

# e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE  
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJI KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2015, nr 2 (59)



A. Jakubowicz, M. Łęska, *Absolwenci Państwowej Szkoły Wyższej im. Jana Pawła II w Białej Podlaskiej na rynku pracy – wyobrażenia i rzeczywistość*, „e-mentor” 2015, nr 2(59), s. 16–23,  
<http://dx.doi.org/10.15219/em59.1165>.

## Absolwenci Państwowej Szkoły Wyższej im. Jana Pawła II w Białej Podlaskiej na rynku pracy – wyobrażenia i rzeczywistość



Monika  
Łęska



Anna  
Jakubowicz

*Edukacja jest zagadnieniem o kluczowym znaczeniu dla rozwoju społeczno-gospodarczego. Odzwierciedleniem tego jest nieustająca debata publiczna oraz modyfikowanie i doskonalenie systemów edukacyjnych. Nowoczesny system edukacji, określając politykę kształcenia, musi uwzględniać w niej mobilność oraz zapotrzebowanie zmiennego i dynamicznego rynku pracy. Staje się to jednym z najważniejszych zadań w dobie innowacyjnej gospodarki. Sytuacja absolwentów jest specyficzna: zmiany zachodzące na rynku pracy najbardziej uderzają w tę grupę społeczną, powodując problemy ze znalezieniem zatrudnienia, a potem ze sprostaniem coraz wyższym wymaganiom. Celem artykułu jest konfrontacja wyobrażeń o rynku pracy i jego wymaganiach, które prezentują studenci ostatnich lat studiów, z rzeczywistością zastaną przez absolwentów.*

Od lat prowadzone są dyskusje, czy kształcenie powinno mieć bardziej charakter akademicki, czy zawodowy, czy i w jakim zakresie szkolnictwo wyższe ma zaspokajać potrzeby rynku pracy, a w jakim potrzeby społeczne, jak przybliżyć uczelnie do rynku pracy, a przez to – do potencjalnych pracodawców, i w końcu – jak wpływać na szkoły (i kandydatów), by kształciły w dziedzinach i zawodach, na które jest wysoki popyt na rynku pracy. Obecnie obserwowane problemy to dowód na brak całościowego spojrzenia na rynek pracy i edukacji<sup>1</sup>. Zawodzi mechanizm dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy<sup>2</sup>, co powoduje niedostateczną zatrudnialność młodych ludzi. Przyczyn tego stanu rzeczy może być wiele<sup>3</sup> – jedną z nich jest wielostronna bariera informacyjna.

Informacji o aktualnych i prognozowanych oczekiwaniach pracodawców nie mają studenci, nie mają ich często (i nie poszukują) również szkoły wyższe. Także pracodawcy nie znają wartości posiadanych przez absolwentów kwalifikacji i dyplomów. Inną barierą stanowi mechanizm finansowania: jak dotąd szkoły wyższe ukierunkowywały finansowanie w większym stopniu na upowszechnianie kształcenia (powoływanie nowych szkół, kierunków) niż na jakość i rozwój jego bardziej kosztownych kierunków. Nieefektywny jest również system zarządzania – uczelnie właściwie nie odpowiadają za transfer absolwenta na rynek pracy. Stąd po części wynika nieprzywiązywanie dużej wagi do przygotowań związanych z przyszłym poszukiwaniem pracy, kształtowaniem kwalifikacji z uwzględnieniem oczekiwań pracodawców, niedostateczne kształtowanie umiejętności praktycznych oraz brak praktyk. Z tego powodu absolwenci trafiają na rynek pracy ze statusem bezrobotnych i dopiero wtedy uzyskują (o wiele bardziej kosztowną) pomoc.

Dostosowywanie edukacji do potrzeb rynku pracy może opierać się na regulacjach prawnych oraz systemie zarządzania i finansowania. Możliwość daje również wprowadzenie mechanizmów rynkowych<sup>4</sup>, jak ma to miejsce w Polsce, i utworzenie rynku usług edukacyjnych. Takie rozwiązanie budzi jednak wiele kontrowersji, ponieważ istnieje duże ryzyko, że doprowadzi do zróżnicowania dostępu do kształcenia, co w konsekwencji może skutkować marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Zatem sama komercjalizacja usług edukacyjnych powinna zostać wzboga-

<sup>1</sup> Wprowadzono już jednak pewne rozwiązania, zapisane w Ustawie z 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, które mają przyczynić się do zapewnienia lepszej jakości kształcenia przy uwzględnieniu autonomii programowej uczelni; szczegółowo określono również warunki, jakie muszą spełniać uczelnie w kształceniu na profilu akademickim i praktycznym (przewidziano m.in. trzymiesięczne praktyki na studiach o profilu praktycznym oraz wzmocnienie roli zajęć warsztatowych) w celu lepszego dopasowania kształcenia do wymogów rynku pracy.

<sup>2</sup> *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, UNDP, Warszawa 2007, <http://hdr.undp.org/sites/default/files/poland-nhdr-2007-polish.pdf>, [07.10.2014].

<sup>3</sup> M. Zahorska, D. Walczak, *Polski system edukacyjny a rynki pracy w UE*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, s. 9.

<sup>4</sup> A. Levitas, *Wokół strategii oświatowych. Polskie i amerykańskie debaty o strategicznych problemach edukacji*, [w:] tegoż (red.), *Strategie oświatowe*, ICM, Warszawa 2012, s. 274–331; M. Herbst, A. Levitas, *Decentralizacja systemu oświaty w Polsce. Lata 2000–2010 – czas stabilizacji i nowe wyzwania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012, s. 40–46.

cona o mechanizmy wsparcia dla osób kształcących się. Wsparcie to przyjmowałoby postać stypendiów, informacji o aktualnym i potencjalnym popycie na pracę oraz o jakości pracy uczelni, a także surowego egzekwowania standardów kształcenia.

