na uczelniach wyższych i powszechny dostęp do systemu refinansowania jej kosztów.²³

W celu dostosowania się do systemu bolońskiego polskie szkolnictwo wyższe powinno: zwiększyć liczbę kierunków prowadzonych w całości w dwóch językach, prowadzenie zajęć wspólnie z uczelniami zagranicznymi, posiadanie certyfikatów zagranicznych takich jak: ECTS Label, DS, Label), udział w europejskich projektach dotyczących wdrożenia systemu bolońskiego, wzrost liczby kierunków interdyscyplinarnych i makrokierunków, przygotowanie nauczania zdalnego i nauczania przez całe życie, promocja uczelni poza granicami kraju²⁴.

²³ Uniwersytecka Komisja Akredytacyjna, *Deklaracja Bolońska i co dalej*, Konferencja Rektorów Uniwersytetów Polskich, Poznań 2004, ss. 5 - 64

²⁴ J. M. Pawlikowski, *Polskie uczelnie wobec wyzwań Systemu Bolońskiego*, Zespół Promotorów Bolońskich Wrocław 2009, ss. 41 - 47

Obecnie szkolnictwo wyższe poddawane jest w całej Europie reformom, które mają na celu zwiększenie różnorodności studiów wyższych, skoncentrowanie środków badawczych na najlepszych uczelniach. Ponadto planuje się wprowadzenie profesjonalizacji systemu zarządzania, rozwój oraz usprawnienie funkcjonowania systemów jakości. Ważnym wydaje się zmiana podejścia finansowania uczelni z dotacji na kontrakty. Najważniejsze, z proponowanych rozwiązań, jest nawiązanie współpracy uczelni wyższych z otoczeniem gospodarczym i społecznym oraz zwiększanie atrakcyjności uczelni jako miejsca pracy i kariery zawodowej²⁵.

W światowych trendach wyróżnia się współcześnie traktowanie wykształcenia wyższego jako dobra prywatnego. Przez co pojawia się co raz więcej głosów zarówno wśród studentów jak i kadry akademickiej za wprowadzeniem czesnego, przy jednoczesnym podwyższeniu wartości stypendium oraz pomocy materialnej dla studentów²⁶.

Europejska Przestrzeń Badawcza stanowi ważny element unijnej strategii Lizbońskiej i dotyczy reformy programów kształcenia, ustroju uczelni i finansowania szkolnictwa wyższego. Opiera się na przepływie wykwalifikowanej kadry naukowej pomiędzy instytucjami, dziedzinami naukowymi, sektorami gospodarki i krajami, infrastrukturze naukowo - badawczej w ramach wspólnych przedsięwzięć europejskich, efektywnej współpracy pomiędzy sektorem prywatnym i publicznym, co w dłuższej perspektywie ma stanowić trzon klastrów badawczych i innowacyjnych, a przede wszystkim skoordynowane programy i priorytety naukowo - badawcze²⁷.

²⁵ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce*, Listopad 2009, ss. 92 - 15

²⁶ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Strategia Rozwoju Szkolnictwa Wyższego w Polsce do 2020 roku*, Luty 2010, ss. 13 - 24

²⁷ T.G. Grosse, *Ekspertyza Instytutu Spraw Publicznych na temat: Zielonej Księgi: Europejska przestrzeń badawcza- nowe perspektywy*. Instytut Spraw Publicznych, Komisja Europejska, COM (2007) 161, ss. 2 - 26

Wyzwaniem dla Polskiego szkolnictwa w ramach wprowadzenia strategii Lizbońskiej jest osiągnięcie spójności w opisanu wszystkich programów studiów w terminach efektów kształcenia, wprowadzić spójne praktyki dotyczące uznawalności kwalifikacji na poziomie szkolnictwa wyższego. rozwijać kształcenie ustawiczne, promować mobilność studentów, opracowywać i mierzyć postępy Procesu Bolońskiego. Dodatkowo Polska musi wprowadzić Europejskie Ramy Kwalifikacji dla kształcenia przez całe życie, które mają zwiększyć porównywalność, przejrzystość i możliwość przenoszenia kwalifikacji. Ponadto komunikat przyjęty w Luven w 2009 roku uznaje, że do 2020 roku wszyscy obywatele Unii Europejskiej powinni mieć równy dostęp do szkolnictwa wyższego i zakończenia studiów, społeczność studencka powinna odzwierciedlać różnorodność populacji europejskich. W najbliższej przyszłości należy wprowadzić elastyczne ścieżki nauczania, możliwość uczenia się w środowisku pracy, inwestycje publiczne w sektorze szkolnictwa, atrakcyjne ścieżki awansu zawodowego oraz dobre warunki pracy wraz z otwartą międzynarodową rekrutacją dla kadry, możliwość przenoszenia pożyczek studenckich i stypendium zaciągniętych w jednym kraju do drugiego, konieczność precyzyjnych reform szkolnictwa w celu dostosowywania się do doskonalenia efektów kształcenia, doradztwo zawodowe i praktyki zawodowe wbudowane w program studiów, wyposażenie studentów w wiedzę i umiejętności oraz kompetencję jakich potrzeba przez całe życie zawodowe²⁸.

BIBLIOGRAFIA:

Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury, *Zarządzanie szkolnictwem wyższym w Europie. Strategie, struktury, finansowanie i kadra akademicka*. Komisja Europejska, Warszawa 2009

²⁸ Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Strategia Rozwoju Szkolnictwa Wyższego w Polsce do 2020 roku*, Luty 2010, ss. 13 - 24

Grosse T.G., *Ekspertyza Instytutu Spraw Publicznych na temat: Zielonej Księgi: Europejska przestrzeń badawcza- nowe perspektywy*. Instytut Spraw Publicznych, Komisja Europejska, COM (2007) 161

Kraśniewski A. , *Proces Boloński: dokąd zmierza europejskie szkolnictwo wyższe?*, MENiS, Warszawa 2004

Malicki T. , *System oświaty w Polsce- stan obecny i planowane reformy*, 42 Międzynarodowa Konferencja LIBRO, Kraków 2009

Pawlikowski J. M., *Polskie uczelnie wobec wyzwań Systemu Bolońskiego*, Zespół Promotorów Bolońskich Wrocław 2009

Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Strategia Rozwoju Szkolnictwa Wyższego w Polsce do 2020 roku*, Luty 2010

Raport Ernst&Young Bussiness Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, *Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce*, Listopad 2009

Sztanderska U., Wojciechowski W., *Czego (nie) uczą polskie szkoły?*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008

Uniwersytecka Komisja Akredytacyjna, *Deklaracja Bolońska i co dalej*, Konferencja Rektorów Uniwersytetów Polskich, Poznań 2004

Zahorska M., Walczak D., *Polski system edukacyjny, a rynki pracy w Unii Europejskiej*, Analizy i Opinie nr 51, Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2005

EFFECTIVENESS OF THE BOLOGNA PROCESS IN THE POLISH HIGHER EDUCATION.

Summary

The Bologna Declaration was ratified in 1999. Poland was one of the countries that adopted the Bologna system. We can see both strengths and weaknesses in the Polish higher education. In addition, Polish Universities have academic staff problems. A serious problem nowadays is changes in university environment, which include demographic

changes, globalization processes and the fragmentation of the university. Another major problem is the concentration of higher education institutions on their own needs and not the requirements posed by the labour market. The article raises the issue of the relation between the education one possesses and remuneration one gets. The summary includes proposals for the Polish higher education resulting from the processes taking place in the European Union.

Dominika Bzoma, Edyta Deleżuch, Aleksandra Pieklik
Studenckie Koło Naukowe Gospodarki Żywnościowej
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
dr hab. Aleksander Grzelak

ZGODNOŚĆ WYKONYWANEJ PRACY Z KIERUNKIEM WYKSZTAŁCENIA - PRZYCZYNY I SKUTKI

Wstęp

W ostatnich czasach sporo się mówi o niedopasowaniu systemu szkolnictwa w Polsce do rynku pracy. Coraz częściej osoby posiadające pewne wykształcenie rezygnują z podjęcia pracy w swoim zawodzie. Niekiedy powodem takiej sytuacji jest niedostateczna liczba ofert pracy związanych z pewnymi profesjami. Jednak niektórzy powiedzieliby także, że dobrowolnie podjęli pracę w innym zawodzie niż wyuczony, ponieważ właśnie taka praca bardziej im odpowiada i przynosi większą satysfakcję. Celem niniejszego opracowania jest zbadanie czy w Polsce istnieje zgodność między wykonywanym zawodem a kierunkiem wykształcenia. Autorki postanowiły także poszukać potencjalnych przyczyn oraz skutków występowania tego zjawiska.

1. Kształcenie zawodowe a rynek pracy

Dopasowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy ma znaczący wpływ na perspektywy zawodowe. Dobrze wykształceni absolwenci szkół, którzy posiadają umiejętności i kompetencje zawodowe, mogą łatwiej podjąć pracę niż osoby bez takich atutów. Ponadto, osoby dobrze przygotowane do wejścia na rynek pracy

posiadają większą wydajność i dzięki temu słabiej doświadczają negatywnego wpływu pozapłacowych kosztów prac¹.

Tworzenie warunków rozwoju nowoczesnego szkolnictwa zawodowego jest zadaniem pilnym, a zarazem długofalowym i wymagającym współdziałania władz oświatowych wszystkich szczebli, przedsiębiorców, partnerów społecznych i samych szkół.

Głównymi problemami szkolnictwa zawodowego w Polsce jest niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, brak nowoczesnych programów nauczania, niska jakość kształcenia zawodowego oraz deprecjacja szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa. Do cech polskiego rynku pracy można zaliczyć²:

- niski wskaźnik zatrudnienia,
- słabo rozwiniętą infrastrukturę,
- brak elastyczności i bezpieczeństwa,
- niską skłonność do pracy na własny rachunek oraz niską jakość kapitału ludzkiego.

Ważnym instrumentem polityki rynku pracy jest poradnictwo zawodowe, szczególnie dla osób dorosłych, bezrobotnych i poszukujących pracy. Natomiast realizowany w szkołach program poradnictwa zawodowego powinien skłaniać do podejmowania przez młodzież rozsądnych decyzji w sprawie wyboru aktywności zawodowej i kierunku kształcenia³. Wybór kierunku kształcenia jest jedną z najbardziej istotnych decyzji życiowych.

Kolejnym instrumentem jest monitoring. To proces systematycznego analizowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowania wniosków i ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych

¹ *Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2008, s. 8.

² <http://www.mrr.gov.pl>.

³ U. Jeruszka (red.), *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, Warszawa 2000, wyd. IPiSS, s. 65.

umożliwia analizę rynku pracy, stanowi podstawę korekty struktury i treści kształcenia w szkołach zawodowych i w placówkach szkoleniowych oraz sprzyja podejmowaniu racjonalnych decyzji w sprawach kształcenia i szkolenia zawodowego⁴.

Aktualne zmiany na rynku pracy mające szczególne znaczenie dla edukacji to coraz większy udział na rynku pracy sektora usług, w których zatrudnienie sięga 65% w krajach UE (w Polsce – 35-40%, USA – 73%, Japonii – 59%) oraz coraz wyraźniejsza rozbieżność między podażą umiejętności a popytem na nie (tzw. luka umiejętności). Owe rozbieżności polegają albo na niedostosowaniu umiejętności pracowników danego sektora do wymaganych w tym sektorze zdolności określonego typu albo na niedoborach specjalistów w zawodach wymagających specyficznych umiejętności (np. pielęgniarek), bądź na braku miejsc pracy dla pracowników o kwalifikacjach nieadekwatnych do potrzeb rynku⁵.

Aby system edukacji w Polsce w przyszłości lepiej przygotowywał młodzież do wejścia na rynek pracy należy wprowadzić kilka zmian w systemie oświaty. Powinno się rozpocząć kształtowanie u uczniów umiejętności wyższego rzędu (np. umiejętności rozwiązywania problemów, współdziałania w zespole). Należy również przygotowywać uczniów do wykonywania zawodów najbardziej poszukiwanych oraz poznać zapotrzebowanie na kwalifikacje potrzebne na rynku. Kolejnym ważnym działaniem powinno być kształcenie kompetencji wielostronnych umożliwiających zmianę zawodów. Należy zmienić relacje między kształceniem ogólnym a zawodowym⁶.

⁴ tamże, ss. 300-302.

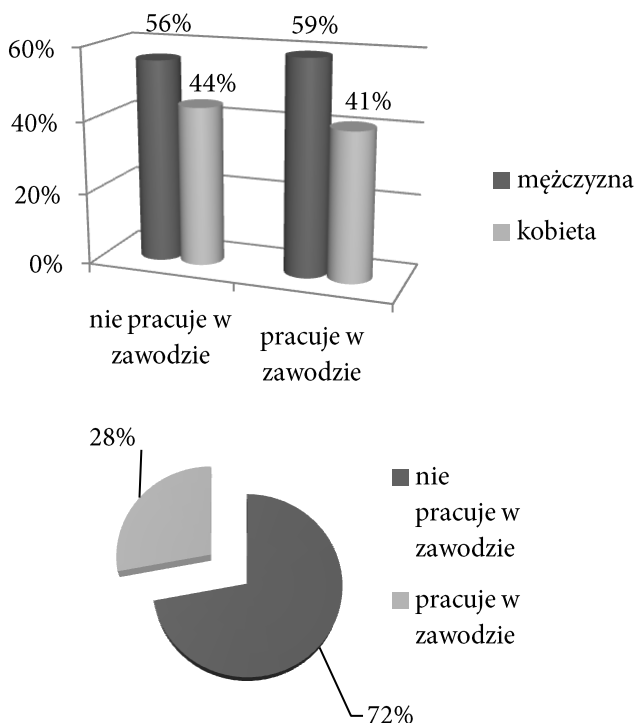
⁵ S. M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, Warszawa 2001, wyd. IPiSS, s. 146.

⁶ tamże, s. 148.

2. Metodologia badań

W części empirycznej skorzystano z bazy danych badania na temat warunków i jakości życia Polaków z 2011 roku – Diagnozy Społecznej (www.diagnoza.com). Zastosowaną metodą badawczą były: tabele krzyżowe, test t średnich w grupach niezależnych, test χ^2 oraz współczynnik kontyngencji. Analizę wykonano w programie IBM SPSS Statistics Version 19. Wyniki przeprowadzonych badań zilustrowano wykresami, tabelami oraz grafami.

Rysunek 1. Pracujący w zawodzie oraz niepracujący w zawodzie z podziałem na płeć



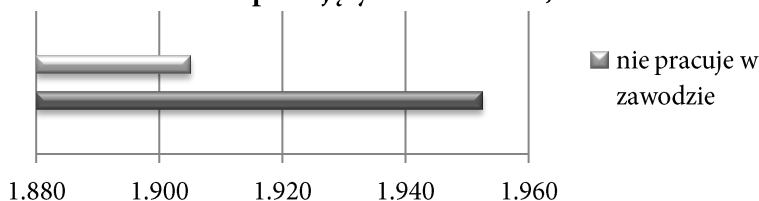
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Diagnoza społeczna 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.].

Z przeprowadzonej analizy wynikało że z 7323 ważnych odpowiedzi respondentów 72% z nich nie pracowało w swoim zawodzie, a 28% wykonywało pracę zgodną z kierunkiem wykształcenia. Natomiast w grupie zakwalifikowanej jako pracujący w zawodzie większość (59%) stanowili mężczyźni, podobnie w grupie zakwalifikowanej jako nie pracujący w zawodzie również przeważali mężczyźni (56%).

3. Wyniki badań

W odpowiedzi na postawione pytanie badawcze postanowiono sprawdzić jak różnią się dochody osób w dwóch badanych grupach niezależnych: osób pracujących w swoim zawodzie oraz tych którzy pracują w zawodzie niezgodnym z kierunkiem wykształcenia⁷. Przeprowadzono test t równości średnich w grupach o następującej hipotezie zerowej: średnie dochody w obu grupach są sobie równe. Średni dochód w grupie pracujących w zawodzie wyniósł 1952,49 zł miesięcznie. Natomiast w grupie niepracujących w swoim zawodzie średnie dochody były niższe o 47,46 zł miesięcznie i wynosiły 1905,03 zł na miesiąc, co zostało zilustrowane rysunkiem nr 2.

Rysunek 2. Średnie miesięczne dochody osób pracujących i nie pracujących w zawodzie, zł



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Diagnoza społeczna 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.]

⁷ Zmienna dochód przyjmuje wartości od 290 zł do 10 000 zł, aby wyeliminować wartości skrajnie niskie oraz skrajnie wysokie, 0,05% wartości tej zmiennej od dołu i od góry zostało zamienione.

Różnica prawie 50 zł miesięcznie w dochodach badanych grup wydaje się znacząca, jednak niekoniecznie potwierdzi to test statystyczny. Test Levene'a wskazuje na brak równości wariancji w obu grupach. Statystyka testu t wyniosła 1,33, natomiast wskaźnik istotności $p=0,18$. Nawet przyjmując poziom istotności alfa 10%, wynik testu wskazuje na to, że różnica w dochodach badanych grup nie jest istotna statystycznie ($p > \alpha$). Stąd nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej. Możemy więc przyjąć, że wyższe zarobki nie były czynnikiem istotnie wpływającym na wybór pracy poza wyuczonym zawodem.

Tablica 1. Test istotności średnich miesięcznych dochodów dla prób niezależnych: pracujących w zawodzie i nie pracujących w zawodzie

Test Levene'a: F = 1,330 p = 0,249	Test t równości średnich dochodów w grupach	t = 1,334 p = 0,182
	różnica średnich: 47,46 błąd standardowy różnicy: 35,58	95% przedział ufności dla różnicy średnich: [-22,30; 117,22]

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Diagnoza społeczna 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.].

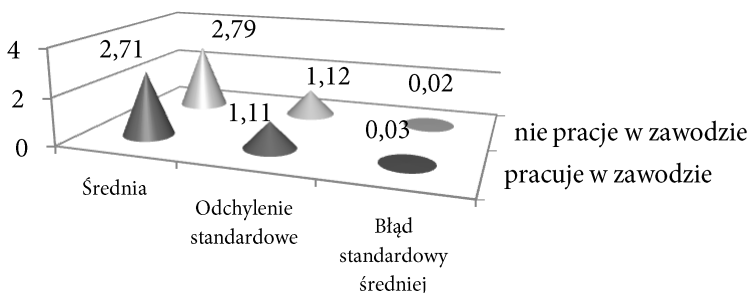
Szukając przyczyn wykonywania pracy niezgodnej z wykształceniem przez znaczną część badanych (72%) sprawdzono także w jakim stopniu przebadane osoby są zadowolone ze swojego wykształcenia oraz wykonywanej pracy. Respondenci odpowiadali na te pytania zaznaczając która z odpowiedzi jest im najbliższa w 6-stopniowej skali⁸:

⁸ Odpowiedź 7 - „nie dotyczy” została wyeliminowana, aby nie zawyżała średniej.

Tablica 2. Skala zadowolenia

1	2	3	4	5	6
bardzo zadowolony/a	zadowolony/a	dosyć zadowolony/a	dosyć niezadowolony/a	niezadowolony/a	bardzo niezadowolony/a

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Diagnoza społeczna 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.].

Rysunek 3. Statystyki opisowe zadowolenia ze swojego wykształcenia dla grup pracujących w zawodzie oraz nie pracujących w zawodzie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Diagnoza społeczna 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.].

Im wyższa średnia, tym większe niezadowolenie. Tak więc w grupie osób niepracujących w swoim zawodzie średnia wyniosła 2,79 i była wyższa niż w drugiej grupie. Oznacza to, że osoby pracujące w swoim zawodzie są bardziej zadowolone ze swojego wykształcenia. Różnica pomiędzy średnimi wynosi 0,08 i okazała się statystycznie istotna z prawdopodobieństwem 99% (statystyka $t = -2,717$, $p = 0,007$, odrzucamy hipotezę zerową o równości średnich w grupach).

Tablica 3. Test istotności średniego zadowolenia ze swojego wykształcenia dla prób niezależnych: pracujących w zawodzie oraz nie pracujących w zawodzie

Test dla prób niezależnych		Test Levene'a jednorodności wariancji		Test t równości średnich	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd standardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
		F	Istotność	t					Dolna granica	Górna granica
Zadowolenie z wykształcenia	Założono równość wariancji	0,037	0,848	-2,715	6275	0,007	-0,085	0,031	-0,146	-0,024
	Nie założono równości wariancji	x	x	-2,717	3260,115	0,007	-0,085	0,031	-0,146	-0,024

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Diagnoza społeczna 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.]

W kwestii zadowolenia ze swojej pracy również obserwujemy wyższą średnią w grupie osób, które nie pracują w swoim zawodzie. Oznacza to, że są oni mniej zadowoleni z tego co robią, niż osoby które znalazły pracę zgodną ze swoim wykształceniem. Różnica między tymi średnimi również jest istotna statystycznie (statystyka $t = -2,798$, $p = 0,005$,

odrzucaamy hipotezę zerową o równości średnich w grupach). Możemy zatem dojść do wniosku, że w grupie osób pracujących w zawodzie zgodnym ze swoim wykształceniem obserwujemy zarówno większą satysfakcję z uzyskanego wykształcenia, jak i większe zadowolenie z wykonywanej pracy.

Rysunek 4. Statystyki opisowe oraz test istotności zadowolenia ze swojej pracy dla grup niezależnych pracujących w zawodzie oraz nie pracujących w zawodzie

Pracuje w zawodzie	Średnia: 2,70 Odchylenie standardowe: 1,04 Błąd standardowy średniej: 0,03	⇒	BARDZIEJ ZADOWOLENI Z PRACY
Nie pracuje w zawodzie	Średnia: 2,78 Odchylenie standardowe: 1,08 Błąd standardowy średniej: 0,02	⇒	MNIEJ ZADOWOLENI Z PRACY
Wyniki testu t równości średnich	t = -2,798 p = 0,005 Różnica średnich: -0,083 Błąd standardowy średniej: 0,030		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Diagnoza społeczna 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.]

Kolejnym czynnikiem, który mógł mieć wpływ na zgodność wykonywanego zawodu z wykształceniem jest liczba lat nauki. Sprawdzono, która z badanych grup uczyła się średnio dłużej. Wyniki przedstawiono w tabeli nr 4.

Tablica 4. Statystyki opisowe liczby lat nauki w grupie osób pracujących w swoim zawodzie oraz nie pracujących w zawodzie

Statystyki opisowe	Pracuje w zawodzie	Nie pracuje w zawodzie
Średnia liczba lat nauki	13,218	13,065
Odchylenie standardowe	2,820	2,581
Błąd standardowy średniej	0,062	0,036

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Diagnoza społeczna 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.]

Z przeprowadzonej analizy wynika, że osoby pracujące w swoim zawodzie uczyły się średnio 13,22 lata. Jest to o 55 dni dłużej niż osoby pracujące poza zawodem. Z testu średnich wnioskujemy, że jest to różnica istotna statystycznie z prawdopodobieństwem 95%. Odrzucamy hipotezę zerową o równości średnich w dwóch grupach na podstawie statystyki $t=2,215$ oraz parametru $p=0,027$ mniejszego od przyjętego poziomu istotności alfy.

Podsumowując przeprowadzone testy średnich dochodzimy do wniosku, że różnice w dochodach pomiędzy badanymi grupami były nieznaczne i mało istotne dla przeprowadzonej analizy. Natomiast istotne statystycznie okazały się różnice w zadowoleniu z wykształcenia oraz pracy. Osoby, które pracują w zawodzie zgodnym z kierunkiem ich wykształcenia są bardziej zadowolone ze zdobytych kwalifikacji zawodowych oraz z wykonywanej pracy w przeciwieństwie do osób, które nie pracują w swoim zawodzie. Ponadto osoby z grupy pracujących w zawodzie uczyły się dłużej, dzięki czemu zdobyli lepsze kwalifikacje i co za tym idzie znaleźli pracę zgodną ze swoim wykształceniem.

Tablica 5. Wyniki przeprowadzonego badania związków pomiędzy cechami opisującymi sferę życia zawodowego ankietowanych

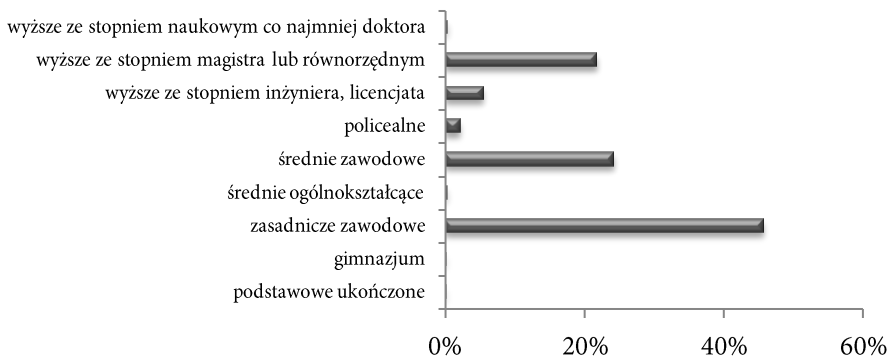
Cechy pomiędzy którymi badana jest zależność		χ^2	Istotność (p)	Współczynnik kontyngencji
Praca w zawodzie	Miejsce zamieszkania	29,99	0,000	0,064
	Problemy ze znalezieniem pracy po ukończeniu szkoły	2,91	0,088	0,044
	Znajomość języka angielskiego	5,55	0,062	0,028
	Zadowolenie z pracy	10,40	0,065	0,041
	Poziom wykształcenia	56,43	0,000	0,087

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Diagnozy Społecznej 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.]

Do zbadania zgodności wybranych cech ilustrujących omawiany problem wykorzystano również test χ^2 oraz współczynnik kontyngencji Pearson'a. We wszystkich prezentowanych przypadkach za hipotezę zerową w przeprowadzonym teście przyjęto brak zależności między badanymi cechami, zaś za hipotezę alternatywną – jej występowanie. Podczas przeprowadzania badań wykorzystano również tabele krzyżowe, pozwalające w prosty sposób zaobserwować ilościowe związki między zmiennymi.

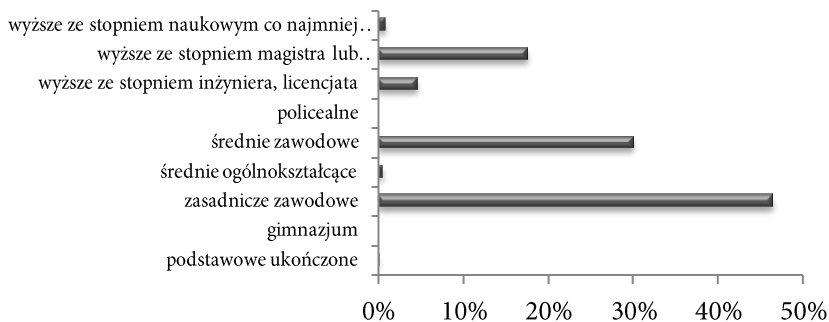
Na początku zbadano, czy praca w zawodzie ma związek z posiadanym wykształceniem. Zarówno wśród osób pracujących, jak i niepracujących w swoim zawodzie, najliczniejsze grupy stanowili respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym. Na podstawie przeprowadzonego testu χ^2 stwierdzono, że istnieje zależność między pracą w zawodzie a wykształceniem, co dodatkowo potwierdza wartość współczynnika p na poziomie 0,000. Wartość współczynnika kontyngencji (0,087) wskazuje jednak, że jest to związek o bardzo małej sile.

Rysunek 5. Poziom wykształcenia osób pracujących w swoim zawodzie



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Diagnozy Społecznej 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.]

Rysunek 6. Poziom wykształcenia osób niepracujących w swoim zawodzie



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Diagnozy Społecznej 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.]

Dodatkowo można zaobserwować, że bez względu na poziom wykształcenia, spośród osób pracujących w zawodzie większość ankietowanych twierdziła, że jest zadowolona lub dosyć zadowolona z posiadanej pracy. Podczas badania związku między pracą w zawodzie

a zadowoleniem z pracy⁹ także zaobserwowano stosunkowo niską wartość p (0,065), na podstawie której można wnioskować, że istnieje pewna zależność również między tymi cechami.

Tablica 6. Poziom wykształcenia a zadowolenie z pracy (wśród osób pracujących w swoim zawodzie; tabela krzyżowa)

Poziom wykształcenia	Zadowolenie z pracy						OGÓŁEM
	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Dosyć zadowolony	Dosyć niezadowolony	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony	
Podstawowe ukończone	0	5	6	2	0	1	14
Gimnazjum	0	1	4	1	1	0	7
Zasadnicze zawodowe	214	1319	1352	430	281	88	3684
Średnie ogólnokształcące	3	19	23	5	6	3	59
Średnie zawodowe	216	1139	1120	270	159	62	2966
Policealne	36	185	160	52	25	12	470
Wyższe ze stopniem inżyniera, licencjata	44	236	199	46	28	11	564
Wyższe ze stopniem magistra lub równorzędnym	249	979	692	157	74	33	2184
Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora	19	34	22	5	5	1	86
OGÓŁEM	781	3917	3578	968	579	211	10034

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Diagnozy Społecznej 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.]

Zwrócono również uwagę na podział analizowanej zbiorowości ze względu na miejsce zamieszkania. Około połowa respondentów (3768

⁹ Odpowiedź 7 – „nie dotyczy” została odfiltrowana

osób) to mieszkańcy wsi, znaczną część stanowiły także osoby zamieszkałe w małych miastach (1992 osoby z miejscowości o populacji poniżej 100 tys. mieszkańców). Przeprowadzone badanie pozwoliło potwierdzić istnienie związku pomiędzy miejscem zamieszkania a pracą w zawodzie – istotność na poziomie 0,000 wskazuje, że hipoteza o istnieniu takiej zależności jest prawdziwa z prawdopodobieństwem równym jeden.

Tablica 7. Tabela krzyżowa: miejsce zamieszkania a praca w zawodzie

Miejsce zamieszkania		Pracuje w zawodzie	Nie pracuje w zawodzie	OGÓŁEM
Miasta	500 tys. mieszkańców i więcej	122	398	520
	200-500 tys. mieszkańców	147	466	613
	100-200 tys. mieszkańców	136	294	430
	20-100 tys. mieszkańców	311	827	1138
	20 tys. mieszkańców i mniej	200	654	854
Wieś		1132	2636	3768
OGÓŁEM		2048	5275	7323

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Diagnozy Społecznej 2011 [dostęp: 24 marca 2012 r.]

Wykorzystując test χ^2 zbadano także zależność pomiędzy pracą w zawodzie a znajomością języka angielskiego oraz faktem borykania się z problemami ze znalezieniem pracy po ukończeniu szkoły. W obydwu przypadkach można stwierdzić, że z 90% prawdopodobieństwem

prawdziwa jest hipoteza o występowaniu związku między tymi zmiennymi. Szczególnie ciekawa jest pierwsza ze wspomnianych zależności, która ukazuje, iż możliwe jest, że znajomość języka angielskiego może ułatwiać zmianę wykonywanego zawodu.

Przeprowadzone testy χ^2 pozwalają na potwierdzenie występowania związków pomiędzy wymienionymi czynnikami a pracą w zawodzie, jednakże biorąc pod uwagę wartości współczynnika kontyngencji nie można powiedzieć, że są to związki o dużej sile. W związku z tym można podejrzewać, że na to czy osoba pracuje w swoim zawodzie ma wpływ duża ilość różnorodnych czynników.

Wnioski

Podsumowując niniejszą analizę można dojść do wniosku, że praca w zawodzie zgodnym ze swoimi kwalifikacjami jest coraz rzadszym zjawiskiem w Polsce. Z analizy wynika, że zaledwie 28% badanych należy do grupy pracujących w zawodzie. Z przytoczonej literatury wynika, że za pracę niezgodną z wykształceniem, najczęściej winą obarczamy polski system szkolnictwa. Problemem na rynku pracy jest zbyt duża liczba humanistów, osób z wykształceniem ogólnym bądź zawodowym, na które nie ma zapotrzebowania. Z analizy przeprowadzonej przez autorki wynika, że osoby z wyższym wykształceniem częściej znajdują pracę zgodną z kierunkiem swoich kwalifikacji. Pracujący w swoim zawodzie są także bardziej zadowoleni z wykonywanej pracy oraz ze swojego wykształcenia. Natomiast osoby, które nie pracują w swoim zawodzie częściej biegle posługują się językiem obcym oraz mieszkają w małych miejscowościach i na wsi, w przeciwieństwie do osób pracujących w swoim zawodzie.

BIBLIOGRAFIA

Jeruszka U. (red.), *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, Warszawa 2000, Wydawnictwo IPiSS

Kwiatkowski S. M. (red.), *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2001

Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce, Warszawa 2008

<http://www.mrr.gov.pl/> [dostęp: 24.09.2012]

MATCH BETWEEN EDUCATION AND WORK – CAUSES AND EFFECTS

Summary

The article is an attempt to identify the factors that cause the lack of compatibility between the kind of job people do and the kind of degree they have as well as the effects of this phenomenon on society in Poland. The first part presents problems of vocational education in relation to the Polish labour market with an emphasis on adjustment of the education system to the needs of the job market. The empirical part of the article contains results of the research of Objective and Subjective Quality of Life in Poland – Social Diagnosis, on the basis of which it was concluded that most of the professionally active people in Poland do not have a job that matches their education. As determinants of this situation there were identified such factors as earnings, level of education, degree of satisfaction with one's education and job, place of residence and ability to speak foreign languages. The most important conclusions of the conducted study are presented in the last part of the article.

Daria Bokuniewicz, Marlena Kalitka
Studenckie Koło Naukowe Zarządzania Zasobami Ludzkimi Creative
Uniwersytet Warmińsko- Mazurski w Olsztynie
dr Sylwia Stachowska

ZNACZENIE INICJATYW I PROGRAMÓW AKTYWIZUJĄCYCH STUDENTÓW W BUDOWANIU ICH POTENCJAŁU ZAWODOWEGO

Wstęp

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dużymi fluktuacjami. Polska jest krajem boomu edukacyjnego. Z raportu GUS wynika, że niemal co dziesiąty bezrobotny w Polsce posiada wykształcenie wyższe (ponad 220 tys. osób pod koniec marca 2011 r.). W dłuższej perspektywie sytuacja młodych ludzi na rynku pracy znacząco się nie poprawi. Jednakże tendencję wzrostową przedstawia znaczenie wiedzy w budowaniu potencjału zawodowego. Najbardziej zaawansowana technologia tanieje w bardzo szybkim tempie w porównaniu do zapotrzebowania na wiedzę.

Niemalże co dziesiąty bezrobotny w Polsce, według danych GUS, może przedłożyć dyplom ukończenia studiów wyższych. Wychodząc naprzeciw problemowi wysokiego bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni, a także w odpowiedzi na potrzeby i oczekiwania studentów, podejmowanych jest szereg inicjatyw oraz wdrażanych jest wiele programów aktywizujących młodych ludzi, wspierających budowanie ich potencjału jako pracownika i wpływających na podniesienie ich wartości na rynku pracy.

Studia są przygotowaniem do podjęcia pracy zawodowej. To stwierdzenie mogłoby się wydać banalne i nie podlegające wątpliwości.

Jednakże po tym stwierdzeniu budzą się pytania: Jak zwiększyć swoje szanse na rynku pracy już podczas studiowania? Jakimi ważnymi kwalifikacjami w swoim curriculum vitae, z perspektywy pracodawcy, powinien wykazać się student oprócz dyplomu ukończenia studiów wyższych, czyli nabycia kwalifikacji formalnych?

Studia to etap w życiu, który jest okresem najintensywniejszego rozwoju osobowości. Czas ten powinien być spędzony na krystalizowaniu swoich zainteresowań, które będą określać dalsze życie zawodowe. Dlatego też jest to najlepszy okres, który należy wykorzystać na aktywności, które nie zawsze mogą być przyczyną do rozwoju intelektualnego, ale zdobyte doświadczenie może przydać się w trakcie poszukiwania pracy.

1. Rozwój potencjału zawodowego a rozwój osobowości

Planowanie kariery w trakcie studiów powinno opierać się na rozwoju osobowości, próbie pracy zawodowej, co może pomóc w poznaniu swoich mocnych i słabych stron. Doskonałą okazją do samorozwoju może stać się organizowanie różnych konferencji, spotkań, prace krótkoterminowe, wyjazdy zagraniczne czy działania wolontarystyczne. Dobrym rozwiązaniem są również pozaprogramowe formy kształcenia np. dodatkowa nauka języka obcego, różne szkolenia, kursy, dzięki którym można zdobyć certyfikaty oraz uprawnienia. Różnorodność doświadczeń oraz sposobów rozwijania własnych umiejętności stwarzają płaszczyznę do określenia tego, czym konkretnie chcielibyśmy zajmować się w przyszłości. Istotne jest, aby w trakcie studiów angażować się w inicjatywy, które kształtują samodzielność, naukę podejmowania świadomych wyborów oraz ponoszenie konsekwencji swoich czynów. Ważne jest także rozwijanie umiejętności planowania czasu, jak również środków finansowych oraz organizacja własnego życia.

Bardzo istotne jest, aby w trakcie angażowania się w różne inicjatywy zachować równowagę w realizacji swoich działań. Każda skrajność może doprowadzić do zawężenia rozwoju w innym obszarze. Nadmierne skupianie się wyłącznie na nauce może doprowadzić do braku jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego oraz podstawowych umiejętności, dzięki którym można poruszać się na rynku pracy. Może to również doprowadzić do ograniczenia nawiązywania nowych kontaktów i umiejętności budowania bliższych więzi z innymi ludźmi wynikające z braku rozrywki typowej dla okresu studiowania. Skupienie się wyłącznie na rozwoju towarzyskim może doprowadzić do problemów z nauką oraz ominięcia okazji zdobycia doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych. Zbyt duże angażowanie się w zdobywanie doświadczenia zawodowego oraz w prace zarobkowe może w konsekwencji doprowadzić do zaniedbania nauki na studiach. Bardzo istotne jest przemyślenie swoich planów oraz działań odnoszących się do różnych inicjatyw, wyznaczenie priorytetów, co pomoże w odpowiednim ukierunkowaniu swojego życia.

W ostatnich latach wzrasta liczba studentów, którzy już w trakcie studiów planują swoją karierę. Podczas angażowania się w różnego rodzaju inicjatywy i programy aktywizujące bardzo ważne jest nastawienie psychiczne, wiara że wszystko można osiągnąć, kreatywność w działaniu oraz upór w dążeniu do wyznaczonego celu. Praktyki oraz inne doświadczenia zawodowe podczas studiów pozwalają na przełożenie wiedzy książkowej na praktykę. Zdobyte doświadczenie jest archiwizowane i udokumentowane. Osoby angażujące się w różnego rodzaju inicjatywy, mające świadomość tego, jak istotny jest rozwój na studiach, płynnie przechodzą między edukacją a wejściem w życie zawodowe¹.

¹ Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa, 2009.

2. Inicjatywy aktywizujące młodych ludzi organizowane na uczelni oraz w miejscu zatrudnienia

Doskonałą inicjatywą promującą studentów i absolwentów jest Biuro Karier. Głównym celem takiej działalności jest pomoc studentom w wejściu i odpowiednim funkcjonowaniu na rynku pracy, pomoc w nawiązywaniu kontaktów między nauką a przemysłem oraz zmniejszanie bezrobocia wśród absolwentów uczelni. Zadania Biura Karier obejmują takie działalności jak: prowadzenie akcji informacyjnych o możliwościach zatrudnienia, przeprowadzanie analizy sytuacji na rynku pracy, gromadzenie informacji na temat kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje, organizowanie targów pracy i prezentacji firm, organizowanie praktyk studenckich, selekcja i dobór pracowników dla potrzeb pracodawców. Działalność Biura Karier jest więc ukierunkowana na współdziałanie pracodawców, środowiska akademickiego, urzędów pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, OHP. Na renomowanych uczelniach Biura Karier często współpracują z firmami zagranicznymi poszukującymi pracowników w Polsce. Biura Karier wspierają postawy mobilne, elastyczne oraz zdolne do radzenia sobie ze zmianą. Kształtują otwartość na nowe doświadczenia, elastyczność, samodzielność oraz możliwość rozwoju w perspektywie międzynarodowego rynku pracy.

W dzisiejszych czasach istnieje wiele przykładów dobrych praktyk dotyczących wykorzystania potencjału kreatywnego młodych ludzi w celu promowania ich rozwoju. Przykładem takiej działalności może być wdrażanie dobrych praktyk poprzez zarządzanie talentami i rozwój organizacji uczącej się. Zarządzanie talentami uznaje się za jedno z czterech głównych celów zarządzania zasobami ludzkimi. Student, który trafi na staż bądź praktykę do wybranego przedsiębiorstwa, dzięki takim programom może rozwinąć swój potencjał. Istnieje wiele przykładów firm, które stosują systemy zarządzania talentami, bądź ich elementy. I tak na przykład, Bank Millennium S.A. wdraża Programy Rozwojowe dla

pracowników, którzy wykazują największe zaangażowanie. Dzięki temu tworzone są indywidualne ścieżki kariery opierające się na szkoleniach, które rozwijają kluczowe kompetencje. Nad rozwojem takiej osoby czuwa Członek Zarządu, który jest mentorem. Firma GSK Pharma wdraża program Talent Management, który zakłada obejmowanie wyższych stanowisk z pewnym wyprzedzeniem, co wpływa na dodatkową motywację i chęć uczenia się pracowników. W firmie LOTOS S.A. istnieją programy, takie jak: Program ABSOLWENT, Program Indywidualnych Ścieżek Rozwoju, Akademia LOTOS oraz Program Kadry Rezerwowej. W firmie PKN Orlen S.A. praktykuje się program „Young Talents”, dzięki któremu wylania się najlepszych pracowników i szkoli się ich w zakresie general management. Poza tym istnieje również Akademia Biznesu PKN, która zapewnia absolwentom indywidualne plany rozwoju. W firmie Sygnity (ComputerLand+Emacx) po identyfikacji osób z największym potencjałem, dzieli się je na dwie grupy: młodzi pasjonaci oraz doświadczeni pracownicy. W ramach tej inicjatywy realizowany jest program „Mistrz-Uczeń”, udział w innowacyjnych projektach – krajowych jak również międzynarodowych, szereg szkoleń oraz przynależność do Strategicznych Jednostek Biznesowych. Polska Telefonia Cyfrowa Sp. z o.o. oferuje program „XL Talent” skierowany jest do najlepszych pracowników. Dzięki tej inicjatywie można wziąć udział w wielu szkoleniach, finansowaniu studiów przez firmę lub staże w firmie lub za granicą. Każdemu uczestnikowi takiego programu jest kształtowany indywidualny plan rozwoju².

Czas trwania praktyk to od 6 do 8 tygodni, staż absolwencki może trwać maksymalnie 1 rok. Zagraniczne praktyki i staże oferuje m.in. organizacja studencka AIESEC (Międzynarodowe Stowarzyszenie Studentów Nauk Ekonomicznych i Handlowych) oraz stowarzyszenie

² Drozdowski R., Zakrzewska A., Puchalska K., Morchat M., Mroczkowska D., *Wspieranie postaw proinnowacyjnych przez wzmacnianie kreatywności jednostki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010, s. 93.

ELSA (Europejskie Stowarzyszenie Studentów Prawa, które zajmuje się programem staży i praktyk zawodowych dla prawników).

Każdego roku Gazeta Praca organizuje konkurs – „Grasz o staż”. Zwycięzcy mogą odbyć staż w jednej z renomowanych firm. Dla studenta jest to cenne doświadczenie, ponieważ mogą zapoznać się z kulturą organizacyjną takiego przedsiębiorstwa.

Kolejną inicjatywą wspierającą rozwój młodych ludzi jest *Program Pierwsza Praca*. Inicjatywa ta została przyjęta przez Radę Ministrów w 2002 roku i weszła w życie w czerwcu tegoż roku. Program ten wpływa na działalność wojewódzkich powiatowych urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy oraz szkół powszechnych i uczelni wyższych. Od wprowadzenia tego programu z pośrednictwa pracy oraz poradnictwa kariery skorzystało ponad milion trzysta czterdzieści siedem tysięcy ludzi. Są to osoby, którym pokryto koszty kształcenia, szkoleń, doskonalenia zawodowego. Program Pierwsza Praca zainicjował powstanie w szkołach Szkolnych Ośrodków Kariery, na uczelniach powstały Biura Karier, a w niewielkich miejscowościach i wsiach stworzono Gminne Punkty Informacji Zawodowej. Jednym z głównych celów programu jest wzrost aktywizacji młodych ludzi poprzez zachętę do podjęcia wyzwań na rynku pracy i wzięcia odpowiedzialności za własne zatrudnienie.

Kolejną inicjatywą, z której mogą skorzystać studenci chcący rozwijać swój potencjał zawodowy jest Platforma Programowa OHP. Program ten powstał w 2005 roku. Jest to portal internetowy otwarty głównie w celu wspierania doradców kariery, jak również jest to miejsce, gdzie osoby zainteresowane swoim rozwojem mogą znaleźć porady odnoszące się do odnalezienia się na rynku pracy, porady dotyczące zachowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej, przykładowe wzory dokumentów aplikacyjnych, szablony wniosków potrzebnych przy rejestracji działalności gospodarczej, informacje o wolontariacie.

Program zawiera również wiele innych informacji na temat kariery, edukacji i rynku pracy³.

Do inicjatyw aktywizujących studentów można również zaliczyć wolontariat. Kwestia wolontariatu, ze względu na trudność jednolitego zidentyfikowania, została uregulowana prawnie. W myśl ustawy z dn. 24 kwietnia 2003 roku (art. 2) wolontariuszem jest *każda osoba (fizyczna), która dobrowolnie bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz uprawnionych organizacji i instytucji na zasadach określonych w niniejszej ustawie*⁴. W tradycyjnym znaczeniu tego słowa, to praktyka bez wynagrodzenia w celu nauczania się zawodu. Cechą wolontariatu jest jego bezinteresowność, bezpośredniość oraz systematyczność, najważniejszą z nich jest to, że działania wolontariuszy są bezpłatne. Student angażując się w prace wolontarystyczne świadomie musi zdecydować się na poświęcenie swojego czasu, siły czy umiejętności na rzecz organizacji. Jednym z kryterium podziału pracy wolontarystycznej jest miejsce jej wykonywania – można wyróżnić wolontariat krajowy oraz zagraniczny⁵. W ramach wolontariatu zagranicznego można wyróżnić następujące programy:

- Rok socjalny (program niemiecki) – praca wolontarystyczne odbywa się w placówkach socjalnych. Atutem tego programu jest to, że wolontariusz otrzymuje w zamian za swoją pracę, drobne kieszonkowe, zakwaterowanie oraz wyżywienie;
- Workcampy – prace odbywają się w określonych godzinach na rzecz społeczności lokalnej, w zamian wolontariusze otrzymują zakwaterowanie oraz wyżywienie;

³ Szumigraj M., *Poradnictwo kariery systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa, 2011, s.180.

⁴ Ustawa z dn. 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873.

⁵ Kanios A., *Spoleczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Wydawnictwo UMCS, Lublin, 2010, s. 46-50.

- Misje – miejscami wykonywania prac wolontarystycznych są miejsca, które są szczególnie zagrożone na patologię, głód czy biedę, jednakże na ten rodzaj wolontariatu mogą zdecydować się osoby, które mają wysoką motywację oraz specjalistyczne wykształcenie.

Można też samemu podjąć pracę jako wolontariusz w firmie lub instytucji rządowej, samorządowej lub non profit. Dla przykładu, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych realizuje zadania dotyczące aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów uczelni wyższych, umożliwiające zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych podczas nieodpłatnych praktyk przeznaczonych dla studentów, świadczenia usług wolontarystycznych oraz odpłatnych staży dla bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych.

Coraz bardziej popularną staje się inicjatywa prowadzona na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warmińsko – Mazurskiego w Olsztynie – *Microeconomics of competitiveness*. Przedmiot ten prowadzony jest w języku angielskim we współpracy z Harvard Business School. Do zagadnień poruszonych w ramach przedmiotu należą zagadnienia związane z gospodarką oraz rozwijaniem konkurencyjności na szczeblu lokalnym, regionalnym i międzynarodowym⁶. Inicjatywa ta, to doskonała okazja do rozwoju świadomości odnoszącej się do zagadnień gospodarki mikroekonomicznej. Cały kurs trwa rok i jest potwierdzony certyfikatem.

3. Inicjatywy aktywizujące młodych ludzi praktykowane za granicą

Warto zwrócić uwagę na rozwijanie potencjału zawodowego młodych ludzi za granicą. Przykładami krajów, które przyjęły metodę łączenia nauki w szkole z praktykami odbywającymi się w miejscu pracy są Austria i Niemcy. Dzięki takiej działalności w Niemczech 40%

⁶ http://www.uwm.edu.pl/wne/dokumenty/dziekany/1112/harvard/MoC_info.pdf
[dostęp: 29 czerwca 2012 r.].

zatrudnionych w przedziale wiekowym 15-24 lat miało za sobą pierwsze doświadczenie zawodowe. W Holandii wiele młodych, uczących się osób podejmuje dodatkową pracę. Najczęściej, aby pogodzić naukę z pracą, jest to praca w niepełnym wymiarze godzin, jednak jest to możliwe dzięki odpowiednim rozwiązaniom systemowym w sferze kształcenia. W innych krajach europejskich, takich jak Francja czy Belgia, nauka w systemie dziennym praktycznie eliminuje młodych ludzi na rynku pracy. Mimo wszystko wzrasta rozwój potencjału zawodowego młodzieży. W 2000 roku ponad 61% młodzieży z całej Unii Europejskiej podjęło pracę w niepełnym wymiarze godzin, aby już w trakcie nauki nabywać cenne doświadczenie zawodowe⁷.

Według National Guidance Research Forum (NGRF), realizowane w Wielkiej Brytanii programy aktywizujące młodych ludzi w celu wsparcia ich przejścia z systemu edukacji na rynek pracy polegają na:

- grupowym przygotowaniu studentów do pracy w ramach programów takich jak: program rozwoju kariery, grupowe zajęcia z doradcami zawodowymi itp.;
- organizacji grup wsparcia i grup samopomocowych dla młodzieży, która kończy szkołę i poszukuje pracy;
- indywidualnej interwencji, która pomaga skonkretyzować cele zawodowe i drogi jej osiągnięcia dla indywidualnej jednostki (indywidualne doradztwo zawodowe);
- zbieraniu i dostarczaniu informacji o rynku pracy np. w kwestii wynagrodzeń czy stopy bezrobocia;
- mentoringu dla osób dokonujących przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.

⁷ Skórska A., *Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań, 2004, s.46.

4. Cel i metodyka badań

Celem prezentowanych badań było określenie, czy i na ile młodzi ludzie angażują się podczas studiów w różnego rodzaju inicjatywy i programy aktywizujące, sprzyjające budowaniu ich potencjału zawodowego. Podstawowe badania służące realizacji założonego celu przeprowadzono metodą ankietową. Próbę badawczą stanowiła grupa studentów III roku I stopnia studiów stacjonarnych Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, kierunku Ekonomia oraz Zarządzanie. Próba badawcza objęła 188 studentów. Badanie zostało przeprowadzone w I kwartale 2012 roku.

Większość badanej populacji stanowiły kobiety (68%), pozostałą część próby stanowili mężczyźni. Były to osoby w wieku od 21 do 25 lat. W większości byli to studenci nie pracujący zawodowo (76,6 %), których doświadczenie zawodowe odzwierciedla się głównie w pracach dorywczych. Studenci reprezentowali różne miejsca zamieszkania.

5. Wyniki badań

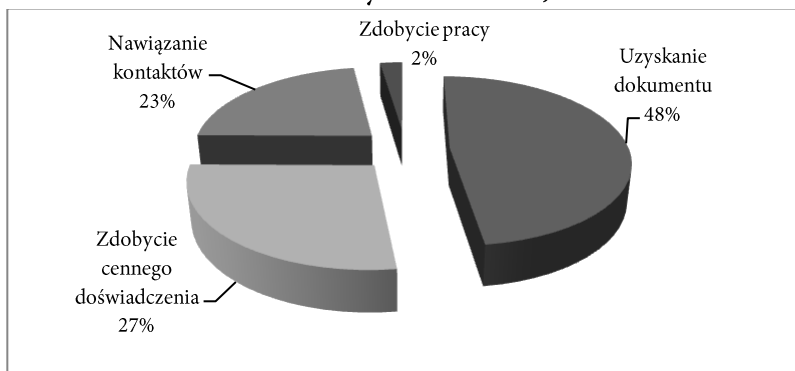
Doświadczenie zawodowe już podczas studiów jest bardzo istotnym elementem w CV. Uczy odpowiedzialności, szacunku do pracy czy dobrej organizacji, niezależnie od tego, czy jest to praca związana z kierunkiem studiów, czy nie. Pracodawcy korzystniej oceniają studentów, którzy dysponują dorobkiem zawodowym, w postaci praktyk czy staży, zgodnych z ich kierunkiem studiów. Jednakże, zdarza się, że pracodawcy doceniają każdą pracę, gdyż wiedzą, że nie każdy ma możliwość pracy w zawodzie.

Na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych stwierdzono, że respondenci nie posiadają doświadczenia w pracy związanej z ich kierunkiem studiów. Doświadczeniem zawodowym zgodnym z kierunkiem studiów dysponuje tylko 18,1% badanych studentów.

Wśród badanej populacji ponad połowa studentów, a dokładnie 58% korzystała z programów studenckich, praktyk bądź staży organizowanych poza uczelnią. Praktyki czy staże są niezwykle okazją do zdobycia pierwszego, cennego doświadczenia zawodowego. Niekiedy dla studenta jest to pierwsze doświadczenie i sprawdzenie się w środowisku pracy. Poprzez taką aktywność student może zapoznać się z regulaminem, czy ze stanowiskiem pracy. Po zakończonej praktyce czy stażu student może poprosić przełożonego o wystawienie referencji, które mogą być dodatkowym atutem podczas szukania pracy. Większość badanych wykazywała aktywność poprzez praktyki 1 bądź 2 razy.

Respondenci zdecydowali się na odbycie praktyk bądź staży głównie w celu uzyskania dokumentu, za czym opowiedziało się 48% respondentów (rys. 1). Drugorzędnym celem odbycia praktyki było uzyskanie cennego doświadczenia (27%), jak również nawiązanie kontaktów zawodowych (23%), bardzo mało studentów dzięki praktykom zdobyło pracę - 2%.

Rysunek 1. Korzyści wynikające z udziału w praktykach w opinii badanych studentów, %

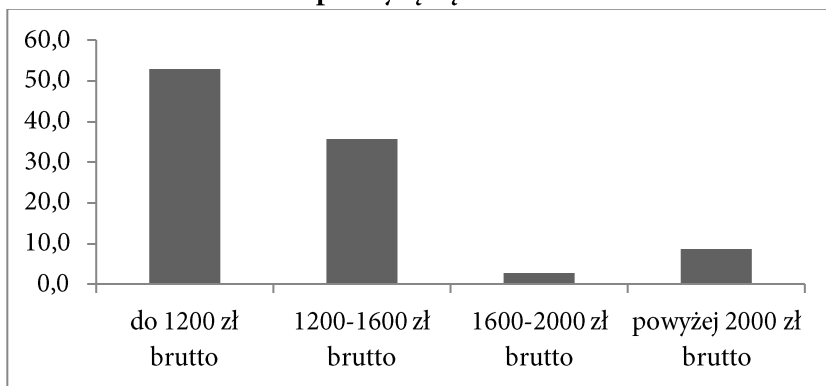


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Na pytanie dotyczące wynagrodzenia za odbyte praktyki bądź staże, ponad połowa respondentów (58%) odpowiedziała, że nie oczekuje

pensji. Blisko 53% studentów, którzy preferują odbywanie praktyk odpłatnie w większości oczekują wynagrodzenia w przedziale do 1200 zł brutto (rys. 2). Bezpłatne praktyki bądź nisko płacone praktyki dla studenta są mało atrakcyjne. Jednakże nie zawsze warto odrzucić taką propozycję, ponieważ nie oznacza to, że student pracuje tam za darmo. Praktyki to nie tylko cenne doświadczenie zawodowe, ale również możliwość uczestniczenia w wszelkiego rodzaju szkoleniach wewnętrznych oferowanych przez organizację.