W krajach europejskich wyzwania związane z bliższą współpracą uczelni z rynkiem pracy zaowocowały zmianami w kierunku profesjonalizacji zarządzania szkołami wyższymi, nowymi modelami finansowania szkolnictwa, udziałem specjalistów praktyków w procesie edukacji oraz zmianami w programach skierowanymi na wyższy poziom przygotowania praktycznego<sup>5</sup>. Takich zmian oczekuje również Polska.

Współczesny rynek pracy jest dynamiczny, ulega nieustannej ewolucji wynikającej ze zmian obejmujących wszystkie sfery życia. Wzrasta zakres wykorzystania w pracy nowych technologii, które niewątpliwie zwiększają wymagania kwalifikacyjne. Stanowiska stają się coraz bardziej zaawansowane technologicznie, wymuszając wydłużenie procesów przygotowawczych<sup>6</sup>. Obecnie przygotowanie do wejścia na rynek pracy wymaga zgromadzenia dużo większego kapitału kariery niż jeszcze kilka lat temu<sup>7</sup>. Narasta również problem niepewności pracy (*job insecurity*) wynikający z coraz słabszego powiązania pracownika z pracodawcą, a przekładający się na sytuację pracowników obecnych na rynku pracy<sup>8</sup>. Dodatkowo trend dążenia do utrzymania równowagi między życiem zawodowym a osobistym, charakterystyczny dla pokolenia Y, oznacza, że przyszli pracownicy będą bardzo wymagający, oczekując otwartego, indywidualnego i elastycznego podejścia do pracy oraz rozwoju kariery<sup>9</sup>. Niemniej jednak młodzi ludzie zdają sobie sprawę z tego, że wyższe wykształcenie pozwala na bardziej elastyczne dostosowanie się do zmiennych wymagań pracodawców. Również absolwenci mają świadomość, że najlepszą inwestycją jest inwestycja w człowieka, a społeczeństwo oparte na wiedzy ma szansę skutecznie konkurować na rynku europejskim.

## Metodologia badań

W lipcu 2014 roku Sejm przyjął nowelizację Ustawy z 18 marca 2011 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, która zakłada monitoring losów zawodowych absolwentów w oparciu o dane z ZUS, pozostawiając uczelni decyzję dotyczącą kontynuacji monitoringu według własnych procedur. Uwzględniając specyfikę regionu Lubelszczyzny, gdzie czas poszukiwania pierwszej pracy często przekracza 6 miesięcy<sup>10</sup>, właściwe wydaje się szybkie nawiązanie relacji i uzyskanie pierwszych informacji od absolwentów uczelni (w ciągu 12 miesięcy od ukończenia studiów). Opracowano zatem metodologię, która dzięki cykliczności umożliwia wyznaczanie trendów zjawisk zachodzących na styku rynku pracy i oferty edukacyjnej uczelni.

Celem podjętych badań była konfrontacja oczekiwań studentów ostatnich lat studiów dotyczących rynku pracy i jego wymagań z rzeczywistością zastaną przez absolwentów. Pierwszy etap badań został zrealizowany w 2010 roku na próbie 325 studentów ostatnich lat studiów – techniką ankiety audytoryjnej składającej się z pytań zamkniętych jednokrotnego oraz wielokrotnego wyboru. W drugim etapie poproszono 746 studentów przystępujących do obrony prac dyplomowych/magisterskich o wyrażenie zgody na udział w badaniu wraz z określeniem ich aktualnej sytuacji zawodowej (czerwiec 2012 roku). Otrzymano 240 odpowiedzi potwierdzających udział w badaniu. W trzecim etapie (czerwiec 2013 r.) respondentom, którzy wyrazili zgodę na udział w badaniu, wysłano ankietę elektroniczną i dwukrotnie przypomniano o niej telefonicznie. Ostatecznie uzyskano 90 ankiet, co stanowi 37,5-procentowy zwrot. W badaniach zastosowano technikę Computer Aided Web Interview (CAWI) – narzędzie badawcze (kwestionariusz ankiety) dostępne było dla respondentów w wersji elektronicznej, bez pośrednictwa ankietera. Wszystkie analizy statystyczne zostały wykonane przy pomocy oprogramowania Statistica. Na potrzeby badań

<sup>5</sup> B. Minkiewicz, *Uczelnie i ich otoczenie. Możliwości i formy współdziałania*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa, 2003, s. 35.

<sup>6</sup> A. Bańka, *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy*, [w:] Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, *Współczesna psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2006, s. 59–117.

<sup>7</sup> D. Koradecka, *Człowiek a środowisko pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPISS Warszawa 2005, s. 99–112; *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2012 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa, s. 3, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-mlodych/rok-2012/>.

<sup>8</sup> *New Forms of Physical and Psychosocial Health Risks at Work. Study IP/A/EMPL/FWC/2006-205/C1-SC1*, European Parliament, Policy Department Economic and Scientific Policy, 2008, <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24294/20110718ATT24294EN.pdf>, [07.10.2014]; N. De Cuyper, H. De Witte, K. Isaksson, *Temporary employment in Europe. Conclusion*, [w:] N. De Cuyper, K. Isaksson, H. De Witte, *Employment contracts and well-being among European workers*, Ashgate Publishing, Hampshire, 2005, s. 225–244.

<sup>9</sup> *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Raport Deloitte i Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2011, s. 32, [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/pl\\_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/pl_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf), [07.10.2014].

<sup>10</sup> Według danych Eurostatu z 2009 r. średni czas wchodzenia na rynek pracy absolwentów szkół wyższych w Polsce wynosi 3,6 miesiąca (w Europie waha się on od 2,1 miesiąca w Islandii do 12,2 miesiąca w Grecji).