Rysunek 2. Oczekiwane przez badanych studentów wynagrodzenie za praktykę bądź staż



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

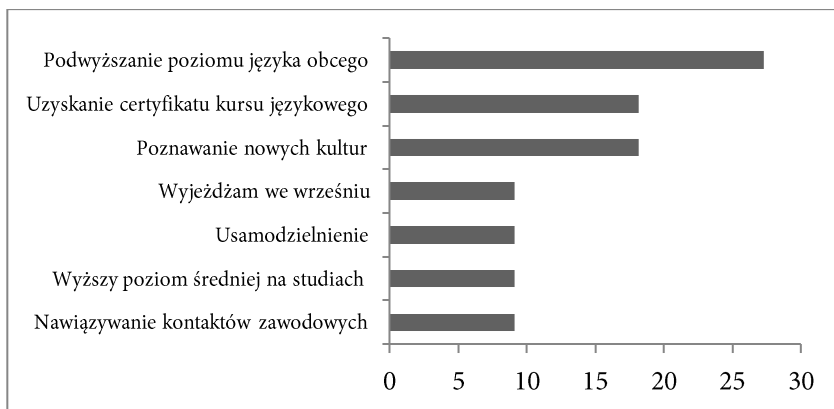
Najczęściej wskazywanym czynnikiem, który mógłby skłonić studentów do odbywania praktyk bądź staży bez otrzymywania wynagrodzenia jest zdobycie cennego doświadczenia w renomowanej firmie, za czym opowiedziało się blisko 45% respondentów oraz otrzymanie referencji od dyrektora prestiżowej firmy – 27,7%. Wiele osób mogłoby również pracować za darmo, aby w konsekwencji nawiązać ciekawe kontakty zawodowe, które mogą przydać się w przyszłości (22,5%).

Praktyki oraz staże są najpopularniejszą formą zdobycia przez studentów pierwszych doświadczeń zawodowych. Umożliwiają one

doskonalenie zawodowe, jak również wzbogacenie swojego CV. Praktykę można odbyć za granicą, którą umożliwiałoby podniesienie posiadanych umiejętności językowych, a dodatkowo można poznać inny kraj – sposób zarządzania czy kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa. Jedynie 2% badanych osób brało udział w zagranicznych praktykach bądź stażach organizowanych przez uczelnię.

Kolejne pytanie dotyczyło aktywności przejawiającej się w korzystaniu z wymiany studentów ERASMUS, za którą opowiedziało się zaledwie blisko 3% studentów. Głównym celem programu ERASMUS jest finansowanie wyjazdów studentów (oraz kadry akademickiej) na studia w innych krajach europejskich. Finansowanie obejmuje 1 rok akademicki. Inicjatywa ta oprócz wspierania studentów wspiera również europejską współpracę uczelni wyższych. Przedstawiciele różnych krajów opracowują wspólne programy nauczania. Ponad 27% osób, które skorzystały z wymiany studenckiej ERASMUS podwyższyły poziom języka obcego, ale również uzyskały certyfikat językowy oraz miały okazję poznać nowe kultury (rys. 3).

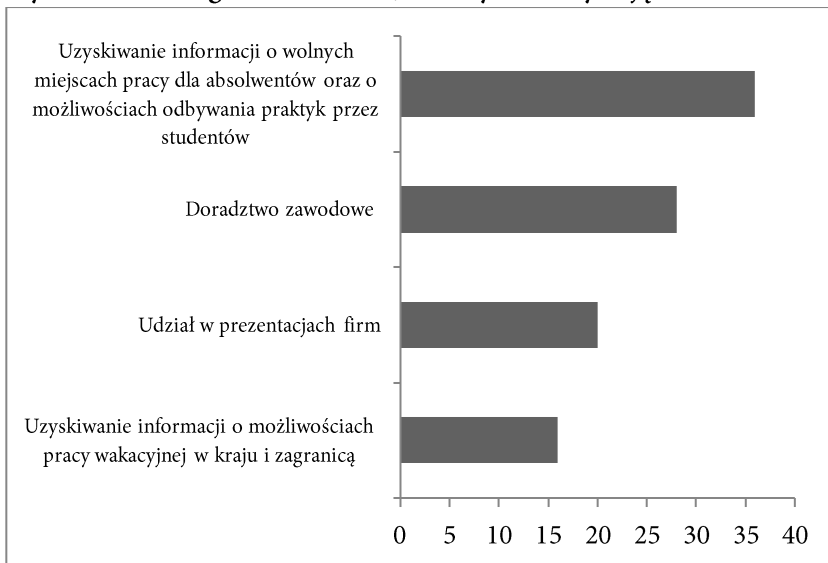
Rysunek 3. Korzyści z wyjazdu ERASMUS w opinii badanych studentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Biura karier na uczelniach to sposób pomocy absolwentom w znajdowaniu zatrudnienia, który w Polsce dopiero się rozwija, jednak pracodawcy coraz chętniej współpracują z uczelniami w celu pozyskania najlepszych kandydatów. W Biurach Karier można nauczyć się, jak przygotować dokumenty aplikacyjne, prowadzić rozmowę kwalifikacyjną oraz jak aktywnie poszukiwać pracy⁸. Tylko 9,6% respondentów korzystało z biura karier funkcjonującego przy uczelni. Głównym powodem korzystania z usług biura było uzyskanie informacji o wolnych miejscach pracy dla absolwentów oraz o możliwościach odbywania praktyk lub staży – 36% (rys. 4). Studenci w mniejszym stopniu korzystali z doradztwa zawodowego (28%), udziału w prezentacjach firm (20%) oraz uzyskiwaniu informacji na temat pracy wakacyjnej w kraju i za granicą (16%).

Rysunek 4. Usługi Biura Karier, z których korzystają badani studenci



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

⁸ Cichobłaziński L. *Studia – praca. Jak zarządzać swoją karierą*, Biuro Promocji i Karier Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa, 2004, s. 21.

Działalność w różnego rodzaju organizacjach studenckich (Koła Naukowe, Kluby studenckie) daje szansę rozwoju zainteresowań, kreatywności, ale przede wszystkim umiejętności pracy w zespole, a nawet o zdolności przywódczych. Poza tym w takich organizacjach można nabyć podobne umiejętności, jak podczas pracy w firmie. Można być np. skarbnikiem, podejmować działania w public relations, prowadzić sekretariat, utrzymywać kontakty z odbiorcami usług, tak jak ma to miejsce np. w organizacjach charytatywnych. Dodatkową aktywnością może być także prowadzenie działań w zakresie marketingu. Większość studentów, którzy stanowią ok. 82% badanej populacji, nie korzysta z kół naukowych funkcjonujących na terenie uczelni. Studenci, którzy uczęszczają do kół naukowych, do korzyści jakie im przynosi taka aktywność (rys. 5), zaliczają głównie poznanie ciekawych ludzi (29,5%), rozwój osobisty poprzez warsztaty czy szkolenia (19%) oraz poznanie swoich możliwości osobistych (18,1%).

Przemysłane i ukierunkowane podejście do studiowania pozwala na rozwój, który może odzwierciedlać się w wielu płaszczyznach. Oprócz zdobywania wiedzy na uczelni można skorzystać z wyjazdów na zagraniczne staże bądź praktyki organizowane przez uczelnię, dzięki czemu można zdobyć cenne doświadczenie zawodowe, podwyższyć poziom znajomości języka obcego oraz nawiązać ciekawe kontakty zawodowe.

Większość respondentów (ponad 90%) nie korzysta z zagranicznych praktyk/staży, które organizuje uczelnia. Jedynie 2% badanych skorzystało z takiej możliwości.

Okres studiów to także czas na zdobycie cennego doświadczenia poprzez udział w wolontariacie. Jest to również doskonała okazja do tego, aby zdobyć nowe umiejętności oraz podnieść swoje kwalifikacje poza formalnym trybem kształcenia. Na podstawie badań można stwierdzić, iż niewielu studentów bierze udział w wolontariacie organizowanym przez uczelnię.

Rysunek 5. Korzyści wynikające z członkostwa w kołach naukowych w opinii badanych studentów

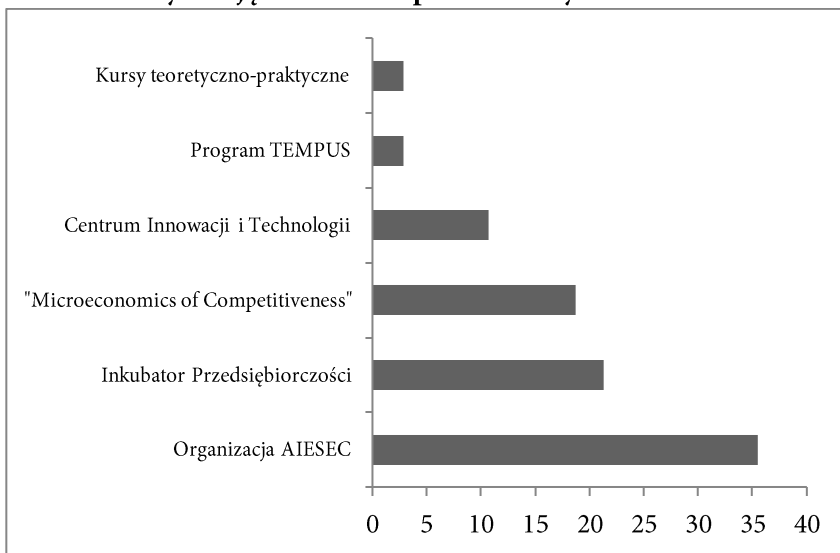


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad 95% ankietowanych nie bierze udziału w wolontariacie organizowanym przez uczelnię, jedynie około 5% badanych odpowiedziało, iż korzysta z takiej aktywności.

W kolejnym pytaniu respondenci zostali poproszeni o określenie programów oraz inicjatyw, które są dla nich najbardziej rozpoznawalne (rys. 6). Wyniki badań wykazały, iż studenci najczęściej wskazywali Organizację AIESEC (35%), Inkubator Przedsiębiorczości (21%) oraz kurs Microeconomics of Competitiveness (19%).

Rysunek 6. Najbardziej rozpoznawalne inicjatywy i programy aktywizujące wskazane przez badanych studentów

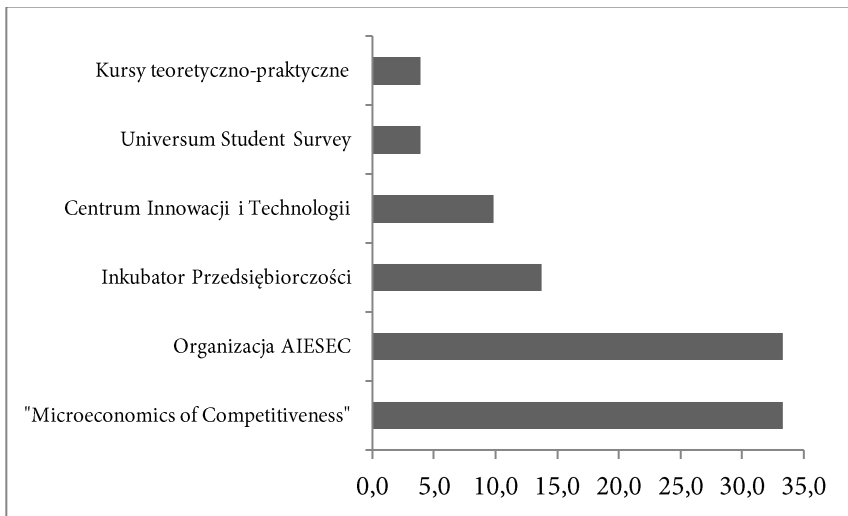


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dlatego też są to również inicjatywy, z których studenci najczęściej korzystają (rys. 7). Z programu Microeconomics of Competitiveness oraz Organizację AIESEC korzysta po 33% respondentów, zaś z Inkubatora Przedsiębiorczości korzysta niecałe 14% studentów.

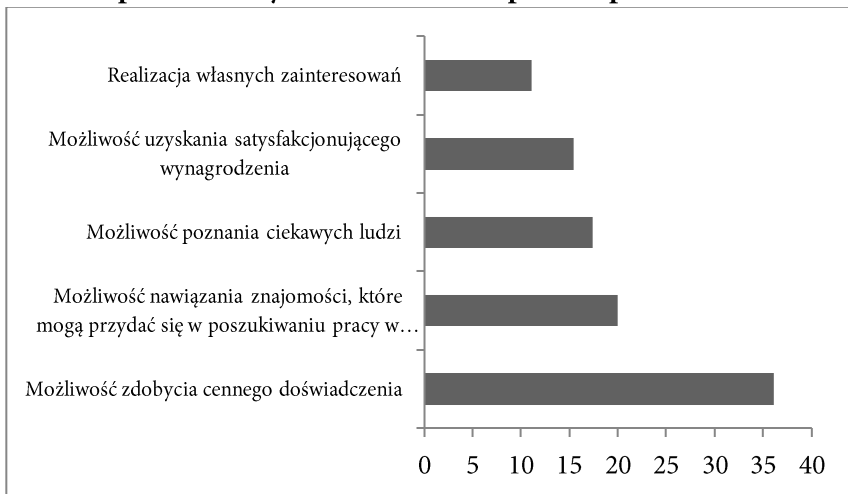
Głównymi czynnikami, dla których studenci rozwijają się zawodowo podczas studiów są (rys. 8): możliwość zdobycia cennego doświadczenia (36%), szansa na zdobycie kontaktów zawodowych, które mogą przydać się w przyszłości (20%) czy poznanie ciekawych ludzi w trakcie rozwoju zawodowego kształtowanego podczas odbywania studiów (17%).

Rysunek 7. Inicjatywy i programy aktywizujące, z których korzystają badani studenci



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Rysunek 8. Najistotniejsze cechy kształtujące rozwój zawodowy podczas odbywania studiów w opinii respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Podsumowanie i wnioski

Wyniki przeprowadzonych badań wykazały, że większość badanych studentów korzysta z praktyk/staży organizowanych poza uczelnią, spowodowane jest to różnymi czynnikami, niestety wielokrotnie głównym powodem takiej aktywności jest wyłącznie zdobycie dokumentu pozwalającego zaliczyć program studiów, jednak często aktywność poprzez praktyki może być okazją do rozwoju ich doświadczenia zawodowego.

Optymistycznym faktem jest to, że prawie połowa osób mogłaby wziąć udział w bezpłatnych praktykach po to, aby w konsekwencji zdobyć doświadczenie zawodowe – możliwe, że jest to odzwierciedleniem faktu, iż zwiększa się świadomość studentów, jak istotne jest budowanie swojego potencjału zawodowego.

Niestety, bardzo mały udział badanych studentów korzysta z wyjazdów międzynarodowych w zakresie staży bądź nauki. Możliwe, że oprócz odległości od miejsca zamieszkania, składają się na to warunki finansowe bądź niewiedza na temat korzyści, jakie może przynieść taki wyjazd.

Tylko około 1/5 badanych studentów korzysta z kół naukowych funkcjonujących na uczelni. A przecież, jak potwierdziły badania, jest to doskonała możliwość ku temu, aby m.in. poznać nowych ludzi, rozwijać swoje kwalifikacje zawodowe, jak również osobiste.

Najczęściej rozpoznawalną inicjatywą jest organizacja AIESEC. Jest to jedna z organizacji studenckich, która istnieje najdłużej na uczelni, możliwe że jest to główny fakt, który przemawia za tym, że jest ona najbardziej rozpoznawalna. Jednak na bieżąco tworzone są nowe programy wspierające rozwój młodych ludzi, z których warto korzystać. Możliwe, że studenci zaczną jeszcze bardziej korzystać z takich inicjatyw. Przemawia za tym argument, że większość studentów wskazuje, że podczas rozwoju zawodowego na studiach najważniejsze jest dla nich zdobycie cennego doświadczenia.

Uczelnie stwarzają bardzo dużo możliwości rozwoju. Studia mogą być doskonałą okazją do tego, aby nie tylko zdobywać wiedzę teoretyczną, ale również sprawdzić swoje możliwości poprzez różnorodne programy i inicjatywy aktywizujące młodych ludzi. Taka aktywność przynosi wiele korzyści, do których można zaliczyć: uzyskanie cennego doświadczenia, które może zaowocować w przyszłej pracy, zdobycie wartościowych umiejętności na warsztatach oraz szkoleniach, poznanie swoich możliwości interpersonalnych, co może pomóc w skonkretyzowaniu swojego profilu zawodowego, jak również poznanie ciekawych ludzi i dzielenie się z nimi doświadczeniami. Jest to tylko część korzyści, które można osiągnąć poprzez dodatkowy rozwój na studiach. Niewątpliwie czas studiów to wspaniały moment na rozwój osobisty, przez kilka lat studiowania można zdobyć wiele cennych doświadczeń, które wzbogacają potencjał zawodowy.

Głównym celem studentów powinno być dążenie do informacji o realiach pracy oraz próba dostosowania swoich możliwości do tych realiów. Oferowana pomoc studentom w postaci Akademickich Centrów Kariery powinna skupiać się na zawężeniu pola poszukiwania pracy oraz dostarczeniu konkretnych doświadczeń zawodowych. Prowadzone przez takie ośrodki programy stażowe są właściwą drogą do zwiększenia potencjału zawodowego studentów, jednak obejmują wciąż wąską grupę młodych osób. Głównym problemem jest brak motywacji studentów do udziału w takich projektach. Stąd wiele ofert dotyczących staży nie jest realizowana ze względu na małe zainteresowanie. Niestety, wielu studentów wciąż nie wyobraża sobie, jakie problemy może stwarzać wchodzenie na rynek pracy. To powoduje, że młodzież nie widzi potrzeby mobilizacji i przygotowania się, aby podjąć właściwe kroki dążące do zwiększenia doświadczenia zawodowego. W związku z problemem wynikającym z niskiej motywacji do wzięcia udziału w dodatkowych zajęciach przygotowujących do wejścia na rynek pracy dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie obowiązkowych zajęć dla studentów, których tematyka koncentrowałaby się na przygotowaniu ich

do realizacji swojej kariery zawodowej. Dobrym rozwiązaniem mogłoby być również organizowanie spotkań z absolwentami, którzy dali sobie radę na rynku pracy. Takie spotkania pomogłyby studentom w dostrzeżeniu możliwych problemów na rynku pracy, jak również sposobów poradzenia sobie z nimi. Wejście w życie zawodowe jest równie ważne, jak wejście w życie rodzinne i dlatego wiąże się z bardzo długą perspektywą czasową.

Warto przygotować się sukcesywnie do wejścia na rynek pracy. Przejście to budzi w młodych ludziach wiele emocji, często negatywnych. Niestety, bardzo często młodzi ludzie nie doceniają trudności, które napotykają. Przeciętny absolwent studiów nie jest odpowiednio przygotowany na problemy, z którymi zetknie się w pracy zawodowej. Problemy mogą pojawić się nie tylko w kwestii znalezienia pracy, ale również jej utrzymania oraz weryfikacji swoich wyobrażeń o pracy i karierze. Częste zmiany pracy mogą doprowadzić do kosztów społecznych, ekonomicznych i psychologicznych, które mogą stać się potencjalnymi barierami w rozwoju kariery. Stąd warto być wcześniej przygotowanym na przejście z systemu edukacji na rynek pracy i w trakcie tego procesu posiadać już odpowiednie wzorce poznawcze. Poznanie rynku pracy i zasad tam panujących pozwoli na przejście pewnym krokiem w świat kariery zawodowej⁹.

BIBLIOGRAFIA

- Cichobłaziński L., *Studia – praca. Jak zarządzać swoją karierą*, Biuro Promocji i Karier Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa, 2004.
- Drozdowski R., Zakrzewska A., Puchalska K., Morchat M., Mroczkowska D., *Wspieranie postaw proinnowacyjnych przez wzmacnianie kreatywności jednostki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.

⁹ Różnowski B., *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce*, Wydawnictwo KUL, Lublin, 2009, s. 252-254.

http://www.uwm.edu.pl/wne/dokumenty/dziekany/1112/harvard/MoC_info.pdf [dostęp: 29 czerwca 2012 r.].

Kanios A., *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Wydawnictwo UMCS. Lublin, 2010.

Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa, 2009.

Różnowski B., *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce*, Wydawnictwo KUL. Lublin, 2009.

Skórska A., *Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań, 2004.

Szumigraj M., *Poradnictwo kariery systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza Łódźgraf, Warszawa, 2011.

Ustawa z dn. 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873.

THE IMPORTANCE OF INITIATIVES AND STUDENTS ACTIVATION PROGRAMMES IN ENHANCING THEIR EMPLOYMENT POTENTIAL

Summary

According to Polish Central Statistical Office data, almost one in ten unemployed in Poland, has a higher education. To meet the problem of high unemployment among university graduates and also in response to the needs and expectations of students a lot of initiatives and programs that activate young people, support to build their capacity as an employee and influencing the increase of their value in the labour market. The aim of this study is to find out how young people participate in various initiatives and activation programmes conducive to building their professional potential during their studies. Basic research to achieve the set aim was conducted by means of a questionnaire. The sample was a group of third year students of

Economics and Management from the Faculty of Economics at the University of Warmia and Mazury in Olsztyn.

The study has shown that students take part in apprentice or trainee programmes organized outside university. However, the most common reason is to get a document, which is required to complete an approved program of study. According to the research, it is important for many students to have an opportunity to gain valuable experience in a famous company, even if it is not rewarded financially. Few people take part in international internships or in the Erasmus exchange programme, but many students use the services of the Careers Office. Few people participate actively in scientific circles or engage in voluntary activities. The lack of interest in activation programmes and initiatives for young people is often due to the lack of students' motivation and unawareness of what the requirements of the modern labour market are.

Marta Jasuwienas, Adam Zaleski
Koło Naukowe Zarządzania Zasobami Ludzkimi Personalni
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

POMOCNA DŁOŃ PROGRAMÓW AKTYWIZUJĄCYCH – JEDNĄ Z ALTERNATYW DLA MIGRACJI I RECEPTĄ NA PROBLEMY ABSOLWENTÓW NA RYNKU PRACY?

Wstęp

Aktualna sytuacja wielu świeżo upieczonych absolwentów nie jest prosta, co roku przybywa niebezpiecznych głosów zawierających krytykę jakości i ukierunkowania, nie tylko polskiej, ale również i europejskiej edukacji na poziomie wyższym. Zwraca się uwagę na niedostosowanie systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy, naukę teorii a nie praktyki, a w rezultacie masowe kształcenie przyszłych bezrobotnych magistrów i przez to pomniejszanie wartości zdobytego przez nich wykształcenia. Efektem takiej sytuacji jest duże bezrobocie wśród młodych, wykształconych ludzi oraz migracja zarobkowa będąca drenażem intelektualnym społeczeństwa. Problem ten jest bardzo poważny, gdyż dotyka absolwentów nawet najbardziej prestiżowych uczelni i kierunków jak np. prawo. Jednocześnie badania wskazują iż na rynku pracy brakuje przede wszystkim osób z wykształceniem technicznym i zawodowym, często zarabiających lepiej niż ludzie z wykształceniem wyższym, którzy nierzadko zmuszeni są poszukiwać pracy znacznie poniżej swoich kompetencji, poza granicami kraju. W związku z tą sytuacją pojawia się wiele pytań i propozycji rozwiązywania tego niezwykle poważnego problemu. Szczególnie zastanawiająca wydaje się być kwestia, w jaki sposób firmy poszukujące i potrzebujące nowych

pracowników poradzą sobie, w ich mniemaniu, ze słabo przygotowanymi do pracy absolwentami, czy podejmą wysiłki zmierzające do zmiany tej sytuacji czy też będą szukały ich gdzie indziej? W jaki sposób pomóc młodym ludziom, uaktywnić ich, wykorzystać potencjał, a także dotychczas zdobytą wiedzę i umiejętności, tak aby zamiast zasilać szeregi bezrobotnych znajdowali satysfakcjonujące miejsca pracy, na których mogli by w pełni wykorzystać nabytą wiedzę i zdobyte umiejętności oraz się rozwijać.

Jeśli chodzi o pierwszą kwestię to już w tym momencie firmy aktywnie uczestniczą w doszkalananiu zarówno swych obecnych pracowników jak i przyszłych. Zarówno dla jednych jak i drugich organizują liczne szkolenia oraz kompleksowe programy rozwoju personalnego. Niezwykle prężnie rozwija się branża szkoleniowo-coachingowa, której zadaniem jest uzupełnianie luk w wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach interpersonalnych absolwentów, a także doszkalanie personelu, aby nadążał za bieżącymi trendami w danej dziedzinie. Również w samych firmach na znaczeniu nabierają pionierzy personalne, mające za zadanie nie tylko wyszukanie najodpowiedniejszych pracowników i łowienie prawdziwych talentów – *headhunting*, ale także analizę potrzeb szkoleniowych kadry oraz kontakt ze studentami w celu wskazywania im odpowiedniego kierunku w edukacji. Jednak sytuacja w której to pracodawcy biorą na siebie obowiązki związane ze szkoleniem pracowników jest dla nich bardzo kosztowna i czasochłonna. Jest ona również dość absurdalna, gdyż absolwent po wielu latach nauki powinien posiadać podstawowe umiejętności pozwalające mu na pracę, początkowo na najniższych, czyli wymagających podstawowych kompetencji stanowiskach, tak niestety nie jest. Rozwiązaniem tego problemu jest współpraca nauki z biznesem i dostosowywanie kierunków studiów i programów nauczania do potrzeb pracodawców. Czynią to już niektóre uczelnie w naszym kraju, przykładem skutecznego wraźnia takiej współpracy jest krakowska Akademia Górniczo -Hutnicza. Natomiast na skalę całego kraju działa

program Kierunki Zamawiane, mający na celu zachęcanie do studiowania na kierunkach, których absolwenci będą w najbliższej przyszłości, pożądanymi na rynku pracy.

Jeśli chodzi o odpowiedź na pytanie, jak pomagać absolwentom w znalezieniu posady i dostosowaniu ich kompetencji do rynku pracy, tu kluczowe znaczenie ma szereg programów aktywizacyjnych.

1. Problem bezrobocia wśród absolwentów

Obecnie, w Polsce każdego roku na rynek pracy wchodzi około 400 tys. nowych absolwentów szkół wyższych, z czego wielu boryka się z problemami na rynku pracy. Jest to efekt masowej edukacji, gdyż maturzyści w naszym kraju mogą wybierać spośród 470 szkół wyższych, w tym 132 publicznych, na których funkcjonuje już ponad 200 kierunków studiów¹. W Polsce, procent osób z wyższym wykształceniem wzrósł z 10% w 2002 roku do 17% w roku 2011². Po ukończeniu nawet renomowanych uczelni i kierunków studiów, nie są w stanie znaleźć zatrudnienia spełniającego ich oczekiwania. Bezrobocie wśród młodych to główny problem, z którym boryka się Unia Europejska. Według badań Eurostatu, oscyluje ono w Europie Zachodniej w granicach 20%. W Polsce jest nawet gorzej, bo wynosi około 22%. Według danych GUS, nawet co piąty, świeżo upieczony, polski student otrzymujący tytuł magistra nie może znaleźć zatrudnienia (rys. 1).

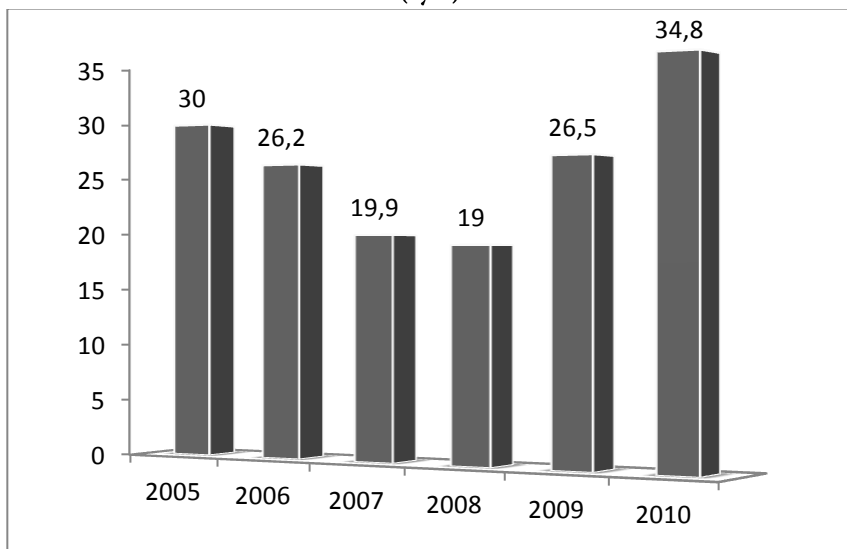
Bezrobocie wśród absolwentów to nie tylko problem naszego kraju. W Hiszpanii stopa bezrobocia wśród osób po studiach w wieku 25 – 64 lata wyniosła w końcu 2011 roku 11,7%, w Grecji 12,8%, w Portugalii 8%, a w Irlandii 7,1%. Najnowsze dane mówią o tym, iż uczelnie wyższe kształcą za dużo socjologów, specjalistów od marketingu, zarządzania

¹ www.wynagrodzenia.pl/arttykul.php/typ.1/kategoria_glowna.503/wpis [dostęp: 2 maja 2012 r.].

² www.rynekpracy.pl/arttykul.php/wpis.515 [dostęp: 2 czerwca 2012 r.].

oraz politologów i prawników. Niestety w dużej mierze, jak deklarują pracodawcy, takich fachowców już nie potrzebują³.

Rysunek 1. Bezrobocie wśród absolwentów uczelni wyższych w Polsce (tys.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Efektom tak wysokiego bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni jest ich migracja i w rezultacie utrata cennego kapitału ludzkiego.

2. Kapitał ludzki i umiejętne zarządzanie nim

Kapitał ludzki stanowią pracownicy oraz cała ich wiedza i umiejętności. W wielu firmach z roku na rok kapitał ludzki i odpowiednie pionierzy zajmujące się zarządzaniem nim, zyskuje na znaczeniu, gdyż to wszyscy zaangażowani ludzie, swoim indywidualnym

³ www.gazetapraca.pl/gazetapraca/1,91734,10406807,Co_studiuja_Polacy_.html [dostęp: 2 kwietnia 2012 r.].

i zbiorowym wysiłkiem, przyczyniają się do realizacji założonych przez firmę celów, a tym samym umacniają jej przewagę nad konkurencją, podnoszą jej wartość⁴. Na kapitał ludzki składają się m.in. elastyczność, możliwość wzmocnienia indywidualnych kompetencji, rozwój organizacyjny oraz zdolność rozwoju⁵. W ostatnich latach zagadnienie zarządzania zasobami ludzkimi stało się niezwykle modne, powstają liczne kierunki studiów podejmujące tą tematykę, takie jak, zarządzanie zasobami ludzkimi czy psychologia w zarządzaniu, a firmy przeznaczają coraz większe środki na rozwój pionów personalnych.

3. Niedostosowanie edukacji do potrzeb na rynku pracy

Do niedawna panowało tradycyjne podejście, w którym funkcjonowanie uczelni opierało się głównie na dwóch filarach: nauce i edukacji. Podstawą ich egzystencji było zatem prowadzenie badań, rozwój wiedzy i przekazywanie jej studentom. Z taką wizją przede wszystkim kojarzone były uniwersytety⁶. Od pewnego czasu zaczęto dostosowywać program edukacyjny do potrzeb firm oferujących miejsca pracy m.in. poprzez wprowadzenie Kierunków Zamawianych i współpracę świata nauki ze światem biznesu m.in. w ramach idei tworzenia spółek spin off i spin out. Projekt stworzenia Kierunków Zamawianych, realizowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zachęca do podejmowania edukacji na kierunkach kluczowych z punktu widzenia przyszłości krajowej gospodarki. Inicjatywa ta, ma na celu zaspokojenie przyszłych potrzeb rynku pracy

⁴ A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie - procesy - metody*, Warszawa 2003, s. 36-37.

⁵ J. Rembisz, *Potencjał ludzki w procesach gospodarczych*, [w:] Teczek J. (red.), *Nauka i Gospodarka, Zastosowanie gospodarcze wyników badań i prac badawczych w dziedzinie nauk ekonomicznych*, 2011/3, Kraków 2011, s. 51-53.

⁶ Działek J., *Warunki funkcjonowania przedsiębiorstw akademickich – szanse i zagrożenia* [w:] Charnas T. (red.), *Z innowacją w biznes. Materiały pokonferencyjne o przedsiębiorczości akademickiej*, Kraków 2010, s. 27.

poprzez zapewnienie wystarczającej podaży odpowiednio wykwalifikowanych specjalistów nauk ścisłych, jest również próbą „odciążenia” kandydatów na studia od kierunków, których ukończenie nie daje dużych szans na znalezienie pracy. Realizowana jest w ramach Poddziałania 4.1.2 „Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

4. Posiadanie wyższego wykształcenia a płaca

Mimo dewaluacji wyższego wykształcenia, nadal statystycznie najwyższe płace otrzymują osoby je posiadające, choć różnice nie są proporcjonalne do czasu, wysiłku i kosztów poniesionych na zdobycie dyplomu wyższej uczelni. Według Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń firmy Sedlak & Sedlak, mediana płac absolwentów, do roku po ukończeniu studiów, z tytułem magistra lub magistra inżyniera wynosiła w 2011 roku 2600 zł brutto. Wynagrodzenia absolwentów są jednak bardzo zróżnicowane, gdyż 10% najgorzej opłacanych zarabiałoby poniżej 1500 zł brutto, natomiast płace 10% otrzymujących najwyższe wynagrodzenia, przekroczyły 4800 zł brutto⁷. Ostatnie trendy rynkowe wskazują jednocześnie iż znacznie większe pieniądze oferowane są absolwentom z tytułem inżyniera niż magistra. Wśród inżynierów najbardziej cenieni są obecnie absolwenci informatyki i telekomunikacji oraz kierunków pokrewnych. Mediana zarobków absolwentów pracujących w tych branżach wynosi 3400 zł brutto, natomiast pozostałych inżynierów 2800 zł brutto. Mniej cenione są dyplomy ukończenia kierunków ekonomicznych, administracji i zarządzania, tu mediana wynagrodzeń wynosiła 2700 zł brutto. Najniższe wynagrodzenia otrzymują osoby, które ukończyły studia

⁷ www.wynagrodzenia.pl/arttykul.php/typ.1/kategoria_glowna.503/wpis [dostęp: 2 maja 2012 r.].

humanistyczne, tu mediana wynagrodzeń absolwentów to jedynie 2 369 zł brutto.

Niezmiennie jednak od wielu lat nie traci na znaczeniu dyplom MBA *Master of Business Administration*. Osoby posiadające go są poszukiwane na rynku pracy, a oferowane im płace znajdują się na znacznie wyższym poziomie niż średnia krajowa. Na wartości nie tracą również inne studia podyplomowe, mimo iż w szybkim tempie, bo o ponad 10% rocznie, rośnie ilość ich absolwentów. Mimo iż w roku akademickim 2009/2010 studiowało na nich ponad 194 tys. osób czyli o ponad 20 tys. więcej niż rok wcześniej, to rynek jeszcze się nimi nie nasycił i są oni wciąż poszukiwani przez pracodawców w dużej mierze w celu objęcia stanowisk kierowniczych.

Te tendencje tracenia na znaczeniu stopnia magistra są więc efektem tego iż tytuł ten po pierwsze stał się dość powszechny, a po drugie nie zawsze idą za nim konkretne, cenione przez pracodawców umiejętności. Na znaczeniu nabiera natomiast kształcenie ustawiczne. Jest to efekt globalizacji i idącego za nią szybkiego postępu technicznego i technologicznego, wymagającego ciągłego doszkalania i powiększania kompetencji. Dlatego też w polityce Unii Europejskiej intensywnie promuje się kształcenie przez całe życie, którego założenia zostało nawet ujęte w strategicznych dokumentach krajów członkowskich. Uczenie się przez całe życie *Lifelong Learning Programme* to program Unii Europejskiej z dziedziny edukacji i doskonalenia zawodowego, realizowany w latach 2007-2013. Jest on kontynuatorem działań prowadzonych we wcześniejszych programach, takich jak: Socrates, Leonardo da Vinci, Jean Monnet, *e-Learning* i *European Language Label*. Celem programu - popularyzacja i rozwój form uczenia się przez całe życie. Ma się on przyczynić do podnoszenia jakości i zwiększenia atrakcyjności szkolnictwa i kształcenia zawodowego w Europie. Obecny, zmieniający się w błyskawicznym tempie świat sprawia, że trudno się dziwić, iż jeden dyplom i raz nabyte umiejętności już nie wystarczają i

nie należy na nich przestawać. Tylko ciągły rozwój zapewnia elastyczność wymaganą w zmieniającym się otoczeniu i na rynku pracy.

5. Programy aktywizujące

Programy aktywizacyjne mają za zadanie aktywizację jednostek np. bezrobotnych do podjęcia pracy albo studentów do zdobywania umiejętności praktycznych, już w trakcie studiów. Związane jest to z bardzo modnym i niezwykle pożądanym ostatnio tematem podnoszenia i rozwijania własnych kompetencji. Studia z założenia powinny zapewnić młodemu człowiekowi zdobywanie tzw. umiejętności twardych czyli wiedzy z danego zakresu i umiejętności jej praktycznego wykorzystania oraz np. znajomość języków obcych. Ten rodzaj umiejętności sprawdzany jest podczas procesu rekrutacji za pomocą testów wiedzy. Jeśli chodzi o kwestie wiedzy, ta owszem zostaje przez studentów nabywana w procesie edukacji, choć w zróżnicowanym stopniu, zależnym od poziomu uczelni. Znacznie gorzej przedstawia się sytuacja w kwestii praktycznego wykorzystania tej wiedzy, którego studia z reguły nie uczą i tu wielka rola wszelkich programów aktywizujących, dających studentom możliwość praktycznego zastosowania nabytej wiedzy teoretycznej. Typową tego typu aktywizacją jest aktywne uczestnictwo w kołach naukowych lub licznych warsztatach i szkoleniach organizowanych m.in. przez organizacje studenckie.

Obok umiejętności twardych, rekruterzy mają za zadanie sprawdzić również wymagane na danym stanowisku tzw. umiejętności miękkie przyszłego pracownika. Zaliczają się do nich umiejętności osobiste i kompetencje społeczne, a weryfikowane są przy pomocy profesjonalnych narzędzi CBI – *Competency Based Interview* oraz *Assessment Center*. Jak mówią rekruterzy z największych krakowskich firm, umiejętnościami tymi na znacznie wyższym poziomie i zdecydowanie częściej mogą się poszczycić kandydaci do pracy, którzy

już podczas studiów próbowali nabywać cenne doświadczenia biorąc udział w programach aktywizujących.

To właśnie dlatego w ostatnich latach niezwykle karierę robią wszelkiego rodzaju programy aktywizacyjne przeznaczone dla studentów i absolwentów, dla grup z obszarów defaworyzowanych czy dla osób starszych. Wśród programów skierowanych głównie do studentów i absolwentów, wyróżnić można trzy rodzaje inicjatyw. Pierwszą z nich jest doszkalanie, podnoszenie poziomu wiedzy oraz rozwijanie umiejętności, celem oferowania pracodawcom wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Obszar ten zagospodarowany zostaje z jednej strony przez uczelnie - organizujące dodatkowe zajęcia dla studentów, a z drugiej przez samych studentów odnajdujących swe słabe strony i poszukujących możliwości zdobycia dodatkowych umiejętności. W tym celu młodzi ludzie nawiązują kontakty w dużymi korporacjami posiadającymi własne pionierskie szkoleniowe oraz z firmami szkoleniowymi, które zazwyczaj nieodpłatnie, wprowadzają dla nich warsztaty i szkolenia. Firmy starają się uczestniczyć w aktywizacji swych potencjalnych, przyszłych pracowników, wspierając działania młodych i ambitnych studentów. Oczywiście taka działalność daje obustronne korzyści, gdyż firmy przy tej okazji dbają o swój CSR *Corporate Social Responsibility*. Taka inicjatywa zazwyczaj wychodzi od studentów zorganizowanych w prężnie działających na większości uczelni kołach naukowych lub innych organizacjach studenckich jak np. *Studenckie Forum Business Centre Club* – fundacja stawiająca sobie za cel kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodych Polaków, czy działająca od 1971 roku, jednej z największych międzynarodowych organizacji studenckich *AIESEC*. W organizowanych przez nich warsztatach zawsze uczestniczy rzesza studentów, na wielu szkoleniach brakuje miejsc, tak liczne jest grono młodych ludzi, zainteresowane braniem w nich udziału. Studenci bardzo aktywnie uczestniczą w dodatkowych zajęciach i organizowanych dla nich szkoleniach, z roku na rok przybywa także kół naukowych chcących je organizować.

Przykładowo przez ostatnie lata na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, koła naukowe organizują rok rocznie blisko 200 projektów - w których udział bierze blisko 10 000 osób i liczba ta z roku na rok wzrasta⁸. W pierwszej połowie 2012 roku spośród wielu inicjatyw podejmowanych przez samych studentów tej uczelni warto wymienić: Karierosferę – ogólnopolski konkurs w którym nagrodą główną były płatne praktyki w renomowanych firmach oraz towarzyszący mu cykl szkoleń, Festiwal HR – cykl bezpłatnych warsztatów i wykładów o tematyce związanej z *Human Resources*, których celem było wyposażenie przyszłych pracowników działów personalnych w narzędzia potrzebne w tej branży, Studencką Akademię PR czyli cykl szkoleń o tematyce Public Relations. Funkcję aktywizującą spełniają również liczne wymiany studenckie, podczas których istnieje możliwość nauki lub pracy poza granicami kraju. Aktywność tak poza nauką języka, pomaga również w poszerzeniu tzw. kompetencji miękkich np. zdolności interpersonalne, uczy również jak odnaleźć się w nowej sytuacji i w odmiennym, międzynarodowym otoczeniu. Możliwość udziału w wymianie międzynarodowej oferują m.in. takie programy stypendialne jak Erasmus, Socrates I, Socrates II czy Leonardo da Vinci. Najpopularniejszy z nich program Erasmus został uruchomiony w 1987 roku przez Komisję Europejską. Jego zadaniem jest finansowanie wyjazdów studentów na studia w innym kraju europejskim przez okres od jednego do dwóch semestrów oraz wspieranie europejskiej współpracy uczelni wyższych ze wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz krajów kandydujących, poprzez wspólne opracowanie programów nauczania, a także wymiany kadry akademickiej. Z roku na rok w naszym kraju ta forma aktywności zyskuje na rozmachu, zwiększając się przeznaczane na nią środki, z 3,9 mln euro w roku 1998/99 do 37,5 mln euro w roku 2009/2010, ilość uczestniczących w niej krajów jak i studentów

⁸ www.ie.ae.krakow.pl/~kubica7t/dzialalnosc/content/statystyki.html [dostęp: 3 kwietnia 2012 r.].

korzystających z oferty wyjazdów zagranicznych. Jak zapewniają rekruterzy, doświadczenie odnalezienia się w obcej rzeczywistości oraz umiejętności językowe nabyte podczas uczestnictwa w wymianach międzynarodowych podnoszą wartość CV kandydatów do pracy.

W kwestii doszkalania bezrobotnych absolwentów, tak jak i innych osób mających problemy ze znalezieniem pracy istotną rolę odgrywają także inicjatywy podejmowane przez urzędy pracy oraz inne instytucje, a finansowane w dużej mierze z pieniędzy unijnych m.in. poprzez program Kapitał Ludzki. Zasadnicza różnica polega jednak na tym iż inicjatywy organizowane przez studentów są skierowane gł. do osób jeszcze studiujących i są organizowane raczej w myśl zasady iż lepiej zapobiegać, w tym wypadku bezrobociu, niż leczyć. Natomiast urzędy pracy wyciągają pomocną dłoń głównie do osób, które już spotkały się z problemami znalezienia swego miejsca na rynku pracy.

Również sami pracodawcy organizują wiele form doszkalania swych przyszłych lub nowo pozyskanych pracowników. Pomoc firm, oferowana studentom i absolwentom, poza wspomnianymi powyżej, możliwościami uczestnictwa w warsztatach prowadzonych przez profesjonalną kadrę, dotyczy najczęściej organizowania praktyk, staży i letnich akademii umiejętności np. Akademii Wiedzy Praktycznej organizowanej przez firmę Mars, oraz poprzez inne inicjatywy skierowane do absolwentów, jak np. Kuźnia Talentów. Jest to intensywny program szkoleń adresowany do absolwentów szkół wyższych z maksymalnie 2-letnim doświadczeniem zawodowym, po którego ukończeniu można objąć stanowisko kierownicze. Pracodawcy oferują w nim indywidualną ścieżkę kariery z pakietem profesjonalnych szkoleń dostosowanych do konkretnego stanowiska na które aspiruje dany kandydat. Proces podnoszenia kompetencji absolwentów, stosownie do zajmowanych przez nich miejsc pracy trwa również po ich zatrudnieniu. Przykładowo w firmie Capgemini badanie kompetencji odbywa się przy pomocy ocen rocznych, oceny słabych i mocnych stron

poszczególnych pracowników i na ich podstawie dobieraniu odpowiednich szkoleń.

Drugim rodzajem inicjatywy wychodzącej naprzeciw absolwentom i studentom jest pomoc w poszukiwaniu pracy, najczęściej oferowana przez Akademickie Centra Kariery oraz inne instytucje m.in. urzędy pracy, a także samych studentów zorganizowanych np. w koła naukowe zainteresowane tematyką zarządzania zasobami ludzkimi. Biura Kariery znajdujące się na większości uczelni, poza śledzeniem ścieżki zawodowej absolwentów, w ramach ich funkcjonowania studenci i absolwenci uzyskują pomoc w odnalezieniu się na rynku pracy i nabywaniu niezbędnych kompetencji. Biura te oferują szereg darmowych szkoleń oraz spotkań z doradcami zawodowymi, którzy pomagają zorientować się w sytuacji na rynku pracy oraz doradzają, w jaki sposób dokonywać wyborów związanych z przyszłą karierą. W miejscach tych można uzyskać również profesjonalną pomoc przy sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych, takich jak najpopularniejsze CV, ale również coraz rzadziej już wymaganego listu motywacyjnego. Działające na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie centrum oferuje liczne programy aktywizujące m.in. Akademię Rozwoju czyli cykl warsztatów i szkoleń dla studentów i absolwentów UEK prowadzonych przez ekspertów z różnych branż. Posiada również nowoczesny serwis dla studentów którym na bieżąco zamieszczane są aktualne oferty pracy, staży i praktyk, prowadzi liczne szkolenia np. z zakresu prawa pracy oraz warsztaty i doradztwo zawodowe, pomaga w znalezieniu praktyk i staży, organizuje coroczne Targi Pracy, podczas których studenci mają bezpośredni kontakt z pracodawcami, co daje im okazje z jednej strony zaprezentowania się, a z drugiej pozyskania informacji o wymaganiach jakie wiążą się z pracą w wymarzonej firmie. Pomocną dłoń w znalezieniu pracy niesie również szereg konkursów, w których nagrodami są płatne staże w renomowanych firmach. Najpopularniejszy z nich, którego 17 edycja miała miejsce w tym roku, nosi nazwę Grasz o staż. Jest to ogólnopolski konkurs organizowanym przez PwC oraz

"Gazetę Wyborczą". Jego celem jest spotkanie pracodawców z wyróżniającymi się na rynku studentami i absolwentami. Również wiele firm ogłasza konkursy w których do wygrania są staże lub praktyki w firmach, zdobywane nie w tradycyjnym procesie rekrutacji lecz poprzez rozwiązywanie konkretnych zadań konkursowych.

Trzecim rodzajem aktywizacji ludzi młodych jest przedsiębiorczość akademicka w postaci Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości, a także budowanie nowoczesnych Parków Technologicznych, które z założenia mają pomagać w zrobieniu pierwszego kroku w świat biznesu. Jedną z alternatyw realizowania swych pasji i umiejętności oraz uniknięcia bezrobocia, jest założenie przez absolwenta swojej własnej firmy, i tu pomocną dłoń wyciągają Akademickie Inkubatory przedsiębiorczości działające przy wielu polskich uczelniach. Na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie Inkubator sprawnie funkcjonuje już od 26 listopada 2010 roku, a pod jego skrzydłami z powodzeniem funkcjonuje wiele firm. Prowadzi on na szeroką skalę, ogólnopolski program pod nazwą „preinkubacja”, aktywizujący w dziedzinie zakładania własnego biznesu. Beneficjentami tego projektu mogą zostać wszyscy zainteresowani, którzy nie ukończyli trzydziestego roku życia. Funkcjonowanie pod skrzydłami Inkubatora umożliwia korzystanie z pomocy księgowej i porad prawnych oraz uczestniczenie w wielu interesujących szkoleniach.

Inną ważną inicjatywą, w dążeniu do ekonomicznego rozwoju i aktywizacji młodych ludzi, jest tworzenie parków technologicznych, w ramach których organizowane są szkolenia i warsztaty, ale przede wszystkim występuje w nich zjawisko iż „starsi” przedsiębiorcy uczą „młodszych”.

Parki technologiczne tworzone są w celu wspierania młodych przedsiębiorców. W ich ramach, firmom, wykorzystującym nowoczesne technologie, oferowane są usługi w zakresie doradztwa w tworzeniu i rozwoju przedsiębiorstw, wykorzystywaniu nowoczesnych technologii oraz przekształcania wyników badań naukowych i prac rozwojowych

w innowacje technologiczne. Organizacje te mają również stwarzać przedsiębiorcom możliwość prowadzenia działalności gospodarczej. Ich podstawowym celem jest stymulowanie wzrostu lokalnej gospodarki. Instytucje te dzięki konsolidacji małych i średnich przedsiębiorstw umożliwiają małym jednostkom występowanie w roli partnerów dla znacznie większych jednostek organizacyjnych takich jak np. uczelnie. Tworzenie parków technologii ma istotne znaczenie z racji ułatwienia młodym ludziom możliwości rozwoju swych zainteresowań i umiejętności zdobytych na studiach⁹.

*Parki technologiczne stanowią jeden z podstawowych instrumentów polityki innowacyjnej, powinny one być głównym czynnikiem dzięki któremu polska gospodarka będzie bardziej konkurencyjna w Europie, jak i na całym świecie*¹⁰. Obecnie pod względem wielkości nakładów na badania i rozwój Polska wyraźnie odstaje od krajów Unii Europejskiej. W 2010 roku udział nakładów na badania i rozwój w PKB sięgnął 0,74% i w przeliczeniu na mieszkańca wynosił 273 zł, czyli był około trzykrotnie niższy w stosunku co do średniego udziału obserwowanego w krajach Unii Europejskiej, mimo tego iż wzrósł co do roku 2009 z poziomu 0,68% PKB¹¹.

6. Pomocna dłoń programów unijnych

Poza wymienionymi i opisanymi powyżej programami aktywizacyjnymi, naprzeciw problemom zatrudnienia młodych ludzi wychodzą liczne programy oraz szereg bezpłatnych szkoleń,

⁹ T. Ochwat, *Rola parków technologicznych i inkubatorów przedsiębiorczości jako koordynatorów współpracy pomiędzy sektorem MŚP a ośrodkami naukowo-badawczymi*, [w:] Teczek J., Czekaja J. (red.), *Zarządzanie intensyfikujące rozwój gospodarczy*, Tom II, Kraków 2010, s. 85-91.

¹⁰ www.parki-technologiczne.pl/2009/04/26/parki-technologiczne-jako-instrument-polityki-wspierania [dostęp: 2 kwietnia 2012 r.].

¹¹ Rocznik Statystyczny 2011, Główny Urząd Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, s. 415, tabela 9 (327), Warszawa 2011.

finansowanych w całości lub współfinansowanych przez Unię Europejską, głównie w ramach programu Kapitał Ludzki, stworzonego w celu doszkalanie kadr. Dzięki temu, iż od 1 maja 2004 roku Polska jest pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej, na lata 2007 – 2013 z budżetu UE, pozyskała 67,3 mld euro. Za sprawą funduszy strukturalnych przyznawanych w projektach takich jak np. Kapitał Ludzki czy Innowacyjna Gospodarka, polskie instytucje mogą ubiegać się o dofinansowanie różnorodnych przedsięwzięć¹².

Powiatowe urzędy pracy finansują ze środków Funduszu Pracy podstawowe formy aktywizacji zawodowej, tj.: szkolenia dla bezrobotnych na które przeznaczono ponad 23% pieniędzy, zatrudnianie bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych i w ramach robót publicznych, wykonywanie przez bezrobotnych prac społecznie użytecznych, staże u pracodawców, przyznawanie pracodawcom refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanych bezrobotnych oraz przyznawanie bezrobotnym środków na podjęcie działalności gospodarczej. Aktywizacja zawodowa ma na celu pomoc osobom bezrobotnym w powrocie na rynek pracy. Procentowy podział tych środków przedstawiony został na poniższym wykresie (rys. 2).

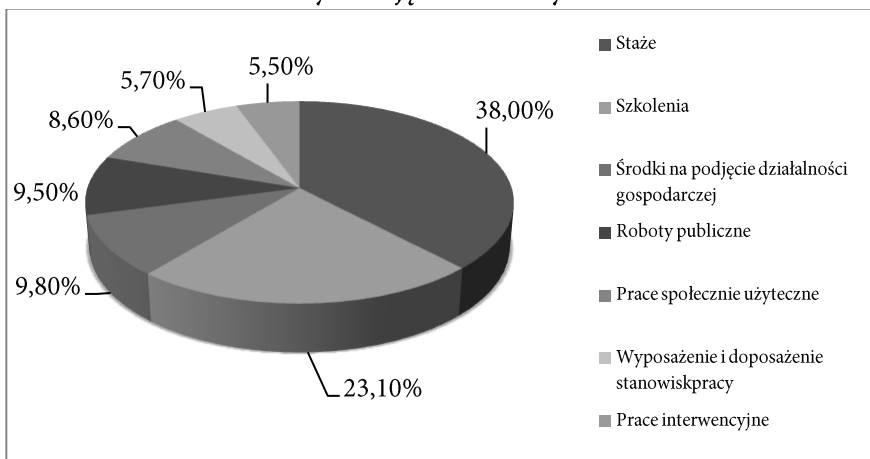
Programem przeciwdziałania bezrobociu objęto prawie 790 tys. osób. Formą cieszącą się największą popularnością były staże i szkolenia. Ze staży skorzystało prawie 300 tys. osób, a ze szkoleń 182 tys., co stanowiło odpowiednio 38% i 23,1% wszystkich dostępnych form aktywizacji. Rok 2010 w zestawieniu z rokiem 2009 przyniósł wzrost liczby osób uczestniczących w podstawowych formach aktywizacji aż o 15%, co pokazuje iż wyraźnie nabierają na znaczeniu¹³.

Niezwykle ciekawą inicjatywą, finansowaną ze środków unijnych jest „System naczyń połączonych – firma akademicka szansą rozwoju kariery”.

¹² K. Łastawski, *Historia Integracji Europejskiej*, Toruń 2006, s. 15-16.

¹³ www.obserwatorium.kpp.org.pl/archiwalne-biuletyny-34.html [dostęp: 2 marca 2012 r.].

Rysunek 2. Podział środków przeznaczonych przez urzędy pracy na aktywizację bezrobotnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Program ten skierowany jest do przyszłych przedsiębiorców, a obecnych studentów, doktorantów, naukowców oraz absolwentów (do 12 miesięcy od ukończenia studiów), którzy rozważają założenie własnej firmy i są zainteresowani przedsiębiorczością opartą o innowacje i badania naukowe. Uczestnicy mogą w ramach projektu brać bezpłatny udział w kompleksowych szkoleniach menadżerskich. W autorskim programie szkoleniowym, odnoszącym się m.in. do takich zagadnień jak: pomysł na biznes, jego prezentacja, marketing, komercjalizacja, strategie biznesowe, zarządzanie, negocjacje i wiele innych. Szkolenia dofinansowane są z Programu Kapitał Ludzki. Ich zadaniem jest łączenie nauki i biznesu w myśl, że z nauki czerpać należy pomysły, pasję i doświadczenie, zaś z biznesu wiedzę o tym, jak mogą się one przerodzić w zyski i rozwój nowatorskiej firmy. W ramach wykładów słuchacze spotykają się z praktykami biznesu. Pod okiem ekspertów uczestnicy cyklu szkoleniowo-doradczego przygotowują profesjonalny biznesplan, który może zostać złożony do konkursów na uzyskanie dotacji inwestycyjnej w ramach działania 6.2 POKL „Wsparcie oraz

promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia”. Autorzy najlepszych biznesplanów otrzymają dodatkowo przygotowane przez CITTRU nagrody finansowe. Cały cykl naukowy trwa kilka miesięcy i składa się z V modułów: rozwój, komercjalizacja, praktyka, marketing i biznesplan¹⁴.