**Tabela 1. Charakterystyka badanej populacji studentów (2010 r.) i absolwentów (2013 r.)**

Wyszczególnienie	Dane w procentach 2010 rok	Dane w procentach 2013 rok
<b>Płeć:</b>		
Kobieta	61,1	64,4
Mężczyzna	38,9	35,6
<b>Wiek:</b>		
do 25 lat	84,9	80,2
powyżej 25 lat	15,1	19,8
<b>Miejsce zamieszkania:</b>		
Wieś	46	31,1
miasto do 20 tys. mieszkańców	19,1	10
miasto od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców	12,7	40
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	22,2	14,4
poza granicami Polski	0	4,4
<b>Tryb studiów:</b>		
Stacjonarne	70	93,3
Niestacjonarne	30	6,7

Źródło: opracowanie własne.

zdefiniowano absolwenta jako osobę w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w ankiecie potwierdzającej zgodę na udział w badaniu.

Różnice pomiędzy badanymi dotyczyły między innymi miejsca zamieszkania – co trzeci absolwent mieszkał na wsi, zaś połowa w miastach do 100 tys. mieszkańców (w 2010 r. niemal połowa badanych mieszkała na wsi). Charakterystyczne jest to, że ponad połowa respondentów (56 proc. w 2010 i 52,2 proc. w 2013 r.) zadeklarowała, iż w trakcie studiów pracowała lub podejmowała inny rodzaj aktywności (wolontariat, organizacje studenckie, koła naukowe). Była to zatem młodzież aktywnie poszukująca szans podczas realizacji ścieżki edukacyjnej. Czy ma to

przełożenie na ich losy na rynku pracy? Jak ich oczekiwania zostały zweryfikowane w konfrontacji z zastaną rzeczywistością?

Jednym z zagadnień poruszonych w trakcie badań była kwestia przewidywania warunków przyszłej pracy. Studenckie oczekiwania w tym zakresie opierały się bardziej na realnych założeniach niż preferencjach dotyczących pożądanej posady. Zmienny i dynamiczny rynek pracy wymusza na jego uczestnikach elastyczność oraz umiejętność przekwalifikowywania się jako formy radzenia sobie z nierównowagą pomiędzy popytem i podażą. Można jednak przypuszczać, że nie jest to komfortowa sytuacja dla absolwentów aplikujących o pierwszą pracę. Jak zatem wygląda zagadnienie zgodności pracy po studiach ze zdobytym wykształceniem? Jakie wyobrażenia w tej kwestii prezentowali studenci ostatnich lat w 2010 roku, a jaką rzeczywistość zastali absolwenci?

Studenci w większości przypuszczali, że ich przyszła praca będzie zgodna ze zdobytym wykształceniem, natomiast różnili się stopniem oczekiwanej zgodności. Najliczniejsza była grupa osób oczekujących, że ich przyszła praca będzie odpowiadała profilowi, kierunkowi i specjalizacji. Co trzecia osoba wśród badanych wskazała, że przyszła praca będzie wymagała innych umiejętności i kwalifikacji. Fakt, że tak wiele osób (35,4 proc.) wybrało tę odpowiedź, może jednoznacznie świadczyć o tym, że respondenci dosyć dobrze orientują się już na rynku pracy i są w stanie, będąc jeszcze studentami, zaakceptować fakt, iż prawdopodobnie nie znajdą pracy odpowiadającej specyfice ich wykształcenia. Potwierdza to badanie przeprowadzone na grupie absolwentów w 2013 roku. 40,4 proc. z nich pracuje zgodnie ze zdobytym wykształceniem, aczkolwiek z różnym stopniem zgodności; tyle samo pracuje na stanowisku wymagającym zupełnie innych kwalifikacji. Stanowi to potwierdzenie wcześniejszych przewidywań i dosyć dobrej orientacji w zjawiskach zachodzących na rynku pracy. Analiza sytuacji zawodowej absolwentów wskazuje na jeszcze jeden bolesny fakt – optymistyczne spojrzenie na przyszłość zawodową zweryfikowane zostało poprzez podejmowanie pracy niewymagającej nawet posiadania dyplomu. Taką pracę

**Tabela 2. Oczekiwania dotyczące zgodności przyszłej pracy z wykształceniem a charakter pracy wykonywanej przez absolwentów (dane w procentach)**

	Oczekiwania dotyczące zgodności przyszłej pracy z wykształceniem (2010)*	Charakter pracy wykonywanej przez absolwentów (2013)*
Zgodna z profilem kierunkiem studiów i specjalizacją	31	25,5
Wymagająca podobnych kwalifikacji	21,2	2,1
Zgodna jedynie z kierunkiem studiów	13,3	12,8
Zgodna ze specjalizacją	5,9	–
Zgodna jedynie z profilem studiów	3,3	–
Wymagająca zupełnie innych umiejętności i kwalifikacji	35,4	40,4
Nie będzie wymagała wykształcenia wyższego	1,8	19,1

\* Wartości procentowe nie sumują się do 100 – zastosowano pytanie wielokrotnego wyboru.

Źródło: opracowanie własne.