Wnioski

Nie da się niestety ukryć iż dyplom wyższej uczelni traci na znaczeniu, jest to trend zauważalny w całej Europie, mimo licznych działań zarówno państw i Unii Europejskiej jak i samych absolwentów. Jednak sam dyplom dyplomowi nie równy. W Polsce to inżynierowie oraz absolwenci nauk ścisłych cieszą się z przywilejów posiadania dyplomu, gorzej natomiast wygląda kwestia absolwentów innych kierunków studiów, których ukończenie jest już przepustką do znalezienia interesującej posady, a czasem nawet jakiegokolwiek pracy. Jednym ze sposobów, aby zapobiegać utracie dewaluacji dyplomu wyższej uczelni jest ukierunkowywanie młodych ludzi na zdobywanie wykształcenia zgodnego z zapotrzebowaniem na rynku pracy, jak jest to czynione poprzez tworzenie i promowanie Kierunków Zamawianych i zachęcanie, nie tylko samymi perspektywami zawodowymi, ale również subwencjami finansowymi oraz nowoczesnym i atrakcyjnym zapleczem edukacyjno-naukowym, do podejmowania na nich nauki. Rezultatem takiego kompleksowego działania ma więc być podniesienie rangi dyplomu wyższego wykształcenia poprzez regulację ilości osób kończących dane kierunki. Jednak z racji iż są to kierunki głównie ścisłe i nie każdy młody człowiek jest nimi zainteresowany, niezwykle istotna jest inna alternatywa, którą są szeroko rozumiane programy aktywizacyjne dla młodych ludzi, uzupełniające teoretyczną wiedzę studentów o najnowsze trendy w danej dziedzinie oraz poszerzające ich

¹⁴ www.snp.cittru.uj.edu.pl/?q=node/44 [dostęp: 2 kwietnia 2012 r.].

umiejętności praktyczne, a nierzadko dające również absolwentom tak pożądane na rynku pracy doświadczenie.

Tak więc, aby zapobiegać narastaniu bezrobocia wśród młodych ludzi, należy zwracać uwagę na odpowiednie wykorzystywanie zasobów ludzkich m.in. poprzez rozwijanie szeroko pojętych programów aktywizujących młodych ludzi, gdyż to właśnie dobrze wyszkoleni i przygotowani do pracy absolwenci reprezentują sobą wartość dyplomu wyższego wykształcenia. To właśnie omówione w artykule inicjatywy, oraz wiele innych takich jak np. współpraca uczelni z firmami, badanie losów absolwentów, Kuźnie Talentów, przedsiębiorczość akademicka czy Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości dają szansę na dynamiczniejszy rozwój.

BIBLIOGRAFIA

Działek J., *Warunki funkcjonowania przedsiębiorstw akademickich – szanse i zagrożenia* [w:] Charnas T. (red.), *Z innowacją w biznes. Materiały pokonferencyjne o przedsiębiorczości akademickiej*, INFOR Training, Kraków 2010.

Łastawski K., *Historia Integracji Europejskiej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2006.

Ochwat T., *Rola parków technologicznych i inkubatorów przedsiębiorczości jako koordynatorów współpracy pomiędzy sektorem MŚP a ośrodkami naukowo-badawczymi*, [w:] Teczek J., Czekaja J. (red.), *Zarządzanie intensyfikujące rozwój gospodarczy*, Tom II, Biuro Projektu Nauka i Gospodarka, Kraków 2010.

Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie - procesy - metody*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.

Rębisz J., *Potencjał ludzki w procesach gospodarczych*, [w:] Teczek J. (red.), *Nauka i Gospodarka, Zastosowanie gospodarcze wyników badań i prac badawczych w dziedzinie nauk ekonomicznych*, 2011/3, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2011.

Rocznik Statystyczny 2011, Główny Urząd Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa 2011.

www.gazetapraca.pl [dostęp: 24.09.2012].

www.ie.ae.krakow.pl [dostęp: 24.09.2012].

www.obserwatorium.kpp.org.pl [dostęp: 24.09.2012].

www.parki-technologiczne.pl [dostęp: 24.09.2012].

www.rynekpracy.pl [dostęp: 24.09.2012].

www.snp.cittru.uj.edu.pl [dostęp: 24.09.2012].

www.wynagrodzenia.pl [dostęp: 24.09.2012].

ACTIVATION PROGRAMMES AS ONE OF THE ALTERNATIVES TO MIGRATION AND A REMEDY FOR GRADUATES' PROBLEMS IN THE JOB MARKET

Summary

The main difficulty for graduates nowadays is how to find their own place on the job market, which is already saturated with people with higher education. This is a consequence of the mismatch between their professional competence and the demand for employees. The problem most often concerns students of humanities as well as social and economic studies. In order to find a satisfactory job, they need to retrain and change their qualifications and thus meet the market requirements, and this is where activation schemes can help them. Those with an engineering degree are in a much better situation. Their diplomas have gained even more relevance because of rapid development and increasing importance of technology in social space. In recent years, all activation programmes have become remarkably popular. Among the programmes targeted primarily at students and graduates, three types of initiatives may be distinguished. The first is to offer further training in order to provide skilled workers for employers. This area is cultivated by institutions organizing extra-curricular activities, students themselves

seeking to gain additional skills through initiatives financed by EU funds, and even by employers themselves organizing Summer Academies of Skills and internship programs for their potential employees. The second initiative that helps students and graduates is job-search assistance, usually offered by Academic Career Centers. The third kind of activation scheme for young people is academic entrepreneurship in the form of Academic Business Incubators and Technology Parks. Active participation in a wide range of activation programmes and keeping track of labour market tendencies give students and graduates a chance to take advantage of their university diplomas.

Paweł Sawlewicz

KNSE im. Friedricha Augusta von Hayeka

Filia UwB w Wilnie, Wydział Ekonomiczno – Informatyczny

dr Alina Grynia

BEZROBOCIE MŁODYCH MIESZKAŃCÓW LITWY. PROGRAMY AKTYWIZACJI MŁODZIEŻY

Wstęp

Zjawisko bezrobocia młodzieży, zwłaszcza długotrwałego, jest jednym z najbardziej palących problemów społecznych i gospodarczych. Wysoka ranga problemu bezrobocia, zwłaszcza wśród osób młodych, wynika z jego ekonomicznego, społecznego i politycznego znaczenia. Wpływa ono nie tylko na standard życia ludności i dynamikę rozwoju gospodarczego, ale również w istotnej mierze decyduje o nastrojach społecznych i popularności rządów. Przeciwdziałanie bezrobociu, wymaga przemyślanego zaangażowania sił i środków wszystkich podmiotów rynku pracy, przy koordynacyjnej roli państwa jako głównego podmiotu w tym zakresie.

Celem danego opracowania jest omówienie zjawiska bezrobocia młodych mieszkańców Litwy na tle krajów Unii Europejskiej, a także przedstawienie głównych działań podejmowanych przez instytucje UE oraz Rząd Litwy na rzecz wspierania zatrudnienia młodzieży.

1. Główne pojęcia związane z rynkiem pracy i bezrobociem

Rynek pracy to jeden z rynków czynników wytwórczych, na którym przedmiotem wymiany są usługi świadczone przez siłę roboczą. Analizy rynku pracy mają w teorii ekonomii dosyć rozwinięty charakter. Pierwsze próby opisu zjawisk zachodzących w ramach rynku pracy podjęli czołowi przedstawiciele ekonomii klasycznej - Adam Smith i Dawid Ricardo, dla których zagadnienie rozpoznania prawidłowości

rzządzających rynkiem siły roboczej było ważkim przedmiotem zainteresowania. Ich rozważania na temat mechanizmów rządzących relacjami pomiędzy podażą siły roboczej a popytem na pracę wytyczyły w istotnej mierze dalsze kierunki badań nad tymi kwestiami¹. Zrozumienie istoty popytu i podaży pracy ma duże znaczenie dla wyjaśnienia procesów zachodzących na rynku pracy. Popyt na pracę w ujęciu makroekonomicznym to łączne zapotrzebowanie na siłę roboczą, zgłaszane przez podmioty gospodarcze². Popyt na pracę tworzą następujące uwarunkowania: nowe miejsca pracy powstające w następstwie oddania do użytku nowych obiektów inwestycyjnych; istniejące miejsca pracy w czynnych już, lecz rozbudowywanych i rozwijających się przedsiębiorstwach, w tym także z tytułu wzrostu zmianowości pracy; wolne miejsca pracy powstałe w wyniku ubytku naturalnego (odejścia na emeryturę) lub z przyczyn o charakterze pozaekonomicznym (powołanie do odbycia zasadniczej służby wojskowej, urlop wychowawczy), jak również zapotrzebowanie na pracowników wynikające z potrzeby odtworzenia „ubytków” wśród załóg powstałych w rezultacie płynności kadr oraz wahań sezonowych w niektórych działach gospodarki³.

Odmianą stroną rynku stanowi podaż. Ogólna podaż zasobów pracy określona jest przez liczbę pracowników zatrudnionych lub gotowych do podjęcia pracy oraz oferowany przez nich czas przeznaczony na wykonywanie pracy. Na tak rozumianą podaż pracy składają się zatem: pracownicy wykonujący pracę w różnych działach gospodarki narodowej, osoby zarejestrowane jako poszukujące pracy oraz osoby pozostające w tzw. bezrobociu ukrytym. Podaż pracy to jednak nie tylko

¹ *Młodzi ekonomiści wobec kryzysu. Gospodarka. Finanse. Rynek pracy*, Uniwersytet Szczeciński, Zeszyty Naukowe nr 569 [online]
<http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/29/4.pdf>, hasło.html [dostęp: 11.05.2011].

² A. Rogut, *Determinanty popytu na pracę w Polsce w okresie transformacji*, Łódź 2008, s.11.

³ W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, *Polityka państwa na rynku pracy : w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Poznań 2005, ss.20-21.

ilość osób lub zasoby czasu pracy, ale także oferowana przez te osoby potencjalna wydajność pracy, która konfrontowana jest z wydajnością pracy wymaganą przez pracodawców⁴.

Wielkość popytu i podaży decydują o równowadze na rynku pracy. Gdy rynek pracy nie jest w stanie równowagi ma miejsce zjawisko bezrobocia. Bezrobocie charakteryzuje głównie gospodarkę rynkową i oznacza sytuację, w której popyt na siłę roboczą jest mniejszy od podaży i na rynku pracy występuje wolna siła robocza, nie znajdująca możliwości zatrudnienia. Zdaniem E. Kwiatkowskiego bezrobocie można zdefiniować jako zjawisko „braku pracy zarobkowej wśród osób będących w pewnym przedziale wiekowym (określanym zwykle przez granicę tzw. wieku produkcyjnego bądź też przez dolną granicę wieku produkcyjnego), które są zdolne i gotowe do pracy oraz pracy tej poszukują. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy bezrobotnym jest osoba, która ukończyła 15 lat, nie pracuje i jest gotowa podjąć pracę w ciągu 2 tygodni od momentu otrzymania oferty, a przez ostatnie 4 tygodnie aktywnie poszukiwała pracy. Zgodnie z normami przyjętymi przez Międzynarodową Konferencję Statystyków Pracy do celów badania sondażowego siły roboczej Wspólnoty, osoby bezrobotne to osoby w wieku od 15 do 74 roku życia, które⁵:

a) pozostawały bez pracy podczas tygodnia referencyjnego, tj. nie były zatrudnione za wynagrodzeniem ani nie pracowały na własny rachunek (przez godzinę lub więcej);

b) są obecnie gotowe do podjęcia pracy, tj. były gotowe podjąć zatrudnienie za wynagrodzeniem lub pracę na własny rachunek przed końcem dwóch tygodni poprzedzających tydzień referencyjny;

c) aktywnie szukały pracy, tj. podjęły konkretne czynności w ciągu czterotygodniowego okresu kończącego się tygodniem referencyjnym w celu poszukiwania zatrudnienia za wynagrodzeniem lub pracy na własny rachunek bądź znalazły pracę, która miała

⁴W. Jarmołowicz, M. Knapieńska, *op.cit.*, s.23.

⁵K. Kmieciak-Baran, *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa*, Gdańsk 2009, s. 15.

rozpocząć się później, tj. w czasie co najwyżej następnych trzech miesięcy.

Przeciwdziałaniu bezrobociu służy polityka rynku pracy, która obejmuje ogół środków zmierzających do takiego ukształtowania rynku pracy i możliwości zatrudnienia pracobiorców, które pozwalają na osiągnięcie określonych celów społeczno-gospodarczych. Polityka ta oddziałuje na pracobiorców wyspecjalizowanymi instrumentami dostosowującymi strukturę podaży pracy do popytu i przeciwdziałania nierównowadze w określonych segmentach rynku pracy oraz umożliwia materialne zabezpieczenie bezrobotnych w związku z utratą dochodu. Ogranicza się ona zazwyczaj do instrumentów stosowanych przez urzędy pracy, oddziaływujących na wielkość i strukturę podaży pracy. Jej wpływ na popyt na pracę jest ograniczony, nie można go jednakże wykluczyć. Subsydiowanie zatrudnienia czy organizacja robót publicznych i prac interwencyjnych umożliwia firmom uzyskanie korzyści poprzez obniżkę kosztów pracy, oddziałując na zwiększenie popytu na pracę. Jednakże działania te mogą mieć charakter krótkookresowy, wynikający tylko z czasowego subsydiowania zatrudnienia⁶.

Głównym celem polityki rynku pracy jest oddziaływanie na stronę podażową rynku pracy poprzez aktywne wspieranie polityki koniunkturalnej specjalnymi instrumentami dostosowującymi strukturę podaży pracy do popytu i zabezpieczenie materialne pracobiorców na wypadek bezrobocia. Polityka rynku pracy powinna zmierzać zatem do:

- zmniejszenia rozmiarów bezrobocia (cel zatrudnieniowy),
- polepszenia funkcjonowania rynku pracy poprzez promocję ruchliwości zawodowej i geograficznej, likwidację sektorowych i regionalnych nierówności oraz zapobieganie niepełnowartościowemu zatrudnieniu (cel strukturalny),
- podniesienia produktywności siły roboczej (cel produkcyjny),

⁶ K. Nagel, *Polityka rynku pracy i źródła jej finansowania*, Katowice 2010, s. 28.

- socjalnego zabezpieczenia osób dotkniętych zwolnieniami i integracji zawodowej pracobiorców mających szczególne trudności na rynku pracy (cel socjalny)⁷.

2. Zmiany poziomu bezrobocia wśród młodzieży w krajach unijnych w okresie 2003-2011

W 27 państwach członkowskich Unii Europejskiej zamieszkuje ogółem ponad 500 mln obywateli, z tego w wieku produkcyjnym jest ok. 67% (335,8 mln). W praktyce statystycznej rynku pracy do kategorii młodych zalicza się osoby w przedziale wiekowym 15-24 lat. Liczba osób zatrudnionych w państwach UE sięga ponad 214 mln. Pozostałe osoby uczą się, są bierne zawodowo lub poszukują pracy i są uznawane za bezrobotne. Największy odsetek ludności aktywnej zawodowo mieszka w Danii (73,4%), Holandii (74,7%), Szwecji (72,7%), a także Wielkiej Brytanii (69,7%). Natomiast niska stopa zatrudnienia występuje na Węgrzech (55,4%), na Malcie (56,1%), i we Włoszech (56,9%)⁸.

Poważnym problemem w Unii Europejskiej jest bezrobocie wśród młodzieży do 25 roku życia. Średnia unijna stopa bezrobocia w 2010 roku wynosiła 21,1%, natomiast w 2011 roku – 21,4% (tab. 1).

Z powyższych danych można wnioskować, że coraz więcej młodych ludzi w UE ma problem ze znalezieniem pracy. Najwyższe bezrobocie młodzieży dla grupy państw EU-17 (analiza powyższego wskaźnika dla UE-10 przedstawiona zostanie w kolejnej części opracowania) w 2010r. odnotowano w Hiszpanii (41,6%), Grecji (32,8%) oraz Irlandii (27,8%). Tradycyjnie wysoki wskaźnik bezrobocia młodych ludzi zaobserwowano także w Portugalii (27,7%). Najniższe zaś bezrobocie w tej grupie wiekowej notuje się w Holandii (8,7%), Austrii (8,8%) oraz Niemczech (9,9%). W 2011 roku mimo że przeciętne bezrobocie w UE-27 wzrosło o 0,3 p.p., a w UE-17 o 0,5 p.p., w niektórych krajach członkowskich

⁷ Tamże.

⁸ Eurostat [online], <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [dostęp: 22.12.2011].

odnotowano jednak spadek bezrobocia, a mianowicie w: Belgii (o 2,5 p.p.), Szwecji (o 2,3 p.p.), Niemczech (o ok. 1,5 p.p.), Luksemburgu (o 1 p.p.), a także we Francji (o 0,5 p.p.).

Tablica 1. Odsetek osób poniżej 25 roku życia pozostających bez pracy w latach 2003-2011, %

Państwo	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU-27	18,8	19,2	18,8	17,5	15,7	15,8	20,1	21,1	21,4
EU-17	16,1	16,8	16,9	16,2	15,2	15,7	19,9	20,4	20,9
Belgia	21,8	21,2	21,5	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	19,9
Bulgaria	28,2	25,8	22,3	19,5	15,1	12,7	16,2	23,2	26,0
Dania	9,2	8,2	8,6	7,7	7,9	7,6	11,2	13,8	14,2
Niemcy	11,6	13,8	15,6	13,8	11,9	10,6	11,2	9,9	8,5
Irlandia	8,7	8,7	8,6	8,6	8,9	13,3	24,4	27,8	29,2
Grecja	26,8	26,9	25,9	25,1	22,9	22,0	25,7	32,8	-
Hiszpania	24,6	23,9	19,7	17,9	18,2	24,6	37,8	41,6	46,4
Francja	19,2	20,8	21,3	22,4	19,8	19,3	23,9	23,7	23,2
Włochy	23,7	23,5	24,0	21,6	20,3	21,3	25,4	27,8	-
Luksemburg	11,2	16,4	14,3	15,8	15,6	17,3	16,5	15,8	14,8
Holandia	7,3	9,0	9,4	7,5	7,0	6,3	7,7	8,7	25,9
Austria	8,1	9,7	10,3	9,1	8,7	8,0	10,0	8,8	-
Portugalia	17,8	18,9	19,8	20,1	20,4	20,2	24,8	27,7	30,1
Rumunia	19,5	21,0	19,7	21,0	20,1	18,6	20,8	22,1	23,7
Finlandia	21,8	20,7	20,1	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1
Szwecja	17,4	20,4	22,6	21,5	19,2	20,2	25,0	25,2	22,9
W.B.	12,2	12,1	12,8	14,0	14,3	15,0	19,1	19,6	21,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [online],

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [dostęp: 22.12.2011].

W pozostałych krajach UE-17 bezrobocie wzrosło, szczególnie duży wzrost zanotowano w Holandii (o ponad 17 p.p.). Także jeszcze bardziej

pogorszyła się sytuacja w aspekcie bezrobocia w Hiszpanii, gdzie w 2011r. wynosiła ona ponad 46%.

Z zaprezentowanych danych także wynika, iż w 2007 roku w Unii Europejskiej odnotowano najniższy poziom bezrobocia, który w następnych latach wzrastał i w 2011r. wyniósł nieco powyżej 21%, co wskazuje na to iż to najwyższy poziom bezrobocia wśród młodych ludzi za ostatnie osiem lat. Można także stwierdzić, że w czasie kryzysu w UE wystąpił wzrost bezrobocia o ponad 5,6 p.p.. Spośród siedemnastu analizowanych krajów w 11 krajach członkowskich poziom bezrobocia młodzieży w 2010r. był wyższy niż dla całej Unii, a mianowicie w Belgii, Bułgarii, Irlandii, Grecji, Hiszpanii, Francji, Włoszech, Portugalii, Rumunii, Finlandii.

Wysoki poziom bezrobocia w tej grupie wiekowej stanowi poważny problem wielu krajów europejskich. Jak wynika z raportu *Zatrudnienie w Europie 2010* od chwili wybuchu kryzysu w UE zlikwidowano 4 mln miejsc pracy, a w całej Europie w tym czasie bez pracy znalazło się nieco ponad 20 mln osób. Oznacza to iż podczas trwającego kryzysu ich liczba wzrosła o 21%. W tymże roku liczba bezrobotnych w skali światowej wzrosła do 212 mln⁹.

Z punktu widzenia wybranej tematyki ważne jest wykształcenie ludności aktywnej zawodowo. Im siła robocza posiada wyższe kwalifikacje zawodowe, tym jest bardziej konkurencyjna i poszukiwana na europejskim rynku pracy. Analizując stopę bezrobocia według poziomu wykształcenia ludności, zauważa się następującą tendencję – im niższe wykształcenie, tym wyższa stopa bezrobocia¹⁰ (rys. 1).

Jak widać z wyżej przedstawionego diagramu, osoby w wieku 15-24 mają poważny problem ze znalezieniem pracy w Unii Europejskiej, a szczególnie młodzież posiadająca podstawowe wykształcenie. Analizując

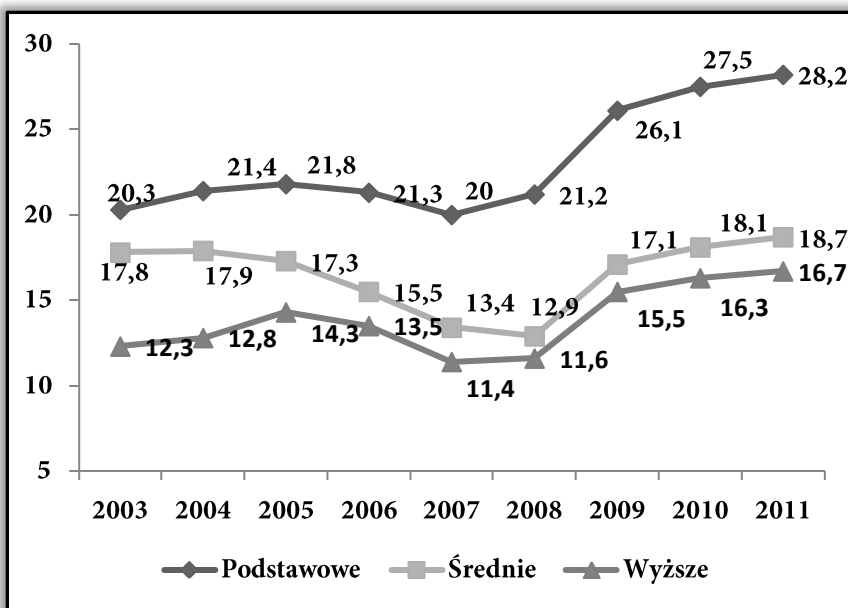
⁹ *Employment in Europe report 2010* [online],

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=593&type=2&furtherPubs=no>, [dostęp: 01.04.2012].

¹⁰ K. Głąbicka, *Rynek pracy w jednoczącej się Europie*, Warszawa 2005, ss. 71-72.

sytuację od 2003 r. rozbieżność między bezrobociem osób ze średnim wykształceniem a podstawowym nie była zbyt wysoka, a mianowicie ok. 3 p.p.

Rysunek 1. Bezrobocie osób w wieku 15-24 w UE według wykształcenia w latach 2003-2011, %



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [online], <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, [dostęp: 05.01.2012] .

Natomiast gdyby porównać osoby młode ze średnim i wyższym wykształceniem, rozbieżność wzrasta do ponad 5 p.p. Dane statystyczne pozwalają wnioskować, iż w następnych dwóch latach bezrobocie miało tendencję wzrostu u osób z wyższym wykształceniem (o 2 p.p.), a także z podstawowym (o 1,8 p.p.). Odwrotną sytuację odnotowuje się u młodych ludzi ze średnim wykształceniem. W ciągu tego samego okresu zaobserwowano umiarkowany spadek bezrobocia w 2005r., a mianowicie o niecały p.p.. Analizując kolejne dwa lata (2005-2007),

widać wyraźny spadek bezrobocia młodzieży, co jest konsekwencją dobrej koniunktury gospodarczej w większości krajów unijnych. Kryzys natomiast zakłócił tę optymistyczną tendencję i w 2009r. miał miejsce gwałtowny wzrost stopy bezrobocia młodzieży we wszystkich analizowanych wyżej grupach. Wzrost bezrobocia osób z wykształceniem podstawowym w 2010r. zatrzymał się na poziomie 27,4%, tzn. za cztery lata omawiany wskaźnik wzrósł o 7,4 p.p. Rozpiętość między daną grupą młodych osób a osobami ze średnim i wyższym wykształceniem od 2007r. wciąż wzrastała i w 2010r. wynosiła ponad 9 p.p. (w 2003r. natomiast tylko 2.5 p.p.).

W 2011 roku bezrobocie wzrosło w przypadku trzech z omawianych grup, lecz osoby z wyższym wykształceniem ucierpiały najmniej, stopa bezrobocia tu wzrosła zaledwie o 0,4 p.p.. Z tego można wnioskować, iż młodzież z podstawowym wykształceniem ucierpiała najmocniej podczas kryzysu. Najmniej zaś problemów ze znalezieniem pracy miały osoby legitymujące się wykształceniem wyższym.

3. Bezrobocie wśród młodych ludzi w nowych krajach członkowskich UE-10

W danej części opracowania zostanie przedstawiona analiza bezrobocia młodzieży krajów UE-10, które w 2004r. dołączyły do Unii Europejskiej, a mianowicie: Cypr, Czechy, Litwa, Łotwa, Estonia, Malta, Polska, Słowacja, Słowenia oraz Węgry. Rozszerzenie UE o 10 krajów spowodowało wzrost wskaźnika bezrobocia dla całej Unii z 8% notowanych na terenie byłej piętnastki do 9% (UE-25). Stało się tak przede wszystkim za sprawą Polski, gdzie bezrobocie w 2004r. przekroczyło 18% i było najwyższe w całej UE. Także dwucyfrowy, chociaż niższy niż w Polsce poziom bezrobocia zanotowano w czerwcu 2004 r. na obszarze Słowacji (16,2%), Litwy (11,4%) i Łotwy (10,5%)¹¹.

¹¹ J. Telep, B.Ćwik, *Lokalny rynek pracy w Polsce w latach 2001-2005*, Warszawa 2008, s. 43.

W 2005 roku sytuacja na rynku pracy w Unii nieco się poprawiła, tym niemniej w przypadku młodych ludzi stopa bezrobocia pozostawała na bardzo wysokim poziomie. W tabeli 2 przedstawiono kształtowanie się wskaźnika bezrobocia dla osób w wieku do 25 lat dla nowych krajów członkowskich w latach 2003-2011.

Tabela 2. Odsetek osób w wieku 15-24 pozostających bez pracy w UE-10, %

Państwa	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU-27	18.8	19.2	18.8	17.5	15.7	15.8	20.1	21.1	21.4
Czechy	18.6	21.0	19.2	17.5	10.7	9.9	16.6	18.3	18.2
Cypr	8.8	10.2	13.9	10.0	10.2	9.0	13.8	16.7	22.4
Estonia	20.6	21.7	15.9	12.0	10.0	12.0	27.5	32.9	29.2
Łotwa	18.0	18.1	13.6	12.2	10.7	13.1	33.6	34.5	-
Litwa	25.1	22.7	15.7	9.8	8.2	13.4	29.2	35.1	32.9
Węgry	13.4	15.5	19.4	19.1	18.0	19.9	26.5	26.6	25.9
Malta	17.4	16.6	16.8	15.9	13.9	12.2	14.4	13.0	13.6
Polska	41.9	39.6	36.9	29.8	21.7	17.3	20.6	23.7	25.8
Słowenia	17.3	16.1	15.9	13.9	10.1	10.4	13.6	14.7	15.3
Słowacja	33.4	33.1	30.1	26.6	20.3	19.0	27.3	33.6	33.6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [online],

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/>

tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec460&plugin=0, [dostęp: 22.12.2011].