# Absolwenci Państwowej Szkoły Wyższej im. Jana Pawła II...

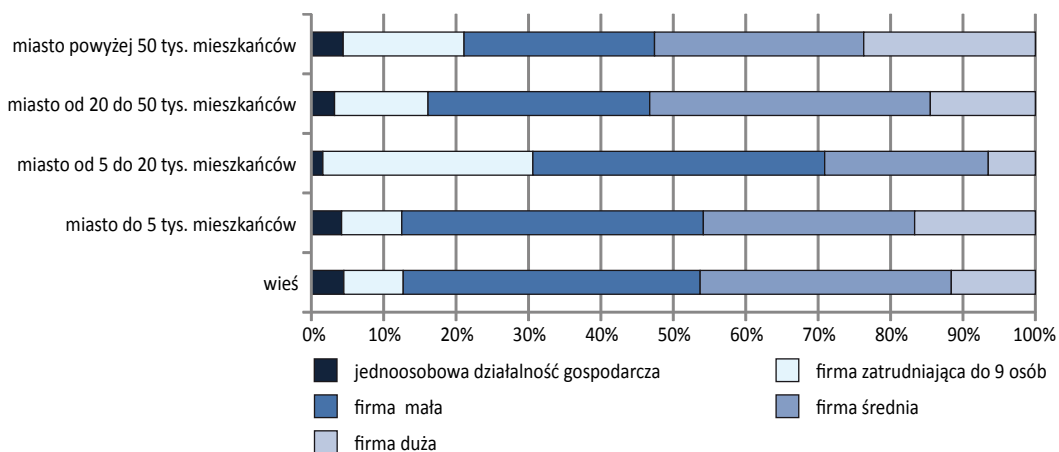
podjął niemal co piąty absolwent. Bez wątplenia jest to efekt specyfiki regionalnego rynku pracy, na którym funkcjonuje aktualnie 169,8 tys. (o 2,3 proc. więcej w stosunku do roku 2013) podmiotów gospodarki narodowej, a niemal co trzecia firma działa w handlu lub budownictwie<sup>11</sup>. Charakterystyczny dla sytuacji zawodowej absolwentów jest również niski wskaźnik podejmowania własnej działalności gospodarczej (2,2 procent). Niechęć do samozatrudnienia jest po części determinowana niską skalą przedsiębiorczości młodzieży, która nie widzi w takiej aktywności możliwości realizacji własnych aspiracji zawodowych. Ujawnia to niewątpliwie istnienie luki w kształceniu, tym bardziej, że niemal identyczny odsetek młodych ludzi wskazywał, iż swoje oczekiwania co do przyszłego miejsca pracy wiąże z samozatrudnieniem.

Budowanie kariery zawodowej związane jest z aktualizacją i uzupełnianiem wykształcenia. W dalszej kolejności zapytano zatem studentów ostatnich

i 28 procent). Badani studenci ostatnich lat studiów częściej preferowali jednoosobową działalność gospodarczą oraz mikrofirmy. Preferencje te były determinowane miejscem zamieszkania respondentów. Osoby z małych miast chętniej niż inni badani widziały się w mikro- i średnich firmach, natomiast mieszkańcy dużych miast częściej chcieli podjąć pracę w dużych firmach. Istotność zależności zamiaru podjęcia pracy w firmach o rosnącej skali wielkości względem miejsca zamieszkania sklasyfikowanego według rosnącej liczby mieszkańców potwierdza wynik testu Chi-kwadrat (istotność  $p < 0,05$ ).  $\chi^2(16) = 40,322$  przy  $p = 0,001$ . Jak wygląda rzeczywistość, pokazują zestawienia.

Ponad połowa pracujących absolwentów (58 proc.) zatrudniona jest w mikro- i małych firmach, co jest niewątpliwie determinowane specyfiką rynku i podmiotów pracy analizowanego regionu. Nie potwierdzono istotnego statystycznie związku pomiędzy miejscem zamieszkania absolwentów a miejscem pracy – test  $\chi^2$

**Wykres 1. Miejsce zamieszkania a preferencje dotyczące przyszłego miejsca pracy (2010 r.)**

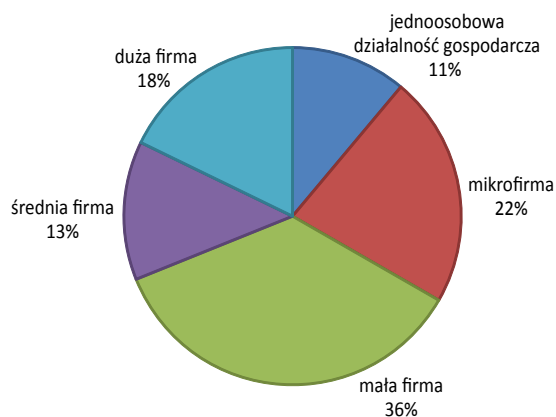


Źródło: opracowanie własne.

lat o zamiar dokończenia. Analiza wskazuje, że im badani są starsi, tym mniej chętnie deklarują zamiar podjęcia dalszej edukacji, np. uczestnictwa w studiach podyplomowych. Takie plany ma co drugi badany student powyżej 30 roku życia. Młodszy częściej deklaruje, że będą się dokończać (ponad 2/3 ankietowanych do 25 roku życia). Istotność zależności zamiaru podjęcia dalszej edukacji względem wieku potwierdza wynik testu Chi-kwadrat (istotność  $p < 0,05$ ).  $\chi^2(9) = 26,654$  przy  $p = 0,002$ . Deklaracja studentów potwierdzona została w analizie sytuacji zawodowej absolwentów w 12 miesięcy od ukończenia studiów. Absolwenci kontynuujący kształcenie stanowią w tej grupie 44,4 procent.

Respondentów zapytano również o wielkość przedsiębiorstwa, w którym chcieliby znaleźć pracę. W 2010 r. wskazywane były firmy małe i średnie<sup>12</sup> (35,2

**Wykres 2. Wielkość miejsca pracy absolwentów (2013 r.)**



Źródło: opracowanie własne.

<sup>11</sup> Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie Lubelskim 2013 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Wydział Badań i Analiz, Lublin 2014, s. 11.