Powyższe dane wskazują, iż przed wejściem do Unii, Polska zajmowała najwyższą pozycję pod względem bezrobocia wśród młodych ludzi. W roku 2003r. wskaźnik bezrobocia wynosił tam ok. 42%, zaś w 2004r. zmniejszył się do 39.6% i w następnych czterech latach ciągle się zmniejszał (do 17,3% w 2008r.). Z tego można wnioskować, iż integracja wpłynęła pozytywnie na rynek pracy w Polsce. Spośród państw bałtyckich, najlepszą sytuację przed integracją miała Łotwa (18%). Trochę gorszą sytuację na rynku pracy młodzieży zanotowano w Estonii

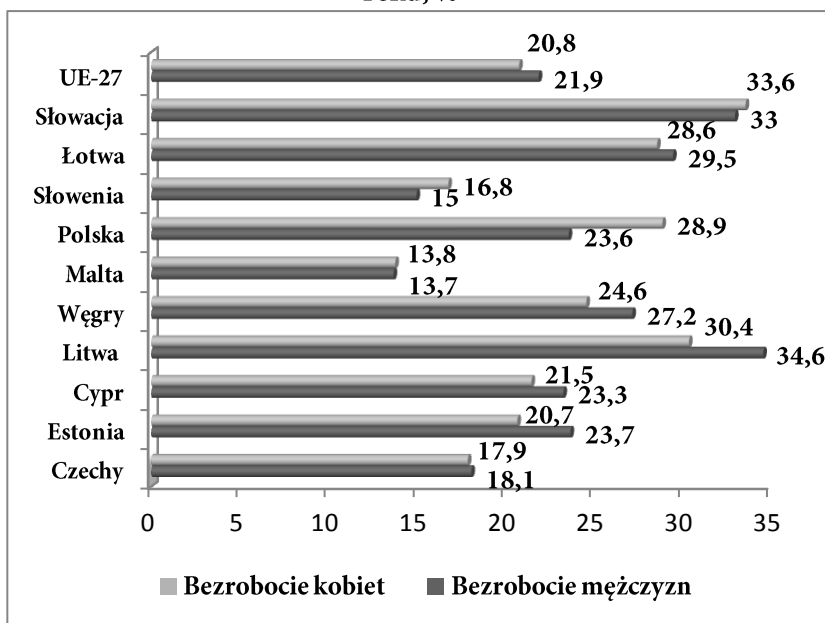
(ponad 20%), lecz największy udział młodych osób bezrobotnych był na Litwie (w 2003r. ponad 25%). Najniższą zaś stopę bezrobocia młodzieży zanotowano w 2003 r. na Cyprze (zaledwie 9%). Należy również zauważyć, że po integracji wszystkie analizowane państwa odnotowują zmniejszenie bezrobocia, włącznie do 2007 roku. Jednak kryzys w 2009 r. zakłócił tę optymistyczną tendencję i zauważono gwałtowny wzrost bezrobocia we wszystkich krajach UE-10. Najbardziej powyższa tendencja dotknęła państwa bałtyckie. W 2010r. w Estonii odnotowano 32,9% młodych bezrobotnych. Tuż za Estonią uplasowała się Łotwa (34,5%), natomiast liderem wśród państw bałtyckich, jak zresztą i w całym ugrupowaniu UE-10, była Litwa (ponad 35%). W sześciu krajach członkowskich UE-10 poziom bezrobocia młodych osób był wyższy niż dla całej Unii, a mianowicie w Polsce (o ok. 3 p.p.), na Węgrzech (o 5,5 p.p.), w Słowacji (o 12,5 p.p.) oraz w krajach Bałtyckich. Pozostała czwórka odnotowała niższe bezrobocie młodzieży niż dla całej Unii. Należy wyróżnić jeden kraj unijny, w którym bezrobocie w 2010r. spadło w porównaniu do 2009r. o ok. 1,5 p.p., a mianowicie Malta. W 2011 roku średniounijne bezrobocie młodzieży wzrosło o 0,3 p.p., natomiast w 4 krajach z UE-10 stopa bezrobocia zmalała, a mianowicie na Litwie (o ponad 2 p.p.), w Estonii (o ok. 4 p.p.), na Węgrzech (o ok. 1 p.p.) oraz o 0,1 p.p. wskaźnik ten spadł w Czechach.

Następną cechą charakterystyczną dla analizowanego okresu jest wyższy poziom bezrobocia dla młodych mężczyzn w porównaniu do bezrobocia kobiet, o czym świadczą poniższe dane (rys. 2).

Spośród dziesięciu analizowanych krajów w 6 krajach członkowskich poziom bezrobocia młodych mężczyzn, jak i kobiet w 2011r., był wyższy niż dla całej Unii Europejskiej, a mianowicie w Słowacji, Łotwie, Polsce, na Węgrzech, Litwie i Cyprze. W Estonii poziom UE przekracza bezrobocie mężczyzn, natomiast bezrobocie kobiet jest na tym samym poziomie. Liderem w rozbieżności bezrobocia analizowanych grup odnotowano na Litwie (ok. 13 p.p. u mężczyzn i ok. 10 p.p. u kobiet). Tuż po Litwie uplasowała się Łotwa (o 7,6 p.p. u mężczyzn i 7,8 p.p. u

kobiet). Także należy wyróżnić cztery kraje członkowskie (spośród UE-10), w których odnotowano w badanym roku większe bezrobocie młodych kobiet niż mężczyzn, a mianowicie w Polsce (ponad 5 p.p.), Słowenii (o ok. 1 p.p.), Słowacji (o 1,6 p.p.), natomiast na Malcie odnotowano bardzo nieznaczne odchylenie (zaledwie 0,1 p.p.).

Rysunek 2. Stopa bezrobocia młodzieży według płci w UE-10 w 2011 roku, %



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [online]

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en, [dostęp: 02.04.2012].

Resumując sytuację młodzieży na rynku pracy Unii Europejskiej należy odnotować, iż w badanej grupie wiekowej występuje o wiele wyższa stopa bezrobocia w porównaniu do innych grup wiekowych. Szczególnie młode osoby mieli trudności z zatrudnieniem od roku 2009, gdy kraje europejskie odczuły skutki światowego kryzysu

ekonomicznego. Także należałoby podkreślić, że w większości państw członkowskich odnotowano większe bezrobocie wśród mężczyzn niż dla kobiet. Największe odchylenie spośród dziesięciu badanych państw członkowskich odnotowano na Litwie. Dany kraj przodkuje również pod względem udziału bezrobocia młodych osób w UE-10.

4. Identyfikacja przyczyn wysokiej skali bezrobocia młodzieży

Badania pokazują, że na kształt bezrobocia ludzi młodych wpływa cały zestaw czynników. Do najważniejszych spośród nich należałoby zaliczyć: poziom i rodzaj wykształcenia, początkowe doświadczenia zawodowe oraz rozeznanie na rynku pracy¹².

Eksperti podkreślają, iż zbyt wielu młodych ludzi przedwcześnie kończy naukę szkolną, zwiększając przez to swoje ryzyko bezrobocia lub nieaktywności zawodowej, życia w ubóstwie i przysparzania wysokich kosztów gospodarczych i społecznych. Obecnie w UE-27 aż 14,4% 18-24-latków nie ukończyło nawet szkoły ponadgimnazjalnej i nie uczestniczy w żadnym systemie szkolenia i kształcenia. Młodzież nie zawsze też ma chęć dokończania się, choć możliwości dalszego kształcenia stworzono naprawdę bardzo wiele. Warto także skorzystać ze stypendiów zagranicznych, przede wszystkim po to, aby nauczyć się języków obcych, ponieważ brak znajomości języków jest także jedną z przyczyn trudności znalezienia pracy przez młodzież¹³.

Wybór ścieżki kształcenia wywiera znaczący wpływ na całe życie młodego człowieka, jego przyszłe kwalifikacje, wiedzę, postawy, pozycję społeczną, szczególnie gdy niedopasowanie struktury umiejętności i kwalifikacji zawodowych do zmieniającego się zapotrzebowania rynku pracy stanowi istotną przyczynę bezrobocia. Dlatego tak ważny jest kształt, struktura i jakość systemu edukacji. Wśród młodych bezrobotnych zdecydowanie dominują osoby bez wyższego

¹² T. Budnikowski, *Bezrobocie wezwaniem współczesności*, Poznań 2009, ss. 32-35.

¹³ M. Kruk, *Studia i co dalej...Sytuacja studentów na rynku pracy*, Białystok 2007, s. 42.

wykształcenia, decydującego znaczenia nabiera właściwie funkcjonujący system zdobywania wykształcenia zawodowego na niższym poziomie. Istnieją w tym zakresie różne rozwiązania, jak np. zawodowo zorientowane szkoły średnie, kształcenie poprzez doraźnie opracowane programy tworzenia miejsc pracy, kształcenie w miejscu pracy czy też system łączący przygotowanie szkolno-teoretyczne ze zdobywaniem fachowych umiejętności w zakładzie pracy.

Badania wykazują, że istotne znaczenie ma także poziom przygotowania zawodowego (z pominięciem wykształcenia na poziomie akademickim). Młodzi ludzie legitymujący się jedynie świadectwem ukończenia szkoły podstawowej są bardziej narażeni na niebezpieczeństwo bezrobocia lub pracy okresowej niż pracę w niepełnym wymiarze czasu. Natomiast młodzi ludzie mający wyższe wykształcenie częściej stają przed koniecznością pracy w niepełnym wymiarze czasu¹⁴. Zatrudnienie na czas określony pozwala pracodawcy na przetestowanie umiejętności i wydajności pracowników, zanim otrzymają oni propozycję pracy na czas nieokreślony. Często jednak umowa na czas określony jest wybierana tylko dlatego, że jest to rozwiązanie tańsze od umowy na stałe, szczególnie w krajach, gdzie istnieje duża różnica między przepisami regulującymi warunki zwolnienia w ramach tych dwóch umów, np. jeśli chodzi o wysokość odprawy, okres wypowiedzenia czy możliwość odwołania się do sądu. W wyniku takiej praktyki dochodzi do fragmentacji rynku pracy, na którym wielu młodych pracowników doświadcza całej serii umów czasowych na przemian z okresami bezrobocia. Szczególnie narażone na ryzyko udziału w tego rodzaju rynku pracy są młode kobiety. Częste stosowanie tego typu umów powinno być ograniczane, ponieważ ma ono niekorzystny wpływ na wzrost, wydajność i konkurencyjność: wywołuje długotrwałe negatywne skutki dla akumulacji kapitału ludzkiego i zdolności zarobkowej, jako że młodzi pracownicy

¹⁴T. Budnikowski, *op.cit.*, ss. 37-38.

zatrudnieni na czas określony najczęściej otrzymują niższe zarobki i mniej propozycji szkoleń¹⁵.

Poziom wykształcenia bezpośrednio jest powiązany ze strukturą kwalifikacyjną zarejestrowanych bezrobotnych (bezrobotni zarejestrowani według zawodów i specjalności), z której wynika, iż najwięcej absolwentów zarejestrowanych bywa w zawodach takich, jak: sprzedawcy i demonstratorzy, pracownicy biurowi, referenci ekonomiczni i finansowi natomiast, najmniej wśród inżynierów automatyki i robotyki, inżynierów elektroników, mechaników urządzeń precyzyjnych. Potwierdza to ogólne tendencje zgodnie z którymi najczęściej kłopoty ze znalezieniem pracy mają osoby o niskim poziomie wykształcenia oraz osoby, których wykształcenie ma zbyt ogólny charakter. Trudno jest jednak jednoznacznie wskazać szkołom zawody i specjalności, w jakich należałoby kształcić, żeby absolwenci mogli znaleźć zatrudnienie, gdyż zapotrzebowanie na przyszłe zawody nie musi pokrywać się z zapotrzebowaniem teraźniejszym.

Oprócz wskazanych przyczyn ogólnego charakteru należy wymienić także globalny kryzys, który niewątpliwie pogłębił istniejące problemy. Na skutek wielkiej depresji gospodarczej nowych miejsc pracy powstaje o wiele mniej, niż przed kilku laty. Często bywa również, gdy młody człowiek zatrudni się na określonym stanowisku w okresie kryzysu, to wskutek zmniejszenia etatów najczęściej zostaje zwolniony w pierwszej kolejności, ponieważ ma najmniej doświadczenia.

Analizując sytuację młodzieży na Litwie w aspekcie wysokiego bezrobocia na szczególną uwagę zasługują dwa czynniki, a mianowicie niedopasowanie narodowego systemu edukacji do potrzeb rynku pracy oraz konfrontacja oczekiwań absolwentów i potrzeb pracodawców. W przypadku niedopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy należy stwierdzić, że ma ono zarówno charakter strukturalny, jak i programowo-organizacyjny. Chodzi tu przede wszystkim o takie

¹⁵ Komisja Europejska [online],

http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/yom_pl.pdf, s.18, [dostęp: 25.12.2011].

specyficzne uwarunkowania, charakterystyczne dla litewskiego systemu kształcenia, jak¹⁶:

- mała elastyczność systemu kształcenia, która wyraża się w długim okresie kształcenia (studia licencjackie I stopnia w większości litewskich uczelni trwają 4 lata, studia magisterskie - 2 - 3 lata);
- zbyt skomplikowane warunki prawne wprowadzania nowych kierunków studiów, co powoduje bardzo powolne tempo reagowania uczelni wyższych na dynamiczne zmiany na rynku pracy;
- dopasowanie kierunków kształcenia bardziej do możliwości szkół wyższych (baza materialna, potencjał naukowy) niż do potrzeb rynku pracy;
- nieprzemysłany wybór kierunków przez maturzystów (popularne i niepopularne kierunki) i dopasowanie ofert edukacyjnych szkół wyższych do oczekiwań przyszłych studentów, a nie do sytuacji na rynku pracy;
- niedoskonałe programy kształcenia, w których brakuje zajęć praktycznych, umożliwiających wykształcenie w absolwencie niezbędnych kompetencji i umiejętności potrzebnych do sprostania oczekiwaniom rynku pracy.

Rynek pracy został już nasycony kształceniem na poziomie wyższym w niektórych kategoriach zawodowych. Obserwacja wyników rekrutacji studentów na studia wyższe pozwala wnioskować, że młodzi ludzie najczęściej wybierają następujące kierunki: zarządzanie i marketing, ekonomia, pedagogika, administracja, prawo, socjologia, tzn. takie, które już w dużej mierze są nadwyżkowe. Współczesny rynek potrzebuje natomiast specjalistów kierunków technicznych, które nie cieszą się popularnością wśród maturzystów. Z drugiej strony, brak popytu ze strony maturzystów nie motywuje szkoły wyższe do otwierania kierunków studiów, które z góry są skazane na znikomy popyt ze strony

¹⁶ A. Grynia, *Rola kapitału intelektualnego w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy*, Wilno 2011, s. 89.

przyszłych studentów¹⁷.

5. Działania na rzecz wspierania zatrudnienia osób młodych

Zjawisko bezrobocia jest ważną sferą oddziaływania polityki państwa. Strategia walki z bezrobociem jest bardzo zróżnicowana - zależy zarówno od przyjętej koncepcji, jak i od wielkości posiadanych funduszy oraz rozmiarów bezrobocia. Udział środków aktywnych w całkowitych wydatkach jest najwyższy w tych krajach, które wykazują relatywnie niskie bezrobocie. Kraje o dużym bezrobociu wydają relatywnie więcej na zasiłki, pomoc społeczną dla bezrobotnych, na wcześniejsze emerytury oraz na zwiększanie liczby zatrudnionych przez dzielenie istniejących miejsc i czasu pracy na większą liczbę zatrudnionych (przez skracanie normy czasu pracy, zatrudnianie w niepełnym wymiarze godzin) niż na środki aktywne¹⁸.

Kraje Unii Europejskiej mają bogate doświadczenia w stosowaniu aktywnych środków walki z bezrobociem. Działania podejmowane w krajach Unii w ramach aktywnej polityki rynku pracy można podzielić na trzy grupy:

- indywidualne programy mające na celu ułatwienie znalezienia zatrudnienia przez bezrobotnego,
- wykorzystanie zasiłku dla bezrobotnych jako finansowanie wsparcia przy podejmowaniu pracy przez bezrobotnego,
- uzależnienie wypłaty zasiłku od wykonywania określonej pracy lub podjęcia szkolenia.

W ramach pierwszej grupy szczególnie rozwijane są różne formy pośrednictwa pracy oraz poradnictwa, coraz częściej spotykane jest także ściślejsze uzależnienie wypłaty zasiłku od podjęcia szkolenia lub akceptacji odpowiedniej oferty pracy.

¹⁷ A. Grynia, *Wyższe wykształcenie wyznacznikiem pozycji młodzieży na rynku pracy*, SNPL 2008/2009, Wilno 2010, s. 55.

¹⁸ B. Palszakiewicz, *Problemy gospodarki rynkowej w Polsce*, Toruń 2004, s. 107.

W Wielkiej Brytanii bezrobotny zobowiązany jest do zawarcia z biurem pracy umowy, w której określone są działania, jakie zasiłkobiorca ma podjąć w celu znalezienia pracy. Opracowano odrębne programy działań dla osób pozostających bez pracy dłużej niż 13 tygodni, 6 miesięcy, rok, 18 miesięcy i dwa lata. Programy te obejmują m.in. poradnictwo w zakresie technik poszukiwania pracy, ocenę kwalifikacji bezrobotnego, szkolenia, umożliwianie zdobycia doświadczenia zawodowego oraz — dla osób poniżej 25 roku życia - prace społecznie użyteczne. Uczestnictwo w tych programach jest wprawdzie dobrowolne, jednakże można zawiesić prawo do zasiłku osobie, która nie podejmuje wystarczających wysiłków w celu znalezienia pracy.

W Szwecji, która często uważana jest za wzór prowadzenia aktywnej polityki zatrudnienia, realizowane są specjalne programy zachęcające do tworzenia nowych miejsc pracy, szczególnie dla bezrobotnych długoterminowych. Z drugiej strony, wszyscy bezrobotni muszą być objęci programami pracy lub szkoleniami organizowanymi przez państwo po to, aby mogli starać się o przedłużenie wypłaty zasiłków¹⁹.

W Holandii osoby napotyające szczególne trudności w znalezieniu pracy lub pozostające bez pracy do 3 lat mogą zostać zatrudnione w tzw. ugrupowaniach pracy, które są zarządzane i finansowane przez władze lokalne. Osoby te pobierają minimalne wynagrodzenie.

We wszystkich krajach Unii funkcjonują różnego rodzaju dotacje dla przedsiębiorstw na tworzenie nowych miejsc pracy bądź zwolnienia pracodawców zatrudniających bezrobotnych z całości lub części składek na ubezpieczenie społeczne. Ostatnio coraz częstszą praktyką jest przekazywanie pracodawcom środków przeznaczonych na wypłatę zasiłków lub wykorzystywanie zasiłków na dofinansowanie płac osób akceptujących oferty nisko opłacane (na przykład we Francji umowy o współpracy). We Włoszech pracodawcy zatrudniający bezrobotnych uprawnionych do specjalnego zasiłku (wypłacanego od 12 do 48

¹⁹ J. Telep, B.Ćwik, *op.cit.*, ss. 57-58.

miesiący) dla osób tracących pracę w ramach zwolnień grupowych otrzymują dotacje w wysokości połowy takiego zasiłku. Podobne świadczenia przysługują pracodawcom w Austrii przy zatrudnieniu bezrobotnych długookresowych.

W Danii wprowadzono rotację zatrudnienia, dotując pracodawców, którzy zatrudniają bezrobotnego w zastępstwie pracownika będącego na urlopie szkoleniowym, wychowawczym czy naukowym, który pobiera 60% zasiłku dla bezrobotnych, 100% w przypadku urlopu szkoleniowego. Coraz częściej stosowane są także zachęty do podejmowania przez bezrobotnych pracy w niepełnym wymiarze czasu. W Belgii młodzi bezrobotni i inni podejmujący pracę w niepełnym wymiarze otrzymują specjalny dodatek tak skalkulowany, by ich dochody były wyższe niż przysługujący im zasiłek. W Niemczech podobny dodatek przysługuje osobom podejmującym pracę nisko opłacaną. W Finlandii osoby otrzymujące zasiłek dla bezrobotnych i pracujące dorywczo lub w niepełnym wymiarze płacą niższe podatki od uzyskiwanego dochodu. Podobnego typu zachęty funkcjonują również w Portugalii, Irlandii i Wielkiej Brytanii.

Trzecia grupa programów aktywizujących łączy otrzymywanie zasiłku z koniecznością zawarcia określonego zobowiązania przez bezrobotnego. W Belgii osoby pozostające bez pracy dłużej niż 3 lata (absolwenci 2 lata) mają „prawo i obowiązek” przepracowania do 45 godzin miesięcznie w ramach prac społecznie użytecznych, za co przysługuje im dodatkowe świadczenie oprócz zasiłku dla bezrobotnych²⁰.

Można wymienić następujące podejmowane przez Rząd litewski działania na rzecz wspierania zatrudnienia osób młodych²¹:

²⁰ Telep, B.Ćwik, *op.cit.*, ss. 58-59.

²¹ *Vyriausybės įgyvendintos priemonės jaunimo nedarbui mažinti* [online], <http://www.lrv.lt/bylos/veikla/viesosios%20konsultacijos/jaunimo%20nedarbas.pdf>, [dostęp: 10.05.2012].

- Litewska Giełda Pracy w celu zwiększenia zatrudnienia młodzieży realizuje projekt "Bądź aktywny na rynku pracy", finansowany przez Europejski Fundusz Społeczny. Podczas danego projektu 3176 młodych ludzi w wieku do 29 lat otrzymało pracę, a 2947 - otrzymało wsparcie w zakresie kształcenia oraz zdobywania umiejętności zawodowych.
- Litewski Fundusz Ubezpieczeń Społecznych opracował system ulg podatkowych dla pracodawców, którzy zawierają umowę o pracę z osobami nie mających doświadczenia zawodowego. W tym przypadku składka na ubezpieczenie społeczne jest obniżona z 31% do 7,7%. Dana ulga podatkowa działa nie dłużej niż jeden rok. W 2011 roku korzystając z wymienionych ulg pracodawcy ogółem zatrudnili 62 tys. osób, niestety większość to były tymczasowe umowy o pracę. Trudno też powiedzieć jaką część zatrudnionych stanowiły osoby młode.
- Młodzież ma także możliwość otrzymania pożyczki na atrakcyjnych (ulgowych) warunkach w celu rozpoczęcia samodzielnej działalności gospodarczej. Młodzież (do 29 lat) to jedna z grup priorytetowych, która może skorzystać z programu „Promocja przedsiębiorczości”. Powyższy program jest finansowany ze środków Funduszu Promocji i Przedsiębiorczości. Do 1 grudnia 2011 roku Ministerstwo Finansów Litwy udzieliło 146 takich pożyczek (z nich 57 - dla osób młodych). W szkoleniach natomiast ogółem brało udział 3336 osób, 1419 z nich to młodzież.
- Giełdy pracy Litwy, zarówno centralne, jak i terytorialne, regularnie organizują seminaria oraz szkolenia dla osób młodych nie posiadających kwalifikacji zawodowych oraz motywacji do podjęcia pracy. W ciągu 2011 roku zorganizowano 490 takich seminariów, w których uczestniczyło ponad 4 tys. osób młodych.

Należy tu także wymienić europejskie programy przeciwdziałania bezrobociu, z których mogą skorzystać młodzi Litwini. Chodzi tu przede wszystkim o takie programy jak Erasmus czy EQUAL. Erasmus to

program, który zapewnia mobilność studentów i pracowników szkół wyższych.

Jest to pierwszy duży program szkolnictwa wyższego, który rozpoczął się w 1987 roku. Litwa bierze udział w programie Erasmus od 1999 roku. Program ten obejmuje wyłącznie instytucje posiadające Kartę Uczelni Erasmusa (EUC). W ramach tego programu wspiera się: mobilność studentów, mobilność pracowników w celu nauczania i szkolenia, projekty edukacyjne, sieci tematyczne (TN), intensywne kursy językowe Erasmusa (EILC), osoby niepełnosprawne i inne inicjatywy. W lutym 2009 roku Komisja Europejska rozpoczęła próbny program "Erasmus dla młodych przedsiębiorców", w którym młodzi przedsiębiorcy mogą zdobywać doświadczenie w innym kraju Unii Europejskiej.

Natomiast inicjatywa Wspólnotowa EQUAL została wprowadzona od 2001 roku i odbywa się przez opracowanie i sprawdzanie w praktyce innowacyjnych rozwiązań prowadzących do zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności związanych z rynkiem pracy. Nadrzędnym celem EQUAL jest inicjowanie zmian sposobów udzielania pomocy grupom dyskryminowanym na rynku pracy, m.in. poprzez zapoczątkowanie wymiany doświadczeń pomiędzy projektodawcami a decydentami politycznymi²². Każde państwo członkowskie zobowiązane zostało do opracowania własnej strategii wspierania EQUAL, która musi być zgodna z czterema filarami Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Zakres działań danego programu na Litwie obejmuje 5 obszarów. Jednym z głównych jest „ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom młodym, mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy”. W ramach danego tematu został opracowany projekt pod nazwą „Zwiększenie zatrudnienia oraz motywacji młodzieży”. Celem projektu było znalezienie sposobów pomocy bezrobotnym, nieuczącym się młodym osobom w wieku 16-25 lat w integracji na

²² *Inicjatywa Wspólnotowa Equal* [online], <http://www.equal.gov.pl/>, [dostęp: 28.12.2011].

rynku pracy w okręgu wileńskimi i olickim²³. W ramach inicjatywy EQUAL w latach 2000-2006 w krajach UE rozdysponowano 2,847 mld euro, część z których trafiła także do Litwy. Państwa członkowskie muszą oczywiście zapewnić współfinansowanie działań EQUAL z własnych budżetów.

Wnioski

Z przeprowadzonych wyżej rozważań wynika, iż bezrobocie można zaliczyć do najbardziej palących problemów współczesnego świata. Chodzi tu przede wszystkim o stratę wynikającą z niepełnego wykorzystania siły roboczej, pogorszenie sytuacji ekonomicznej (szczególnie osób młodych), ważne skutki bezrobocia dotyczące jego wpływu na funkcjonowanie rodziny, kontakty bezrobotnych z otoczeniem oraz ich stan psychiczny. Z tych właśnie względów istotne było zbadanie bezrobocia młodych mieszkańców Litwy na tle krajów Unii Europejskiej, zidentyfikowanie głównych przyczyn bezrobocia oraz omówienie głównych programów aktywizujących młodzież na rynku pracy.

Jeśli patrzeć ogólnie, można wywnioskować, iż w dobie globalnego kryzysu ekonomicznego najbardziej pogorszyła się sytuacja na rynku pracy osób młodych. Także należy zaznaczyć, że odsetek bezrobotnych z roku 2008 do 2011 ciągle wzrastał. Można także stwierdzić, że w czasie kryzysu w UE wystąpił wzrost bezrobocia o ponad 5.6 p.p.. W najgorszej sytuacji okazała się pod tym względem młodzież Hiszpanii. Ważnym jest także, iż sytuacja na Litwie nie była o wiele lepsza, tam stopa bezrobocia osób młodych w 2011r. wynosiła ponad 33%. Porównanie stopy bezrobocia dla krajów bałtyckich pokazało, iż młodzież litewska znajduje się w najgorszej sytuacji.

²³ Tłumaczenie własne na podstawie *Equal na Litwie* [online], <http://equal.lt/lt/pages/view/?id=208>, [dostęp: 28.12.2011].

Jeśli mówić o głównych przyczynach tak dużego wskaźnika bezrobocia młodzieży w większości krajów Europejskich, to można zaliczyć do nich: poziom i rodzaj wykształcenia, początkowe doświadczenie zawodowe oraz rozeznanie na rynku pracy, jak też kryzys gospodarczy. Należy także zaznaczyć, iż wśród młodych bezrobotnych dominują osoby bez wyższego wykształcenia, stąd taka duża rozpiętość bezrobocia osób z wyższym wykształceniem a podstawowym (ok. 10 p.p.). Także nie można pominąć uwagę faktu, iż absolwenci szkół średnich bardziej preferują kierunki humanistyczne, lecz rynek już jest nimi przesycony. W teraźniejszych czasach najbardziej brakuje specjalistów po studiach informatycznych oraz technicznych. Niestety dane kierunki często potrzebują zamięłowania do nauk ścisłych, które nie są popularne wśród młodych ludzi.