<sup>12</sup> Wielkość miejsca pracy została określona na podstawie art. 104–110 Ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2004 r. Nr 173 poz. 1807), które definiują status przedsiębiorcy sektora MSP.

Pearsona 2,516428,  $df = 4$ ,  $p = 0,64170$  oraz  $\chi^2$  NW 3,630041,  $df = 4$ ,  $p = 0,45839$ . Wyobrażenia przeszły zatem weryfikację – preferencje studentów nie znalazły odbicia w rzeczywistości absolwentów.

Na pytanie jednokrotnego wyboru dotyczące oczekiwanego rodzaju umowy o zatrudnienie zawieranej z pracodawcą studenci wskazywali (prawie 70 proc. badanych) umowę na czas nieokreślony. Najczęściej wybierana umowa stanowi jednak podstawę stosunku pracy tylko co piątego absolwenta. Sprawdziły się przypuszczenia w zakresie rodzaju umowy na czas określony (co piąty z ankietowanych studentów/absolwentów takiej umowy oczekiwał i taką otrzymał). Znaczący jest duży udział wskazań umów zlecenia (co czwarty absolwent) oraz umów na okres próbny (co piąty absolwent).

Ponadto z analizy wynika, iż respondenci w wieku do 30 lat chętniej godzą się na umowy o dzieło i zlecenia niż osoby w wieku powyżej 30 lat. Istotność związku między faktem godzenia się na taki rodzaj umowy i wiekiem potwierdza wynik testu Chi-kwadrat (istotność  $p < 0,05$ ):  $\chi^2(18) = 29,763$  przy  $p = 0,002$ . Badani w wieku do 30 lat są najbardziej elastyczni, co wynika z realnej oceny posiadanych szans rynkowych.

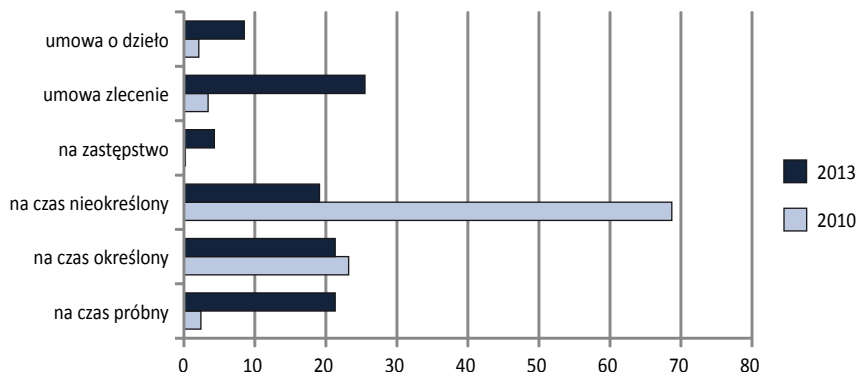
Istotne zagadnienie poruszane w badaniu studentów stanowiły planowane strategie poszukiwania pracy. Ankietowanym zadano pytanie dotyczące sposobów poszukiwania pracy, poddając jednocześnie ocenie skuteczność każdego z nich. Deklaracje studentów wskazują na preferowanie standardowych sposobów poszukiwania zatrudnienia. Najczęściej wymieniano samodzielne wysyłanie aplikacji oraz szukanie ofert w internecie. Ogółem pierwszą strategię wybrało 85,3 proc. studentów, zaś szukanie ogłoszeń w internecie – 77,6 proc. studentów. Niewiele mniej wskazań uzyskało osobiste zgłaszanie się do pracodawców (77,2 proc.) oraz przeglądanie zamieszczonych w prasie ogłoszeń (71,8 procent). Skorzystanie z polecenia rodziny lub znajomych do poszukiwania zatrudnienia zamierzało wykorzystać 67,9 proc. ankietowanych.

Najmniej popularną formą poszukiwania pracy było korzystanie z pomocy wyspecjalizowanych instytucji. Jedynie co trzecia osoba chciałaby skorzystać z pomocy biura doradztwa personalnego czy biura karier działającego przy uczelni, natomiast blisko połowa ankietowanych odrzuciła taką możliwość. Charakterystyczny jest w tych przypadkach wysoki odsetek osób niepotrafiących zająć jednoznacznego stanowiska, co może zostać pozytywnie wykorzystane przez te instytucje do zintensyfikowania działań w zakresie pośrednictwa pracy.

Wykorzystane przez absolwentów w rzeczywistości strategie poszukiwania pierwszej pracy potwierdziły wcześniejsze deklaracje. Najczęściej (44,4 proc.) pracujący absolwenci znajdowali pierwszą pracę, odpowiadając na ogłoszenia w internecie i prasie (21,3 procent). Co piąty absolwent osobiście zgłaszał się do potencjalnych pracodawców. Około 17 proc. znalazło pracę poprzez wysyłanie swoich aplikacji do pracodawców, w sytuacji gdy nie było prowadzone aktualnie postępowanie rekrutacyjne. Takiej samej liczbie osób pomogło polecenie rodziny i znajomych. Najmniej skuteczne okazało się wsparcie instytucji, których główne działania skupiają się wokół funkcjonowania rynku pracy. Pomoc tych instytucji w obszarze pośrednictwa pracy okazuje się mało atrakcyjna i nieskuteczna, co niewątpliwie powinno stanowić podstawę głębszej analizy.

Od czasu przystąpienia Polski do UE emigracja zarobkowa Polaków znacznie się nasiliła. Strategia emigracyjna stała się częstą strategią zachowań na rynku pracy. Trudna sytuacja na tym rynku, wysokie bezrobocie i kryzys gospodarczy stały się dla wielu młodych osób zbyt dużym problemem. Prawdopodobny bilans zysków i strat w takiej sytuacji wypadał na korzyść podjęcia pracy poza granicami kraju. Na tle malejącej liczby ludności regionu zamiar wyjazdu za granicę deklarowany przez uczniów, studentów i głównie młodych pracowników powinien budzić niepokój. W badaniach przeprowadzonych w 2007 roku<sup>13</sup> chęć wyjazdu deklarowało 3/4 uczniów, ponad połowa

**Wykres 3. Oczekiwany i otrzymany rodzaj umowy o pracę (dane w procentach)**



Źródło: opracowanie własne.

<sup>13</sup> B. Różnowski, K. Markowski, J. Łobocki, K. Konefał, *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*, Instytut Rynku Pracy – Fundacja Nowy Staw, Lublin 2007, s. 114.

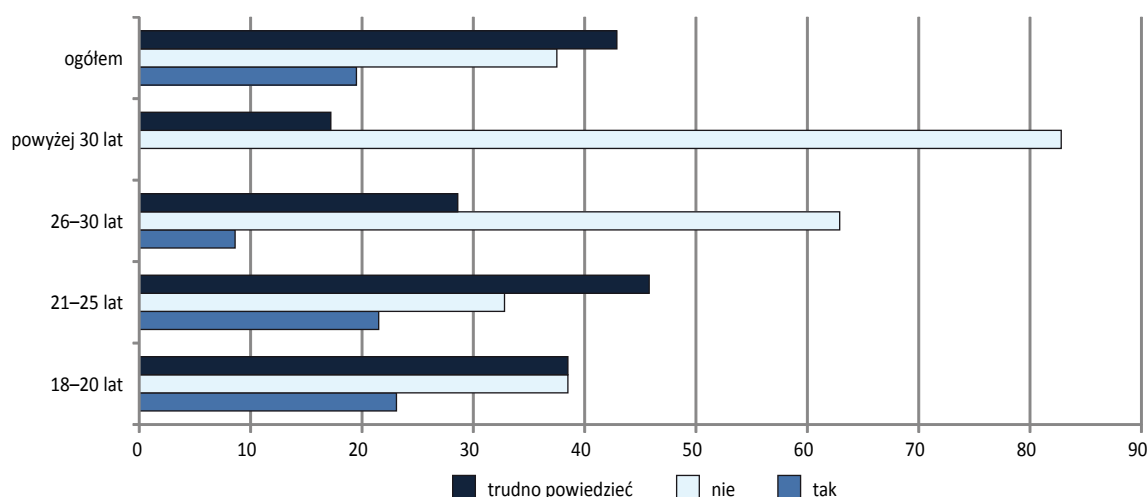
studentów i co piąty pracownik. Należy podkreślić, że analizowany był deklarowany zamiar wyjazdu i nie sposób określić, ile z tych deklaracji zostanie zrealizowanych – można jedynie poprosić respondentów o oszacowanie takiego prawdopodobieństwa. Wynik analizy szacowanego prawdopodobieństwa prowadzonej ze względu na wykształcenie wśród deklarujących zamiar emigracji wskazuje, że osoby z wykształceniem wyższym oceniają prawdopodobieństwo wyjazdu na blisko 60 procent<sup>14</sup>. Z odpowiedzi uzyskanych od studentów ostatnich lat studiów trzy lata później wynika, że co piąty ankietowany rozważa wyjazd za granicę i chociaż nie była to najpopularniejsza odpowiedź, po zsumowaniu z 42,9 proc. osób, którym trudno jest jednoznacznie określić swoje stanowisko, otrzymamy

obraz sytuacji, której nie można ocenić pozytywnie. Fakt rozważania przez respondentów możliwości emigracji stanowi dowód świadomości problemów regionalnego i krajowego rynku pracy.

Badani studenci są istotnie zróżnicowani pod względem planów wyjazdu za granicę w celu szukania pracy. Najmłodszy badani są najbliższej decyzji o emigracji zarobkowej, natomiast osoby powyżej 30 lat nie chcą wyjeżdżać. Istotność związku między decyzją o emigracji zarobkowej a wiekiem potwierdza wynik testu Chi-kwadrat (istotność  $p < 0,05$ ).  $\chi^2(6) = 40,445$  przy  $p = 0$ .

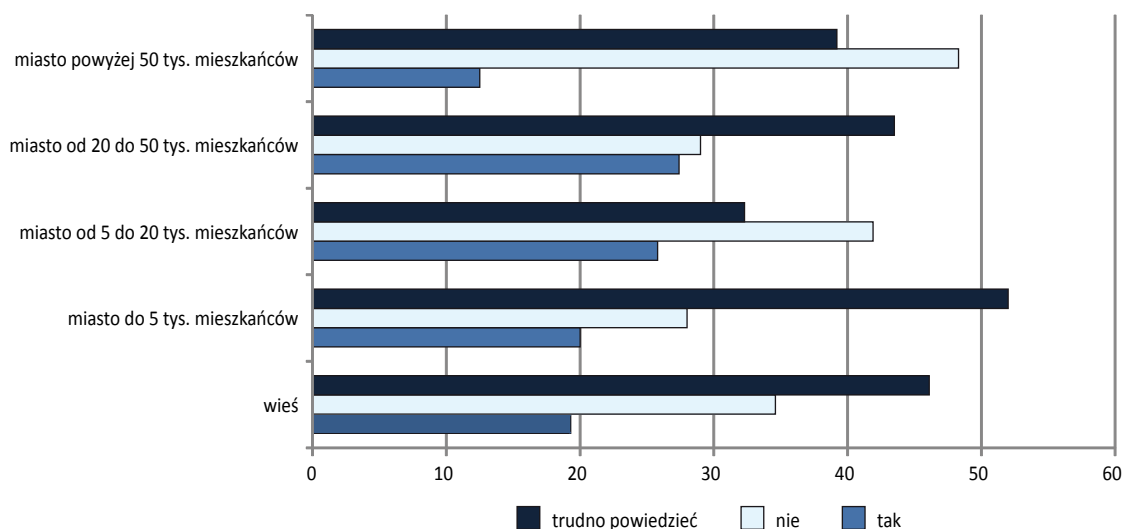
Najbliższej decyzji o wyjeździe za granicę są mieszkańcy małych miast, a najdalej – mieszkańcy dużych. Istotność związku między decyzją o emigracji zarob-

**Wykres 4. Wiek a zamiar wyjazdu za granicę (2010 r., dane w procentach)**



Źródło: opracowanie własne.