Mówiąc o unijnych programach aktywizacji młodzieży, należy wyróżnić Erasmus, który wspiera mobilność studentów i pracowników. Nie mniej ważnym programem jest inicjatywa wspólnotowa EQUAL, gdzie głównym celem działań jest wpływ na politykę zatrudnienia na poziomie lokalnym, krajowym czy nawet w skali całej Unii Europejskiej.

BIBLIOGRAFIA

Budnikowski T., *Bezrobocie wezwaniem współczesności*, Instytut Zachodni w Poznaniu, Poznań 2009.

Departamentu Statystyki Litwy [online],

<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>, [dostęp: 28.04.2012]

.Europejskie centrum informacyjne na Litwie [online],

<http://www.euractiv.lt/lt/straipsnis/3103/erasmus-programa-jauniesiems-verslininkams>, [dostęp: 27.12.2011].

Eurostat [online], <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [dostęp: 22.12.2011].

Jarmołowicz W., Knapińska M., *Polityka państwa na rynku pracy : w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, PWN, Poznań 2005.

- Głąbicka K., *Rynek pracy w jednoczącej się Europie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa 2005.
- Grynja A, *Rola kapitału intelektualnego w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy*, Wilno 2011.
- Grynja A, *Wyższe wykształcenie wyznacznikiem pozycji młodzieży na rynku pracy*, SNPL 2008/2009, Wilno 2010.
- Kmieciak-Baran K., *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2009.
- Kruk M., *Studia i co dalej...Sytuacja studentów na rynku pracy*, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2007.
- Młodzi ekonomiści wobec kryzysu. Gospodarka. Finanse. Rynek pracy*, Uniwersytet Szczeciński, Zeszyty Naukowe nr 569 [online] <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/29/4.pdf,haslo.html> [dostęp: 11.05.2011].
- Nagel K., *Polityka rynku pracy i źródła jej finansowania*, PWN, Katowice 2010.
- Palszakiewicz B., *Problemy gospodarki rynkowej w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2004.
- Rogut A., *Determinanty popytu na pracę w Polsce w okresie transformacji*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2008.
- Telep J., Ćwik B., *Lokalny rynek pracy w Polsce w latach 2001-2005*, Almamater wyższa szkoła ekonomiczna, Warszawa 2008.
- Wojdyło-Preisner M., *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2009.
- Vyriausybs įgyvendintos priemonės jaunimo nedarbui mažinti* [online], <http://www.lrv.lt/bylos/veikla/viesosios%20konsultacijos/jaunimo%20nedarbas.pdf>, [dostęp: 10.05.2012].

UNEMPLOYMENT AMONG LITHUANIAN YOUNG PEOPLE. PROGRAMS OF YOUTH ACTIVATION

Summary

The phenomenon of youth unemployment, especially long-term one, is one of the most pressing social and economic problems. The urgency of the problem of unemployment, especially among young people, is due to its economic, social and political significance. Not only does it affect the standard of living of the population and the dynamics of economic development, but it also determines social mood and popularity of government. Combating unemployment requires thoughtful engagement of all stakeholders of the labor market, with the coordinating role of the state as a major player in this field.

The aim of this paper is to discuss the phenomenon of unemployment of young people of Lithuania comparing to the countries of the European Union, as well as to present the main activities undertaken by the EU institutions and the Government of Lithuania for the promotion of youth employment.

Katarzyna Ozimek
Koło Naukowe Politologów
Uniwersytet Rzeszowski
dr Krzysztof Żarna

DZIAŁALNOŚĆ W STUDENCKIM KOLE NAUKOWYM SZANSĄ NA ZDOBYCIE DOŚWIADCZENIA

*Pamiętaj, że świat może i kreują ludzie z ideami,
ale tworzą go Ci, którzy działają.*

Powyższy cytat został znaleziony na stronie internetowej jednego ze studenckich kół naukowych, działających przy Politechnice Śląskiej. W dalszej części niniejszego artykułu chciałabym udowodnić, że zarówno idee, jak i będące ich wynikiem działania, są niezbędne, aby jak najefektywniej wykorzystać czas spędzony na uczelni wyższej.

W ostatnim czasie coraz częściej i coraz głośniej mówi się o potrzebie zmian w polskim systemie edukacji różnych szczebli, zwłaszcza konieczności dostosowania programów studiów do wymagań rynku pracy. Krytykuje się przy tym uczelnie i wykładowców za stagnację, brak pójścia z duchem czasu i zmuszanie studentów do uczenia się zbędnych rzeczy, biorąc pod uwagę wyniki najnowszych badań. Zwraca się również uwagę na czysto teoretyczne podejście oraz usuwanie na drugi plan zdobywania doświadczenia i umiejętności praktycznych, które często bywają decydujące w staraniach o zdobycie pracy.

Celem poniższego tekstu nie jest kontynuacja tej dyskusji czy przytaczanie kolejnych argumentów na rzecz konieczności wprowadzenia zmian, ale próba odpowiedzi na pytanie, które wcale nie brzmi: „co uczelnia może i powinna robić dla studenta?”, lecz „co student może i powinien robić dla samego siebie?”. Odpowiedź na to

drugie pytanie wydaje się bardzo prosta: praktyki, staże, wolontariat oraz działalność w organizacjach studenckich, zwłaszcza studenckich kołach naukowych (SKN). Jest to o tyle istotne, że zazwyczaj mówi się bardzo ogólnie o możliwościach, jakie wspomniane formy aktywności dają studentom, niewystarczająco przy tym podkreślając ich znaczenie dla dalszej kariery zawodowej - nie zawsze związanej z kierunkiem, który się studiuje i niekoniecznie tej o charakterze czysto naukowym.

Tymczasem zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele powiatowych oraz wojewódzkich urzędów pracy, agencji pośrednictwa pracy czy uczelnianych biur karier podkreślają, że każdy rodzaj nadobowiązkowej aktywności w czasie studiów stanowi dodatkowy atut dla absolwentów poszukujących zatrudnienia. W niektórych przypadkach stanowi wręcz decydujący argument na rzecz powierzenia określonych obowiązków danej osobie. Mimo to nie powstało dotąd żadne opracowanie na ten temat, nie ma też jakiegokolwiek informacji w tym zakresie na stronie internetowej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW). Poniższy tekst powstał więc przede wszystkim w oparciu o źródła zamieszczone na stronach internetowych poszczególnych uczelni oraz wybranych studenckich kół naukowych.

„Sam dyplom nie wystarczy”. Hasło to już od dłuższego czasu na stałe funkcjonuje w mediach, zwłaszcza w informacjach kierowanych do młodych ludzi stojących u progu kariery zawodowej. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w roku akademickim 2010/2011 w Polsce kształciło się 1 841 251 studentów w 460 szkołach wyższych, zarówno publicznych, jak i niepublicznych¹. Przy każdej z nich funkcjonuje co najmniej kilka studenckich kół naukowych, nie wliczając w to organizacji takich jak akademickie związki sportowe, różnego rodzaju bractwa, kluby czy stowarzyszenia studenckie. Przy mniejszych

¹ *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, oprac. Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2011, s. 23, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_657_PLK_HTML.htm [dostęp: 12 lipca 2012 r.]. Liczba 460 obejmuje szkoły wyższe wszystkich typów, publiczne i niepubliczne. Liczba 1 841 251 obejmuje także studentów cudzoziemców.

ośrodkach działa zazwyczaj od kilku do kilkunastu SKN, przy większych, cieszących się uznaniem i prestiżem, nawet do kilkudziesięciu i kilkuset. Wykaz Studenckich Kół Naukowych i Artystycznych Uniwersytetu Warszawskiego, największej uczelni publicznej w Polsce, obejmuje niemal 400 organizacji tego typu: od Koła Naukowego Młodych Klasyków, przez Koło Naukowe Biologii Molekularnej, Koło Naukowe Archeologii Śródziemnomorskiej, Koło Naukowe Paleobiologów Terenowych, Koło Naukowe Neurobiologii, Koło Naukowe Prawa Bankowego, Koło Fotografii Przyrodniczej, po Studenckie Koło Fizyki, Koło Naukowe Estetyki i Filozofii Sztuki, Koło Naukowe Numeryków, Studenckie Koło Nanofizyki, Koło Naukowe Geoinformatyki i Teledetekcji oraz Koło Naukowe Integralnokulturowych Badań Migracji. Kilka z nich funkcjonuje i aktywnie działa już od połowy lat osiemdziesiątych XX w., inne zostały reaktywowane po roku 2000, a największa ich część została założona w ciągu ostatnich 5-6 lat, czyli wówczas, kiedy coraz bardziej zaczęto sobie zdawać sprawę z tego, jakie możliwości stwarzają one dla studentów szczególnie w kontekście zdobycia niezbędnego doświadczenia².

Najdłużej istniejącym studenckim kołem naukowym w Polsce, i jednocześnie jednym największych, jest Towarzystwo Biblioteki Słuchaczy Prawa działające przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Powstało 23 czerwca 1851 r. Do dziś, wraz z rozpoczęciem każdego kolejnego roku akademickiego, zapisuje się do niego około 300 nowych członków, którzy mogą realizować swoje pasje w ramach 25 sekcji tematycznych³. Drugim pod względem wieku kołem naukowym studentów prawa w Polsce jest Studenckie Koło Naukowe Prawników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

² *Wykaz Studenckich Kół Naukowych i Artystycznych Uniwersytetu Warszawskiego*, <http://www.rada.uw.edu.pl/baza.php> [dostęp: 12 lipca 2012 r.].

³ *O nas*, <http://www.tbsp.pl/?link=onas> [dostęp: 13 lipca 2012 r.].

(UMCS). Jest ono także najstarszym nieprzerwanie działającym kołem naukowym działającym na tej uczelni. Zostało założone w 1959 r.⁴

Jednym z najstarszych w Polsce jest również Studenckie Koło Naukowe Historyków Uniwersytetu Łódzkiego, które działalność statutową rozpoczęło już 12 lutego 1946 r. i z niewielkimi przerwami funkcjonuje do dziś, zrzeszając około 30 członków (liczba ta wahała się na przestrzeni lat w granicach od 25 do 120 osób). Zwiększenie aktywności przypada jednak na połowę pierwszej dekady XXI w., kiedy to Koło rozpoczęło wydawanie własnego pisma („Kurier Instytutu Historii”) i zostało jednym z głównych organizatorów Łódzkiej Wiosny Młodych Historyków⁵.

Podkreślić należy wielką różnorodność studenckich kół naukowych, które funkcjonują przy poszczególnych uczelniach. Duży wybór nie jest cechą charakterystyczną jedynie największych ośrodków akademickich, również przy mniejszych uczelniach istnieje i aktywnie działa cały szereg tego typu organizacji. Dla przykładu - na Uniwersytecie Rzeszowskim zarejestrowanych jest aktualnie aż 67 studenckich kół naukowych, najwięcej na Wydziale Prawa, Wydziale Pedagogiczno-Artystycznym i Wydziale Wychowania Fizycznego. Każde działa w oparciu o statut lub własny regulamin, a ich powstawanie jest regulowane przez przepisy wewnętrzne uczelni. Oprócz Kół Naukowych Historyków, Politologów, Ekonomistów, Polonistów, Fizyków czy Matematyków, wymienić warto także Studenckie Koła: Technologów Żywności "Ferment", Translatoryki i Komunikacji Międzykulturowej „Hieronimus", Promocji Zdrowia, Eksploracji w dziedzinie kultury, edukacji i interpretacji muzycznej, Familiologów, Historii Nauk o Kulturze Fizycznej, Podróżników, Turystyczno-Przyrodnicze „Azalia” i Koło Naukowe Zabytkoznawców⁶.

⁴ *O nas. Informacje dotyczące naszego Koła*, http://www.sknp.umcs.lublin.pl/o_nas.php [dostęp: 13 lipca 2012 r.].

⁵ *Studenckie Koło Naukowe Historyków*, <http://www.historia.uni.lodz.pl/studenci/sknh.htm> [dostęp: 13 lipca 2012 r.].

⁶ *Studenckie Koła Naukowe zarejestrowane w Uniwersytecie Rzeszowskim*, <http://www.univ.rzeszow.pl/studenci/kola-naukowe> [dostęp: 13 lipca 2012 r.].

Okazuje się więc, że nawet najbardziej „wybredny” student nie powinien mieć najmniejszego problemu ze znalezieniem takiej organizacji, której profil działalności będzie najlepiej odpowiadał jego zainteresowaniom.

Należy rzeczywiście pamiętać, że studia to czas, który warto poświęcić nie tylko na zdobywanie wiedzy, zdawanie egzaminów, uzyskiwanie wpisów w indeksie i zaliczanie kolejnych semestrów. To przede wszystkim okres nawiązywania nowych znajomości i gromadzenia jakże cennych doświadczeń. Studia to również doskonały czas na rozwijanie (często całkiem nietypowych) zainteresowań i realizację własnych pasji w kręgu ludzi, którzy zajmują się podobną dziedziną. Świadczy o tym wspomniana wyżej różnorodność studenckich kół naukowych, często spotykana specjalizacja w ramach określonej dziedziny, a przy tym wielka kreatywność przy tworzeniu nazw. Spośród ciekawszych SKN funkcjonujących przy poszczególnych uczelniach wymienić warto chociażby: Studenckie Koła Naukowe Ichtio-parazytologiczne oraz Chiropterologiczne na Wydziale Biologii Uniwersytetu Gdańskiego⁷, SKN Psychologii Poznawczo-Behawioralnej „MATRIX” Uniwersytetu Wrocławskiego⁸, Studenckie Koło Naukowe Miłośników Dawnego Oręża i Ubioru Wojskowego oraz Koło Naukowe Kultury Celtyckiej Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu⁹, Koło Naukowe Interakcji Człowiek-Komputer GEST¹⁰ i Koło Naukowe Mostowców Politechniki Rzeszowskiej¹¹, Koło Artystyczno-Naukowe

⁷ Wydział Biologii. Działalność naukowo-badawcza,

<http://www.biology.ug.edu.pl/badinauk/kolanauk.html> [dostęp: 14 lipca 2012 r.].

⁸ Wykaz kół naukowych Uniwersytetu Wrocławskiego. Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, <http://www.uni.wroc.pl/studenci/dzia%C5%82alno%C5%9B%C4%87-studencka/doktorancka/ko%C5%82a-naukowe/wykaz-k%C3%B3%C5%82/wydzia%C5%82-nauk-historycznych-i-pedagogicznych> [dostęp: 14 lipca 2012 r.].

⁹ Koła Naukowe, <http://www.umk.pl/studenci/kola/> [dostęp: 14 lipca 2012 r.].

¹⁰ O nas, <http://kia-wizja.prz.edu.pl/gest/> [dostęp: 14 lipca 2012 r.].

¹¹ O nas, <http://knm.prz.edu.pl/> [dostęp: 14 lipca 2012 r.].

Pedagogika Rytmu i Ruchu przy Muzyce Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie¹² oraz Koło Naukowe Rozrodu Kręgowców Niższych i Embriologii Eksperymentalnej Uniwersytetu Szczecińskiego¹³.

Co warto podkreślić - koła naukowe są otwarte na nowych członków, nie ma też większego problemu z założeniem własnego. Kompendium Wiedzy Aktywnego Studenta Politechniki Łódzkiej tak zachęca do działalności w tego typu organizacjach: „Studenckie Koła Naukowe (SKN) skupiają ludzi aktywnych, zaradnych, pomysłowych, którzy chcą robić coś więcej niż tylko siedzieć na wykładach, bazgrać kredą po tablicy na ćwiczeniach, zaliczać kolokwia i stać godzinami w kolejce po wpis od profesora. ;) Jeśli ze zdziwieniem pomyślałeś, że ten opis odnosi się właśnie do Ciebie to potraktuj poważnie udział w kole naukowym. Jeśli masz większe ambicje, to proszę bardzo, załóż swoje własne koło!”.

W dalszej części Kompendium zawiera szczegółowe informacje na temat tego, jak założyć własną organizację studencką, przygotować regulamin, wybrać zarząd i zarejestrować koło w bazie Komisji ds. Kół Naukowych Samorządu Studenckiego Politechniki Łódzkiej. Dokument zawiera również wskazówki dotyczące kwestii „czysto technicznych”: pieczętki i loga, a także pozyskiwania sponsorów oraz nowych członków. Jednocześnie autorzy tekstu cały czas podkreślają zalety wynikające z działalności w SKN, zwłaszcza w kontekście zdobywania nowych doświadczeń i realizacji własnych pasji¹⁴.

Jak sama nazwa wskazuje, funkcjonowanie studenckich kół naukowych powinno być ukierunkowane głównie na działalność o

¹² *Koła Naukowe*, http://www.up.krakow.pl/main/?page=kola_naukowe [dostęp: 14 lipca 2012 r.].

¹³ *Koła Naukowe Wydziału Biologii*, http://www.us.szcz.pl/main.php/student_wnp/?xml=load_page&st=18887 [dostęp: 14 lipca 2012 r.].

¹⁴ *Jak założyć Koło Naukowe na PŁ i przetrwać trudne początki? KWAS- Kompendium Wiedzy Aktywnego Studenta*, http://samorzad.p.lodz.pl/files/kola_naukowe/Jak_zalozyc_SKN.pdf [dostęp: 14 lipca 2012 r.].

charakterze naukowym, opierającą się przede wszystkim na prowadzeniu własnych badań i realizacji projektów związanych z przedmiotem studiów. Efektem tych działań powinien być udział w konferencjach naukowych i różnego rodzaju seminariach, a także wystąpienia i referaty oraz publikacje. W wielu przypadkach tego typu aktywność stanowi wstęp do dalszej pracy naukowej i mobilizuje do podjęcia studiów kolejnego stopnia. Niezwykle ważną okazuje się tutaj rola opiekuna naukowego, który potrafiłby odpowiednio ukierunkować studentów, motywować ich do działania, inspirować i zachęcać, a jednocześnie służyć pomocą i radą. Podkreślić jednak należy, że wielu pracowników naukowych, którzy decydują się na objęcie swą opieką SKN, dokłada wszelkich starań, aby w jak najlepszym stopniu wywiązać się z powierzonego zadania oraz wspierać studentów i wskazywać im cały szereg możliwości, tym bardziej, że nierzadko jeszcze kilka lat wcześniej sami udzielali się w tego typu organizacjach.

Ważnym aspektem działalności SKN jest możliwość uzyskania dofinansowania podejmowanych projektów ze środków uczelni. Zazwyczaj wystarczy odpowiedni wniosek skierowany do dziekana lub prorektora zajmującego się sprawami studenckimi, albo sprawami dotyczącymi badań naukowych. Uzyskane kwoty zależne są od możliwości finansowych danego ośrodka akademickiego i nie zawsze w pełni pokrywają zapotrzebowanie, ale jednocześnie stanowią swego rodzaju bazę, wokół której można gromadzić dodatkowe środki. A możliwości ich zdobycia jest sporo: począwszy od prywatnych sponsorów, wsparcia ze strony firm i przedsiębiorstw (często reprezentujących branże, z którymi pokrywa się profil działalności Koła), parlamentarzystów oraz przedstawicieli władz samorządowych i administracji państwowej. Oczywiście pozyskanie dodatkowych funduszy wymaga sporego zaangażowania i determinacji ze strony studentów, a także poświęcenia wolnego czasu na załatwienie wszystkich formalności. Na dodatek efekt nie zawsze jest zgodny z oczekiwaniami i zapotrzebowaniem kół, aczkolwiek każde tego typu przedsięwzięcie

pozwala na zdobycie doświadczenia i praktycznych umiejętności oraz zawarcie nowych znajomości. Może też stanowić wstęp do dalszej współpracy i realizacji wspólnych projektów.

Możliwe jest również uzyskanie przez studenckie koło naukowe wsparcia ze środków Unii Europejskiej. Wymaga to przygotowania odpowiedniego wniosku i złożenia stosownych dokumentów, ale dzięki pozyskanym funduszom możliwe jest realizowanie bardzo ambitnych i innowacyjnych projektów oraz prowadzenie badań naukowych w oparciu o najnowocześniejszy sprzęt oraz najnowsze technologie i zastosowane metody. Jest to szczególnie istotne, i stosunkowo najłatwiejsze, dla kół funkcjonujących przy wydziałach technicznych, matematyczno-informatycznych, biotechnologicznych, medycznych, elektrotechnicznych, inżynierii środowiska czy budowy maszyn. Nie wyklucza to jednak możliwości pozyskania środków przez każde inne studenckie koło naukowe. Kluczowy jest tutaj Europejski Fundusz Społeczny, a w jego ramach Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Będący jego częścią Priorytet VIII zakłada tworzenie i rozwijanie sieci współpracy i wymiany informacji między instytucjami naukowymi a przedsiębiorstwami, stypendia dla doktorantów na kierunkach wynikających z obszarów uznanych za szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju regionu, współpracę pracowników przedsiębiorstw i pracowników naukowych w celu transferu wiedzy między sektorem nauki a przedsiębiorstwami oraz promowanie podejmowania działalności gospodarczej w oparciu o związek uczelni wyższych i przemysłu (np. firmy typu spin-off)¹⁵.

¹⁵ O programie. Główne cele i obszary wsparcia Programu Kapitał Ludzki,

<http://www.efs.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/Oprogramie.aspx>

[dostęp: 15 lipca 2012 r.]; *Wsparcie systemowe w ramach komponentu centralnego*,

<http://www.efs.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/Stanwdrazania.aspx>

[dostęp: 15 lipca 2012 r.]; *Priorytet 8. Regionalne kadry gospodarki*,

<http://www.dotacjeue.org.pl/default.aspx?docId=3232> [dostęp: 15 lipca 2012 r.]. Firma

typu spin-off (odpryskowa)- przedsiębiorstwo, które powstało w drodze

usamodzielnienia się pracownika lub grupy pracowników jednostki macierzystej (np.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt, będący wynikiem dofinansowania projektów SKN ze środków Unii Europejskiej. Dzięki temu studenci mają niezwykłą okazję do zdobycia rozległej wiedzy na temat pozyskiwania funduszy, a także praktycznych umiejętności przygotowania odpowiednich wniosków oraz całej dokumentacji i rozliczenia projektów. Wszystko to skutkuje zdobyciem ważnego doświadczenia i stanowi duży atut dla absolwenta poszukującego zatrudnienia w sektorze związanym z funkcjonowaniem struktur UE i zdobywaniem oraz wykorzystywaniem środków finansowych w ramach poszczególnych funduszy.

Niezwykle istotna dla studenckich kół naukowych jest także możliwość korzystania ze sprzętu należącego do uczelni, zwłaszcza w przypadku organizacji prowadzących badania w zakresie nauk ścisłych. Jednak i dla kół reprezentujących nauki humanistyczne, społeczne czy prawne wielką pomocą jest możliwość korzystania chociażby z baz danych czy źródeł zgromadzonych w bibliotekach i czytelniach akademickich. Ponadto na poziom prowadzonych badań wpływa praca pod okiem najbardziej doświadczonych pracowników naukowych, specjalistów w swej dziedzinie, cieszących się uznaniem i prestiżem, których autorytet jest często niepodważalny w skali całego kraju. Doświadczenie zdobyte w ten sposób cenione jest przez wielu pracodawców, a często wręcz decyduje o dalszych szczeblach kariery naukowej. Zwłaszcza w tym ostatnim przypadku odpowiednio udokumentowane dodatkowe osiągnięcia i ponadprogramowa aktywność brane są pod uwagę np. podczas procesu rekrutacji na studia

laboratorium badawczego, szkoły wyższej), wykorzystujące w tym celu intelektualne zasoby organizacji macierzystej. Firmy typu spin-off, w przeciwieństwie do firm typu spin-out, posiadają charakter przedsięwzięć niezależnych od organizacji macierzystej.

III stopnia¹⁶ oraz przy przyznawaniu stypendiów rektora dla najlepszych studentów¹⁷ czy stypendium ministra.¹⁸

Główny cel istnienia studenckich kół, jakim jest prowadzenie działalności o charakterze naukowym, jest szczególnie mocno eksponowany w statutach i regulaminach niemal każdej organizacji tego typu. Oczywiście jest on zależny od profilu działalności danego Koła, zawsze jednak aspekt badawczo-naukowy uznawany jest za priorytet. Twórcy Statutu Koła Naukowego Historii Prawa „Sapientia Iuris” Uniwersytetu Warszawskiego podkreślają, że do głównych zadań Koła należy: „prowadzenie badań z zakresu historii państwa i prawa Polski, prowadzenie badań z zakresu historii powszechnej państwa i prawa, rozwijanie umiejętności analitycznego myślenia i krytycznej analizy źródłowych tekstów historycznych, konfrontacja nowożytnej doktryny z najnowszymi badaniami prowadzonymi przez pracowników naukowych i studentów, a także ułatwienie dostępu studentom Wydziału Prawa i Administracji do uczestnictwa w konferencjach i seminariach Instytutu Historycznego”¹⁹. Również w Regulaminie Koła Naukowego PLANISTA, które działa przy Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie, znajdują się zapisy na temat „rozwijania wiedzy z zakresu szeroko rozumianej gospodarki przestrzennej”, „integracji wiedzy ekonomicznej z innymi dyscyplinami

¹⁶ *Zasady rekrutacji na rok akademicki 2012/2013*,

<http://www.europeistyka.uj.edu.pl/studia/doktoranckie> [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

¹⁷ *Regulamin przyznawania świadczeń pomocy materialnej oraz miejsc w Domach Studenta dla studentów Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 1 października 2011r.*, <http://www.univ.rzeszow.pl/studenci/dzial-spraw-studenckch/pomoc-materialna/stypendia-dla-studentow> [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

¹⁸ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 16 sierpnia 2006 r. w sprawie szczegółowych warunków, trybu przyznawania i wypłacania stypendiów ministra za osiągnięcia w nauce oraz stypendium ministra za wybitne osiągnięcia sportowe, Dz.U. Nr 153, poz. 1093.

¹⁹ *Statut Koła Naukowego Historii Prawa „Sapientia Iuris” Uniwersytetu Warszawskiego*, <http://www.rkn.wpia.uw.edu.pl/dokumenty/sapientia-iuris/statut.pdf> [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

nauki, w szczególności planowaniem przestrzennym” oraz „prowadzenia badań naukowych w zakresie wyznaczonym problematyką Koła”²⁰. W rzeczywistości stanowią również ciekawą formę uzupełnienia wiedzy o treści, które nie zostały uwzględnione w programie studiów, lub których nie udało się zrealizować ze względu na ograniczenia czasowe.

Podkreślić jednak należy, że działalność o charakterze typowo badawczym i naukowym nie jest jedyną formą funkcjonowania studenckich kół naukowych. Ich celem nie jest też wyłącznie pogłębianie wiedzy z zakresu przedmiotu studiów. W statutach i regulaminach kolejnych organizacji znajdują się również zapisy mówiące o „pomocy w zorganizowaniu dostępu do literatury przedmiotowej i innych środków pomocnych w studiowaniu”²¹, „kształtowaniu umiejętności samodzielnego i zespołowego rozwiązywania problemów natury naukowo-technicznej” oraz „wykonywaniu prac użytecznych społecznie na rzecz dziedzictwa kulturowego Polski oraz ochrony przyrody”²², „przygotowywaniu przyszłej kadry pracowników naukowych”²³, „zdobywaniu kontaktów z firmami branżowymi”, „pomocy w wyborze oraz opracowaniu prac dyplomowych licencjackich oraz magisterskich” oraz „upowszechnianie postaw proeuropejskich”²⁴.

Cele wyznaczone sobie przez poszczególne koła realizowane są w pierwszej kolejności poprzez organizację i udział w seminariach,

²⁰ *Regulamin Koła Naukowego PLANISTA*, <http://ieiz.leszno.eu/36.html> [15.07.2012].