**Wykres 5. Miejsce zamieszkania a zamiar wyjazdu za granicę (2010 r., dane w procentach)**



Źródło: opracowanie własne.

<sup>14</sup> Tamże, s. 124.

kowej i miejscem zamieszkania potwierdza wynik testu Chi-kwadrat:  $\chi^2(8) = 15,903$  przy  $p = 0,044$ .

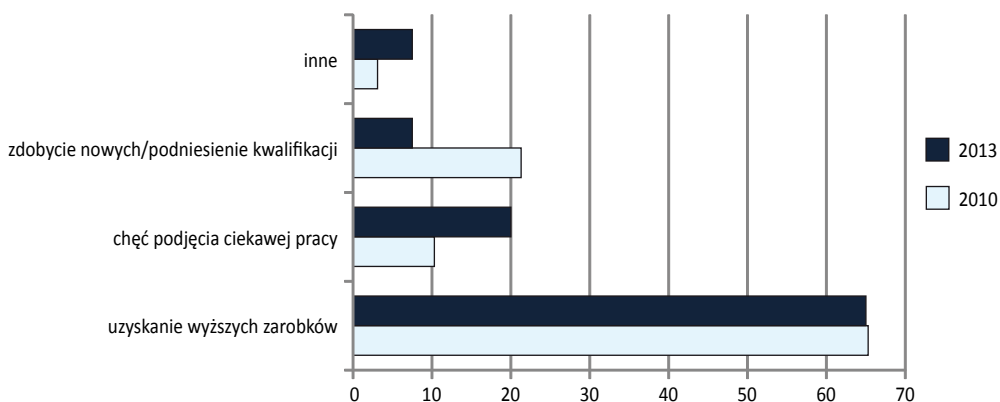
Wśród ogółu badanych absolwentów plany wyjazdu za granicę miał co piąty, jednakże niepokojący może być wysoki odsetek osób, którym w danym momencie trudno było określić prawdopodobieństwo wyjazdu za granicę (50 procent). Wśród respondentów – przy uwzględnieniu ich statusu na rynku pracy – istotnie częściej chęć wyjazdu deklarowały osoby nieposiadające zatrudnienia, co potwierdza test  $\chi^2$  Pearsona:  $7,184562$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0,02754$  oraz  $\chi^2$  NW  $7,351806$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0,02533$ . Osoby pracujące swoją przyszłość i karierę zawodową częściej łączyły z krajem.

Badani studenci bardzo zgodnie odpowiadali na pytanie o motywy wyjazdów zagranicznych – wskazywali głównie chęć uzyskania wyższych zarobków (65,3 procent). Niemal co szósty respondent jako motyw wskazał chęć zdobycia nowych kwalifikacji, które po powrocie do kraju mogłyby w domyśle poprawić jego szanse na rynku pracy. Absolwenci również w pierwszej kolejności wskazywali aspekt ekonomiczny, ale co piąty tłumaczył deklarację wyjazdu chęcią podjęcia ciekawej pracy.

możliwość podjęcia pracy w różnych miejscach, nawet takiej, która nie wymaga wykształcenia wyższego. Współczesny absolwent ma do wyboru różne ścieżki rozwoju własnej kariery zawodowej zarówno na rynku krajowym, jak i europejskim. Wielu z nich zamierza skorzystać z możliwości pracy za granicą i z różnych powodów wyjechać. Motywy wyjazdów uległy jednak na przestrzeni lat zmianom: oprócz ciągle najważniejszej motywacji ekonomicznej wśród powodów emigracji w następnej kolejności wymieniane są chęć samorealizacji w ciekawej pracy i chęć nabycia nowych kwalifikacji. Zważywszy na fakt, że wypowiedzi respondentów to bardziej wyraz ich przekonań, aniżeli faktów, można zadać pytanie, ilu z nich znajdzie pracę umożliwiającą im oczekiwany rozwój<sup>15</sup>.

Istnieje przekonanie, że możliwości znalezienia satysfakcjonującego miejsca na niezrównoważonym rynku pracy są różne dla różnych grup społecznych. Inna jest sytuacja kobiet i mężczyzn, mieszkańców miast i wsi czy nisko i wysoko wykwalifikowanych pracowników. Konsekwencją tego przekonania był (i po części nadal jest) pogląd, że posiadanie wyższego wykształcenia stanowi ważny atut w poszukiwaniu

**Wykres 6. Motywy wyjazdów zagranicznych**



Źródło: opracowanie własne.

## Podsumowanie

Obraz rynku pracy i panujących na nim warunków, jaki wyłania się z wypowiedzi badanych studentów, wskazuje na dość optymistyczne postrzeganie tego rynku przez badanych. Liczą oni, że ich przyszli pracodawcy będą zadowoleni z ich pracy, zaś oni sami sprostają wymaganiom. Wiedzą, że niekoniecznie znajdą na rynku pracy posadę w pełni ich zadowalającą, ale są na to przygotowani, stąd też dość powszechne deklaracje dokończania się i podnoszenia kwalifikacji. Poszukując pierwszej pracy, zarówno studenci, jak i absolwenci najchętniej wykorzystują standardowe sposoby, wymagające ich aktywności. Nie posiadają wygórowanych wymagań i dopuszczają

(lepiej) pracy albo nawet gwarancję jej uzyskania. Skutkiem takiego sposobu myślenia jest wyjątkowo dotkliwie odczuwanie braku zatrudnienia przez absolwentów szkół wyższych lub brak satysfakcji wynikający z podjęcia pracy niezgodnej z zainteresowaniami czy kwalifikacjami. W tej sytuacji spojrzenie z perspektywy studentów i absolwentów wyższych uczelni oraz zestawienie ich zawodowych i edukacyjnych aspiracji z chłonnością i potrzebami regionalnego rynku pracy wydaje się niezbędne. Dynamika zmian na współczesnym rynku pracy, zmieniającym się szybciej niż trwa okres nauki, wymaga od studentów i absolwentów, a później pracowników, stałej gotowości do podnoszenia kwalifikacji i umiejętności oraz szeroko pojętej mobilności<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> W. Pańków, B. Gąciarz, *Praca w Polsce na tle innych krajów europejskich*, [w:] H. Domański, A. Ostrowska, P.B. Sztabiński, *W środku Europy? Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006, s. 57.

<sup>16</sup> M. Boni, *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Warszawa 2009, s. 98.



## Bibliografia

*Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie Lubelskim 2013 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Wydział badań i Analiz, Lublin 2014.

Bańka A., *Kapitał kariery uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy*, [w:] Ratajczak Z., Bańka A., Turska E., *Współczesna psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2006.

Boni M., *Polska 2030, Wyzwania rozwojowe*, KPRM, Warszawa 2009.

De Cuyper N., De Witte H., Isaksson K., *Temporary employment in Europe. Conclusion*, [w:] tychże, *Employment contracts and well-being among European workers*, Ashgate Publishing, Hampshire 2005.

*Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, UNDP, Warszawa 2007, <http://hdr.undp.org/sites/default/files/poland-nhdr-2007-polish.pdf>.

Herbst M., Levitas A., *Decentralizacja systemu oświaty w Polsce. Lata 2000–2010 – czas stabilizacji i nowe wyzwania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2012.

Koradecka D., *Człowiek a środowisko pracy*, [w:] Borkowska S. (red), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPISS, Warszawa 2004.

Levitas A., *Wokół strategii oświatowych. Polskie i amerykańskie debaty o strategicznych problemach edukacji*, [w:] tegoż (red), *Strategie oświatowe*, ICM, Warszawa 2012.

Minkiewicz B., *Uczelnie i ich otoczenie. Możliwości i formy współdziałania*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2003.

*New Forms of Physical and Psychosocial Health Risks at Work. Study IP/A/EMPL/FWC/2006-205/C1-SC1*, European Parliament, Policy Department Economic and Scientific Policy, 2008, <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24294/20110718ATT24294EN.pdf>.

Pańków W., Gąciarz B., *Praca w Polsce na tle innych krajów europejskich*, [w:] Domański H., Ostrowska A., Sztabiński P.B., *W środku Europy? Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006.

*Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Raport Deloitte i Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, 2011, [http://www.deloitte.com/assets/DcomPoland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20Rankingi/pl\\_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf](http://www.deloitte.com/assets/DcomPoland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20Rankingi/pl_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf).

Różnowski B., Markowski K., Łobocki J., Konefał K., *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*, Instytut Rynku Pracy – Fundacja Nowy Staw, Lublin 2007.

*Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2012 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa 2013, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/rok-2012/>.

Zahorska M., Walczak D., *Polski system edukacyjny a rynki pracy w UE*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

## Graduates of Pope John Paul II State School Of Higher Education in Biala Podlaska at labor market – notions and reality

*For years, it is discussed whether education should be more academic or professional, whether and to what extent higher education is designed to meet the labor market and social needs, how to bring universities closer to the labor market and thus, to potential employers, and finally how to influence schools (and candidates) to educate in the fields and professions with high demand in the labor market. Currently observed problems are evidence of the lack of a holistic view of the labor market and education. The aim of the study was to confront last years students' notions of the labor market and its requirements with the reality found by graduates. The implementation of the study was divided into 3 stages. The first phase was completed in 2010 on a sample of 325 last years students, the second in 2012, resulting in collecting 240 declaration of consent and participation and the third in 2013, which ended with collecting 90 surveys form graduates. There is the social belief that the ability to find a satisfactory place at unsustainable labor market varies for different social categories. The situation is different for men and women, for urban and rural areas, for low and narrowly skilled workers. The consequence of such thinking was (and to some extent still is) the belief that having a higher education is an important asset in searching for a (better) job and in extreme perception is a guarantee of its acquisition. As a result of such belief is clearly perceptible lack of employment of university graduates or lack of satisfaction due to getting a job incompatible with the interests and qualifications. In this situation taking the perspective of students/graduates under consideration and collating of their professional and educational aspirations with regional labor market needs and responsiveness are important components.*

**Monika Łęska** jest doktorem nauk ekonomicznych w dyscyplinie zarządzania. Pracuje na stanowisku starszego wykładowcy w Katedrze Ekonomii i Zarządzania na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Technicznych Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół zarządzania placówkami edukacyjnymi oraz zmian zachodzących na rynku pracy pokolenia Y.

**Anna Jakubowicz** jest doktorem nauk ekonomicznych w dyscyplinie zarządzania. Pracuje na stanowisku starszego wykładowcy w Katedrze Ekonomii i Zarządzania na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Technicznych Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Jej zainteresowania badawcze skupiają się wokół zagadnień instytucji otoczenia biznesu.