²¹ *Statut Koła Naukowego Bankowości Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, <http://knb.uek.krakow.pl/files/statut.pdf> [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

²² *Statut Koła Naukowego Geodetów „Dahlta” Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie*, http://www.kng.agh.edu.pl/nowastrona/pliki/StatutKNGDahlta_2012_01_18.pdf [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

²³ *Statut Koła Naukowego Studentów Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego*, http://www.knspuj.edu.pl/statut_KNSP.pdf [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

²⁴ *Statut Koła Naukowego Studentów Kierunków Projektowych Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu*, http://loop.edu.pl/doc/statut_KNSKP.pdf [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

sympoziach, konferencjach oraz zjazdach naukowych. Studenci przygotowują też spotkania ze specjalistami z różnych dziedzin, podejmują współpracę z innymi organizacjami studenckimi, kołami i instytucjami naukowymi, organizują wizyty studyjne i warsztaty praktyczne, często angażują się w promocję jednostki naukowej, przy której funkcjonują. Spora liczba SKN prowadzi własne strony internetowe, na których zamieszcza mniej lub bardziej szczegółowe informacje na temat swojej działalności, realizowanych inicjatyw oraz planów na przyszłość. Jednocześnie umożliwia i ułatwia w ten sposób kontakt ze swoimi przedstawicielami, co jest ważne zwłaszcza w kontekście pozyskiwania nowych członków. Nierzadko umożliwia również publikowanie własnych tekstów, artykułów, esejów czy reportaży. Wszystko to kształci w studentach pewne umiejętności, które mogą okazać się niezwykle pomocne szczególnie przy prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Pamiętać należy, że niektórzy specjaliści określają nawet te najbardziej aktywne koła, jako całkiem sprawnie zarządzane przedsiębiorstwa czy instytucje. Jest to tym bardziej uzasadnione, że chociaż z reguły organizacje te nie prowadzą żadnej przynoszącej dochody działalności, mogą jednak uczestniczyć w projektach, za które studenci otrzymują mniejsze lub większe wynagrodzenie.

Ważnym aspektem działalności w studenckim kole naukowym jest możliwość publikacji wyników badań w pismach wydawanych w ramach uczelni, wydziału, instytutu czy katedry. Artykuły przygotowywane przez studentów są recenzowane i często reprezentują pod względem merytorycznym naprawdę wysoki poziom. Niektóre koła naukowe, zwłaszcza te większe, aktywniejsze i o dłuższej tradycji, systematycznie wydają własne zeszyty naukowe czy innego rodzaju publikacje, zawierające teksty wyłącznie studentów lub absolwentów. Wymienić można tutaj „Debiuty Naukowe” wydawane przez Koło Naukowe BAJT

Uniwersytetu Warszawskiego²⁵, „Zeszyty Naukowe Koła Studentów Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Jagiellońskiego”²⁶ czy „Zeszyty Naukowe Koła Wschodnioeuropejskiego Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Wrocławskiego”²⁷. Odrębną kategorię stanowią publikacje pokonferencyjne wydawane przez część kół-organizatorów. Przykładowo Sekcja Sztuki Dawnej Koła Naukowego Studentów Historii Sztuki Uniwersytetu Łódzkiego ma w swoim dorobku cały szereg tego typu publikacji²⁸.

Jedną z głównych i najważniejszych korzyści płynących z działalności w studenckim kole naukowym jest zdobycie doświadczenia, które wymiennie można określić jako jedną z pierwszych pozycji przy tworzeniu CV. Wielu pracodawców podkreśla, że aktywność studencka, czy to w samorządzie uczelnianym, czy SKN, może w pewien sposób rekompensować brak doświadczenia czysto zawodowego, a nawet stanowić decydujący argument przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu danej osoby. Tym bardziej, że jedną z zalet takiej formy aktywności jest rozwijanie tzw. kompetencji miękkich, takich jak komunikacja interpersonalna, umiejętności organizacyjne, zwłaszcza zarządzanie czasem, praca w grupie oraz kształtowanie zdolności przywódczych²⁹. Jako ciekawostkę można dodać, że zdarzają się sytuacje, kiedy to sami przyszli pracodawcy występują z inicjatywą założenia i prowadzenia studenckiego koła naukowego, uznając to za doskonały

²⁵ *Koło Naukowe BAJT. Publikacje*, <http://bajt.kjs.uw.edu.pl/publikacje.php> [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

²⁶ *Publikacje Koła Studentów Stosunków Międzynarodowych*, <http://www.inp.uj.edu.pl/publkol> [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

²⁷ *Koło Wschodnioeuropejskie Stosunków Międzynarodowych. Publikacje*, <http://www.kwsm.uni.wroc.pl/publikacje.htm> [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

²⁸ *Publikacje Koła Naukowego*, <http://www.historiasztuki.uni.lodz.pl/kat/pub/pubko> [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

²⁹ *Sila studentów tkwi w aktywności*, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,91736,5861137,sila_studentow_tkwi_w_aktywnosci.html [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

pomysł na wykształcenie wyspecjalizowanej kadry pracowników. Jako jednak z pierwszych uczelni rozwiązaniem takie wprowadziła Wyższa Szkoła Zarządzania Marketingowego i Języków Obcych w Katowicach (Gallus)³⁰.

Nie jest łatwo szczegółowo zaprezentować wszystkie możliwości, które otwiera przed studentami działalność w SKN. Niemal każda z tych organizacji charakteryzuje się odrębnym profilem działalności, innymi zainteresowaniami czy formami ich realizacji. Najlepszym sposobem będzie przedstawienie wybranego koła naukowego, w tym przypadku Koła Naukowego Politologów (KNP), które funkcjonuje przy Katedrze Politologii Uniwersytetu Rzeszowskiego, i jego krótka charakterystyka. Organizacja ta została założona w 2003 r. i do dziś działa z myślą o wszystkich studentach zainteresowanych szeroko rozumianą tematyką społeczno-polityczną. Podstawą jej działalności jest organizacja spotkań i debat z przedstawicielami poszczególnych ugrupowań i partii politycznych, samorządu terytorialnego oraz administracji publicznej, a także organizacji pozarządowych i mediów. W jej ramach funkcjonują cztery sekcje tematyczne: Nauk Politycznych, Administracyjno-Samorządowa, Dziennikarska i Praw Człowieka. Członkowie Koła prezentują swój dorobek naukowy biorąc udział w seminariach i konferencjach naukowych organizowanych przez uczelnie i instytucje z całej Polski, przygotowują wizyty studyjne, np. w Sejmie RP, Muzeum Historycznym Miasta Krakowa - Fabryka Emalia Oskara Schindlera, Zakładzie Karnym Rzeszów - Załęże czy regionalnym oddziale Telewizji Polskiej S.A., a także podejmują współpracę z instytucjami samorządu terytorialnego i administracji publicznej, co jest ważne przede wszystkim ze względu na możliwość odbywania w nich praktyk i staży studenckich. Koło Naukowe Politologów prowadzi również działalność o charakterze międzynarodowym, czego przykładem jest współpraca z Oberstufen-

³⁰ *Na Gallusie koła naukowe poprowadzą pracodawcy*, <http://www.opole.studia.net/akademickie-katowice/3364-na-gallusie-koa-naukowe-poprowadza-pracodawcy> [dostęp: 15 lipca 2012 r.].

Kolleg an der Universität Bielefeld oraz Uniwersytetem Iwana Franki we Lwowie. Jednym ze sztandarowych projektów Koła jest współorganizacja kolejnych edycji festiwalu „Watch Docs. Prawa człowieka w filmie” (wspólnie z Kołem Naukowym Myśli Społeczno-Politycznej przy Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. rtm. W. Pileckiego w Oświęcimiu, Helsińską Fundacją Praw Człowieka i Społecznym Instytutem Filmowym)³¹.

Biorąc pod uwagę powyższe przykłady studenckiej aktywności w kołach naukowych i możliwości, jakie stwarzają one dla przyszłych absolwentów poszczególnych uczelni, należy po raz kolejny podkreślić rolę tych organizacji w zdobywaniu doświadczenia i umiejętności niezbędnych, aby sprawnie poruszać się na rynku pracy oraz znaleźć satysfakcjonujące i dające możliwości dalszego rozwoju zatrudnienie. Oprócz sposobu poszerzania wiedzy i zdobywania umiejętności praktycznych, studenckie koła naukowe stanowią bardzo dobrą bazę do rozwijania własnych pasji i zainteresowań, zawierania nowych znajomości (co również jest ważne dla rozwoju dalszej kariery

³¹ O nas, <http://www.knp->

univ.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=5 [dostęp: 15 lipca 2012 r.]. Szerzej na temat działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego zob. E. Pacholarz, D. Semków, *Sprawozdanie z działalności Naukowego Koła Politologów*, „Polityka i Społeczeństwo” 2004, nr 1, s. 311-312; P. Matelowski, *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego*, „Polityka i Społeczeństwo” 2006, nr 3, s. 192-194; J. Adamiec, *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego za rok akademicki 2005/2006*, „Polityka i Społeczeństwo” 2007, nr 4, s. 173-176; T. Kryda, *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego za rok akademicki 2006/2007*, „Polityka i Społeczeństwo” 2008, nr 5, s. 301-303; T. Lutak, *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego za rok akademicki 2007/2008*, „Polityka i Społeczeństwo” 2009, nr 6, s. 192-195; M. Kutrzeba, T. Lutak, *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego za rok akademicki 2008/2009*, „Polityka i Społeczeństwo” 2010, nr 7, s. 194-196; K. Ozimek, *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów za rok akademicki 2009/2010*, „Polityka i Społeczeństwo” 2011, nr 8, s. 459-461.

zawodowej), uczestniczenia w ciekawych projektach naukowych, wyjazdach, stażach czy praktykach. Oczywiście nie jest regułą czy stałą zasadą, że absolutnie każde koło naukowe stara się jak najaktywniej działać i realizować cele statutowe. Spora ich część funkcjonuje tylko pod względem formalnym, podobnie zresztą jak część studentów, którzy należą do tych organizacji, ale nie korzystają z możliwości działania. Tym bardziej należy docenić te najaktywniejsze i podkreślić ich rolę w kształtowaniu całej społeczności akademickiej. Jednocześnie warto pamiętać o wsparciu ze strony uczelni, które zazwyczaj zachęcają do działalności i wspierają ją na każdym etapie.

BIBLIOGRAFIA

Adamiec J., *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego za rok akademicki 2005/2006*, „Polityka i Społeczeństwo” 2007, nr 4.

Jak założyć Koło Naukowe na PŁ i przetrwać trudne początki? KWAS-Kompendium Wiedzy Aktywnego Studenta, <http://samorząd.p.lodz.pl> [dostęp: 24.10.2012].

Koła Naukowe Wydziału Biologii, <http://www.us.szcz.pl> [dostęp: 24.10.2012].

Koła Naukowe, <http://www.umk.pl> [dostęp: 24.10.2012].

Koła Naukowe, <http://www.up.krakow.pl> [dostęp: 24.10.2012].

Koło Naukowe BAJT. Publikacje, <http://bajt.kjs.uw.edu.pl>

Koło Wschodnioeuropejskie Stosunków Międzynarodowych. Publikacje, <http://www.kwsm.uni.wroc.pl/>

Kryda T., *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego za rok akademicki 2006/2007*, „Polityka i Społeczeństwo” 2008, nr 5.

Kutrzeba M., Lutak T., *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego za rok akademicki 2008/2009*, „Polityka i Społeczeństwo” 2010, nr 7.

Lutak T., *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego za rok akademicki 2007/2008*, „Polityka i Społeczeństwo” 2009, nr 6.

Matelowski P. , *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów Uniwersytetu Rzeszowskiego*, „Polityka i Społeczeństwo” 2006, nr 3.

Na Gallusie koła naukowe poprowadzą pracodawcy, <http://www.opole.studia.net> [dostęp: 24.10.2012].

O nas, <http://kia-wizja.prz.edu.pl> [dostęp: 24.10.2012].

O nas, <http://knm.prz.edu.pl> [dostęp: 24.10.2012].

O nas, <http://www.knp-univ.pl> [dostęp: 24.10.2012].

O nas, <http://www.tbsp.pl> [dostęp: 24.10.2012].

O nas. Informacje dotyczące naszego Koła, <http://www.sknp.umcs.lublin.pl>

O programie. Główne cele i obszary wsparcia Programu Kapitał Ludzki, <http://www.efs.gov.pl>

Ozimek K., *Sprawozdanie z działalności Koła Naukowego Politologów za rok akademicki 2009/2010*, „Polityka i Społeczeństwo” 2011, nr 8.

Pacholarz E., Semków D., *Sprawozdanie z działalności Naukowego Koła Politologów*, „Polityka i Społeczeństwo” 2004, nr 1.

Priorytet 8. Regionalne kadry gospodarki, <http://www.dotacjeue.org.pl>

Publikacje Koła Naukowego, <http://www.historiasztuki.uni.lodz.pl>

Publikacje Koła Studentów Stosunków Międzynarodowych, <http://www.inp.uj.edu.pl>

Regulamin Koła Naukowego PLANISTA, <http://ieiz.leszno.eu>

Regulamin przyznawania świadczeń pomocy materialnej oraz miejsc w Domach Studenta dla studentów Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 1 października 2011r., <http://www.univ.rzeszow.pl> [dostęp: 24.10.2012]

Rozporządzeni Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 16 sierpnia 2006 r. w sprawie szczegółowych warunków, trybu przyznawania i wypłacania stypendiów ministra za osiągnięcia w nauce

oraz stypendium ministra za wybitne osiągnięcia sportowe, Dz.U. Nr 153, poz. 1093.

Siła studentów tkwi w aktywności, <http://gazetapraca.pl> [dostęp: 24.10.2012].

Statut Koła Naukowego Bankowości Akademii Ekonomicznej w Krakowie, <http://knb.uek.krakow.pl> [dostęp: 24.10.2012].

Statut Koła Naukowego Geodetów „Dahlta” Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, <http://www.kng.agh.edu.pl> [dostęp: 24.10.2012]

Statut Koła Naukowego Historii Prawa „Sapientia Iuris” Uniwersytetu Warszawskiego, <http://www.rkn.wpia.uw.edu.pl> [dostęp: 24.10.2012]

Statut Koła Naukowego Studentów Kierunków Projektowych Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu, <http://loop.edu.pl> [dostęp: 24.10.2012]

Statut Koła Naukowego Studentów Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, <http://www.knspuj.edu.pl> [dostęp: 24.10.2012].

Studenckie Koła Naukowe zarejestrowane w Uniwersytecie Rzeszowskim, <http://www.univ.rzeszow.pl> [dostęp: 24.10.2012].

Studenckie Koło Naukowe Historyków, <http://www.historia.uni.lodz.pl>

Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r., oprac. Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2011, <http://www.stat.gov.pl>

Wsparcie systemowe w ramach komponentu centralnego, <http://www.efs.gov.pl>

Wydział Biologii. Działalność naukowo-badawcza, <http://www.biology.ug.edu.pl> [dostęp: 24.10.2012].

Wykaz kół naukowych Uniwersytetu Wrocławskiego. Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, <http://www.uni.wroc.pl>

Wykaz Studenckich Kół Naukowych i Artystycznych Uniwersytetu Warszawskiego, <http://www.rada.uw.edu.pl>

Zasady rekrutacji na rok akademicki 2012/2013, <http://www.europeistyka.uj.edu.pl> [dostęp: 24.10.2012].

**PARTICIPATION IN THE ACTIVITIES OF A STUDENT
SCIENTIFIC CIRCLE AS A CHANCE TO GAIN PROFESSIONAL
EXPERIENCE**

Summary

Today, it is not enough to finish studies to move freely around the job market. Employers expect graduates to demonstrate practical skills, commitment and work experience. Involvement in the activities of student scientific circles is a great chance to gain the necessary skills, develop interests, meet interesting people and realize one's own ambitions. Study visits, student training, participation in scientific conferences, student exchanges – all these are the benefits of belonging to student scientific circles. They exist in every university and receive financial support from the university authorities and other institutions or local government units. We do not know how many scientific circles there are at different universities, but anyone who wants to do something more besides regular studies can find something interesting for themselves.

Anželika Paškevič, Edita Strujeva
Uniwersytet Gdański

PERSONAL BRANDING NA RYNKU PRACY

Wstęp

Wśród najczęściej wymienianych problemów rynku pracy jest wysoki odsetek bezrobotnych, w tym bezrobotnej młodzieży oraz problemy pracodawców związane z pozyskiwaniem odpowiednich pracowników. Jeśli na rynku pracy funkcjonują osoby, które aktywnie poszukują pracy, a jednocześnie pracodawcy nie chcą osobom tym zaproponować zatrudnienia, pomimo faktu, że sami aktywnie poszukują pracowników, to można wnioskować, że poszukujący pracy nie posiadają tego „czegoś” czego poszukują pracodawcy. Osoby posiadające wysoki poziom wykształcenia często zarabiają mniej niż osoby nie posiadające tytułu magistra.

Celem artykułu jest wyjaśnienie pojęcia *personal branding* oraz zwrócenie uwagi osób wkraczających na rynek pracy jak ważne jest zbudować własny wizerunek w sieci, który zapewni stabilną i dobrze opłacalną pracę. Metodą badawczą jest analiza literatury przedmiotu i danych wtórnych dotyczących personal branding

1. Pojęcie *personal branding*

Personal branding jest to budowanie własnej marki. Nie tak dawno personal branding był stosowany wyłącznie przez osoby publiczne. Dzisiaj coraz częściej można zauważyć, że o własny wizerunek troszczą

się osoby, którym zależy na budowaniu stabilnej kariery zawodowej. Personal branding obejmuje¹:

- zdefiniowanie swojej marki,
- zaprezentowanie swojej marki,
- budowanie osobowości online.

Budując „odpowiedni wizerunek“ staramy się kierować swoją podstawą w taki sposób, aby była ona zgodna z oczekiwaniami odbiorców. Mało ludzi zdaje sobie sprawę jak dużą potęgę dzisiaj posiada internet. Obecnie internet jest stosowany nie tylko jako miejsce umieszczania ogłoszeń o pracę, ale również jako miejsce w którym można zbudować własny wizerunek. Informacje, które zostawiamy o sobie w internecie o charakterze biznesowym, a także rozrywkowym, tworzą nasz wizerunek w sieci. Nasze imię i nazwisko w social media to marka, którą tworzymy codziennie.

W dzisiejszym konkurencyjnym świecie wyróżnić się na rynku pracy jest trudno. Osoby dbające o swój wizerunek naprawdę wiedzą, co czyni je ciekawymi, atrakcyjnymi, wyróżniającymi się z grupy i jak przekuć tę uwagę na korzyści dla pracodawcy i siebie. Nie musimy zapominać, że budowanie personal branding ma się opierać o te obietnice i wartości, które ostatecznie możemy dostarczyć. Autentyczność i uczciwość jest najważniejszym budulcem dla osobistej marki.

Samo stworzenie „dobrego wizerunku” nie wystarczy, należy umieć go także i utrzymać. Do najczęstszych błędów w kreowaniu własnego wizerunku możemy zaliczyć²:

- nieprzyzwoite zdjęcia lub informacje osobiste w sieci;
- złe wypowiedzi na temat poprzedniego pracodawcy, współpracowników czy klientów;
- brak umiejętności wysławiania się,
- zdradzanie tajemnic firmy,

¹ E. Mistewicz, *Marketing narracyjny Jak budować historie, które sprzedają*, Helion, Gliwice 2011, s. 62.

² E. Mistewicz, op. cit., s. 53.

- kłamstwo na temat kwalifikacji.

2. Jak zacząć pracować nad własną marką?

Praca nad budowaniem własnego wizerunku jest to zajęcie na długie lata. Nie da się wykreować swój wizerunek w jeden wieczór czy nawet w jeden tydzień. O własnej marce należy zacząć myśleć jeszcze przed wejściem na rynek pracy. Należy zaplanować swoją drogę zawodową i przemyśleć w czym jesteśmy dobrzy i gdzie chcemy się rozwijać.

Podstawą w tworzeniu własnej marki jest opracowanie strategii personal branding. Na tym etapie należy zdefiniować swoje cechy, wartości, wady i zalety, obszary do poprawy, oraz pomysły na siebie. Następnie bardzo ważnym elementem w tworzeniu własnego wizerunku na rynku pracy jest zdobyte doświadczenie (kursy, szkolenia, staże, praktyki, wolontariat, udział w konferencjach).

Pracę nad budową osobistej marki możemy zacząć od wyszukiwarki Google. Warto wpisywać w niej swoje imię i nazwisko, ponieważ istotnym czynnikiem, decydującym o sukcesie takiego działania, jest regularne monitorowanie wyników wyszukiwania, które pojawiają się na pierwszej stronie i zawierają nasze dane.

Także trzeba uważać na dane, które udostępniamy w serwisach społecznościowych, typu Facebook. W social media coraz częściej zacierają się granice pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, dlatego powinniśmy ostrożnie korzystać z tych serwisów i kontrolować widoczność prezentowanych informacji na serwisach społecznościowych³.

Dzięki dobrze przemyślanej taktyce uczestnicy kształtują swoją pozycję i ukierunkowują działania. Ponadto systematyczna praca nad takimi aspektami jak: autoprezentacja, budowanie autorytetu,

³ D. Schawbel, *Personal branding 2.0. Cztery kroki do zbudowania osobistej marki*, Helion, Gliwice 2012, s. 46.

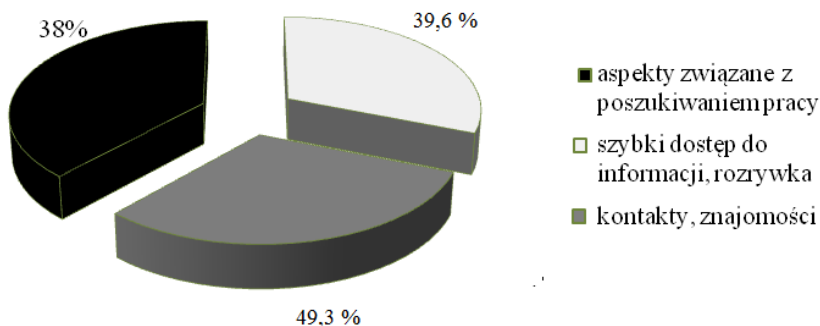
wzbudzenie zaufania, pozyskiwanie współpracy, charyzma, autopromocja może w znaczący sposób wpłynąć na wizerunek.

3. Badania dotyczące personal branding

W lutym 2011 roku przez konsultantów firmy doradztwa personalnego HRK S.A. wspólnie z portalem rekrutacyjnym Gazetapraca.pl zostały przeprowadzone badania, których celem było zbadanie czy portale społecznościowe są stosowane do promocji własnego wizerunku. W badaniu łącznie wzięło udział 1685 osób (72 firmy i 1613 kandydatów).

Z przeprowadzonych badań wynika, że z pośród 1613 kandydatów aż 70% zadeklarowało swoją obecność w portalach społecznościowych. Natomiast brak profilu i zainteresowania pojawieniem się w tego typu mediach wskazało zaledwie 2,66% ankietowanych.

Rysunek 1. Cel zakładania profilu w portalach społecznościowych



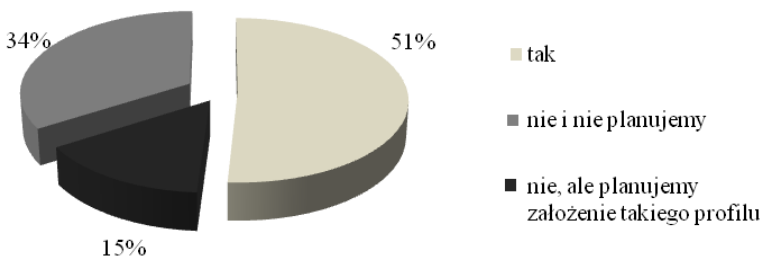
Źródło: Opracowanie własne na podstawie

http://www.hrk.pl/docs/raport_marzec2011.pdf [dostęp: 24.07.2012]

Ponad 49% osób, które wzięły udział w badaniu twierdzą, że korzystają z mediów społecznościowych głównie do utrzymywania kontaktu ze swoimi znajomymi, jednak prawie 40% z nich wykorzystuje je również jako narzędzie służące rozwojowi kariery, a podobna liczba respondentów także dla rozrywki (rysunek 1).

W przeciwieństwie do kandydatów, firmy ostrożnie podchodzą do wykorzystywania mediów społecznościowych w budowaniu wizerunku. Z badań wynika, że tylko 51% ankietowanych firm posiada swój profil na portalu społecznościowym. Zaledwie 15% pracodawców ma w planach stworzenie profilu swojej marki/firmy. Natomiast aż 34% pracodawców wcale nie rozważa obecności w social media, co świadczy o niskiej świadomości wagi social media w budowaniu wizerunku firmy i marki na rynku (rysunek 2).

Rysunek 2. Pracodawcy posiadający swój profil w portalach społecznościowych



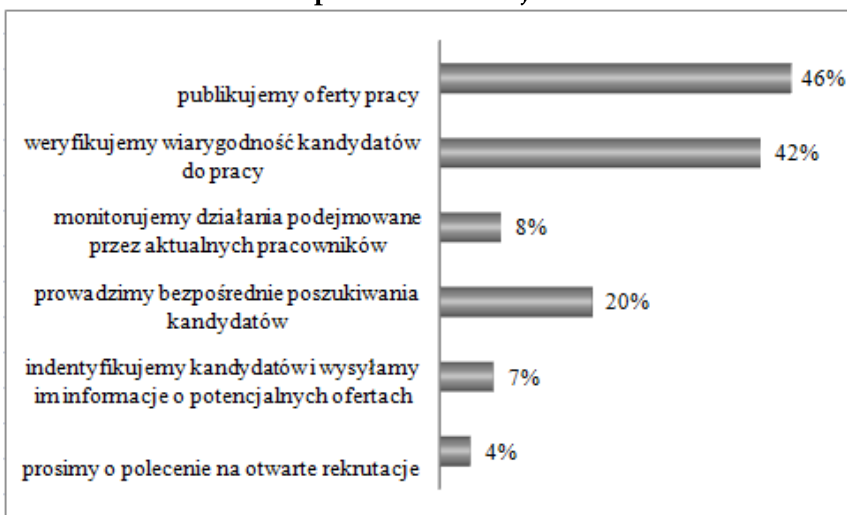
Źródło: Opracowanie własne na podstawie

http://www.hrk.pl/docs/raport_marzec2011.pdf [dostęp: 24.07.2012]

Ponad 80% firm biorących udział w badaniu korzysta z portali społecznościowych jako narzędzi wspierających procesy rekrutacyjne lub/i budowanie wizerunku pracodawcy. Pracodawcy najczęściej

decydują się na publikację ofert pracy (46% wskazań) oraz weryfikowanie wiarygodności kandydatów do pracy (42%). Spośród ankietowanych 20% pracodawców prowadzi też bezpośrednie poszukiwania kandydatów w serwisach społecznościowych, a 8% monitoruje działania podejmowane przez swoich aktualnych pracowników (rysunek 3).

Rysunek 3. Działania podejmowane przez firmy przy wspieraniu procesu rekrutacji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie

http://www.hrk.pl/docs/raport_marzec2011.pdf [dostęp: 24.07.2012]

Podsumowanie

Należy nie zapominać o tym, że tworzenie własnego wizerunku jest dość istotnym etapem w każdej dziedzinie naszego życia, niezależnie na to z kim mamy do czynienia i w jakiej branży działamy. Wizerunek powinien być kreowany w określonym kierunku i w dobrze przemyślany sposób. Zarówno musimy pamiętać, że podstawowym kluczem do

sukcesu w życiu zawodowym jak i osobistym, jest przede wszystkim to, żeby zawsze być sobą, a nie osobą którą inni chcieliby w nas widzieć.

BIBLIOGRAFIA

E. Mistewicz, *Marketing narracyjny Jak budować historie, które sprzedają*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2011.

D. Schawbel, *Personal branding 2.0. Cztery kroki do zbudowania osobistej marki*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2012.

<http://www.hrk.pl/> [dostęp: 24.07.2012].

<http://www.brandingpersonalny.pl> [dostęp: 24.07.2012].

PERSONAL BRANDING IN THE LABOUR MARKET

Summary

Today's world changes rapidly and irreversibly. In the world of business, politics and media visibility and reputation are very important. In the twenty-first century, personal branding is just a combination of techniques from the fields of coaching, marketing, mentoring and creation. To succeed in the labour market, we must carefully plan our path of development. Well-planned professional development is like a journey through life, where we are not a passive passenger, but a professional driver with excellent navigation skills. However, we should not forget that it is not enough merely to create a "good image". It is vital to be able to maintain it.