

Marta Juchnowicz

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Polityka edukacyjna wobec potrzeb rynku pracy

Zmiany, jakie następowały w ostatnich latach na rynku pracy absolwentów szkół wyższych, doprowadziły do dysproporcji między podażą i popytem w ujęciu ilościowym i strukturalnym. Główną przyczyną tego stanu jest niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Trudności potęguje fakt nieskoordynowania systemu edukacyjnego z dynamicznie zmieniającymi się potrzebami pracodawców. Sytuacja ta wymaga podjęcia zdecydowanych działań dostosowawczych w ramach nowej polityki edukacyjnej, między innymi: zmiany modelu edukacyjnego, wyprzedzającego, a więc strategicznego podejścia do określania struktury kierunków, specjalności oraz programów kształcenia, większej skłonności szkół wyższych do elastycznego reagowania na progностyczne zapotrzebowanie rynku pracy oraz wzmocnienia edukacji ustawicznej dla dorosłych.

Zmiany na rynku pracy absolwentów szkół wyższych w Polsce

Na rynku pracy absolwentów szkół wyższych nastąpiły istotne zmiany. W minionym dziesięcioleciu ponad czterokrotnie wzrosła liczba absolwentów szkół wyższych, wchodzących na rynek pracy. Było to skutkiem przede wszystkim ponaddwukrotnego wzrostu współczynnika skolaryzacji dla szkolnictwa wyższego, a także wyżu demograficznego z przełomu lat 70. i 80. Zmieniła się również struktura absolwentów szkół wyższych, wśród których zdecydowanie dominują absolwenci nauk społecznych, biznesu i prawa. Stanowią oni ponad połowę osób opuszczających mury uczelni. Zmianom ilościowym towarzyszy powszechne przekonanie, że jakość, niejednokrotnie w pośpiechu zdobywanego wykształcenia, może budzić uzasadnione zastrzeżenia¹.

Równocześnie pojawiło się zjawisko niedopasowania struktury podaży i popytu na pracę pod względem ukończonych kierunków studiów, co wyraża się nasyceniem rynku specjalistami w wielu dziedzinach, przy niezaspokojonym zapotrzebowaniu na absolwentów kierunków technicznych. Sytuacji takiej nie można tłumaczyć wyłącznie wyborami

¹ E. Gorczycka, *Zarządzanie kapitałem intelektualnym słuchaczy zaocznych studiów magisterskich*, „Edukacja ekonomistów i menedżerów” 2006, nr 4, SGH, s. 175.

dokonywanymi przez młodzież. Na ich decyzje w znacznym stopniu wpływa dostępność kierunków studiów, a ta zależy od kosztów kształcenia. To z tego powodu w prywatnych szkołach wyższych 80% słuchaczy studiuje zarządzanie i marketing². Także niskie nakłady na edukację publiczną promują rozwój tanich kierunków kształcenia i tanich form, tj. studia zaoczne o skróconym wymiarze czasu pracy.

W rezultacie doszło do dysproporcji między podażą i popytem na pracę absolwentów, w ujęciu ilościowym i strukturalnym. Świadczy o tym dobitnie wysoki, najwyższy w UE, poziom bezrobocia, w tym szczególnie osób młodych w wieku 20–24 lata (także z wyższym wykształceniem). Wskaźniki bezrobocia dla tych grup przekraczały dwukrotnie średnią w UE. Bezrobotni w tej grupie wiekowej stanowili w 2005 r. 38,5%³. Poza zatrudnieniem pozostawało 626,1 tys. zarejestrowanych bezrobotnych do 24 roku życia, co stanowiło 11% ludności w tym wieku i oznaczało, że co dziesiąty młody człowiek w tej grupie wiekowej nie mógł znaleźć pracy. Nieco lepsza sytuacja dotyczy osób w wieku 25–29 lat, których stopa bezrobocia wynosiła w 2005 roku 21,2%.

Te niekorzystne zjawiska występują pomimo podejmowania wielu inicjatyw, służących aktywizacji absolwentów oraz ułatwianiu podejmowania pracy, na przykład program *Pierwsza praca, Absolwent, Inkubator przedsiębiorczości* itp. W ostatnich latach dokonano również szeregu zmian w prawie pracy, polityce społecznej, systemie ubezpieczeń itp., służących tym celom. Godnym odnotowania jest projekt ustawy, zakładający preferencje dla pracodawców, którzy zdecydują się na zatrudnienie absolwenta, polegające na zwolnieniu całkowitym w pierwszym roku zatrudnienia i częściowym w drugim roku, z opłat na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe. Działania te nie są skuteczne, ponieważ zasadniczą przyczyną zjawiska jest niewątpliwie fakt, że kształcą się nie tacy, którzy są potrzebni na rynku pracy. Problem ten wyraża się dwoma odmiennymi tendencjami.

Potencjał osób z wyższym wykształceniem nie odpowiada popytowi w ujęciu strukturalnym. Szkolnictwo wyższe traktowane było i jest przez władze państwowe jako swoisty amortyzator rynku pracy. W rezultacie wymknęło się spod świadomego kształtowania i doszło do „nadprodukcji” absolwentów w niektórych zawodach i specjalnościach. Równocześnie przewidywany jest niedobór absolwentów średnich szkół zawodowych⁴. Jest to przede wszystkim konsekwencją przyjętego systemu kształcenia

² G. Grotkowska, M. Socha, U. Sztanderska, *Elastyczność zatrudnienia a bezpieczeństwo socjalne na rynku pracy. Doświadczenia Polski*, MOP, Budapeszt 2005, s.54.

³ *Rocznik Statystyczny 2006*, GUS, Warszawa 2006, s. 252.

⁴ M. Kabaj, *Prognoza podaży i popytu absolwentów według poziomów wykształcenia*, Warszawa 2004, maszynopis.

średniego. W Polsce przyjęto strukturę kształcenia średniego według formuły 80–20 (tzn. 80% stanowią uczniowie liceów ogólnokształcących, 20% szkół zawodowych). Tymczasem w większości państw gospodarczo rozwiniętych dominuje model 30–70 (30% szkoły ogólnokształcące, 70% szkoły zawodowe i techniczne). Przeciętnie w UE 60% uczniów uczy się w szkołach zawodowych, a 40% w ogólnokształcących. Poza tym w krajach zachodnich zmniejsza się zainteresowanie młodzieży zawodami technicznymi, a także tradycyjnymi zawodami rzemieślniczymi. Otwiera to przed naszymi specjalistami szerokie możliwości. Jak pokazują współczesne realia, niedobór nie sprowadza się tylko do często wymienianych dziedzin IT, lecz także całej sfery usług. Ministerstwo Nauki w USA szacuje, że 60% nowych rodzajów prac w XXI wieku wymagać będzie umiejętności posiadanych przez 20% potencjalnych pracowników⁵.

Od kilku lat nie zmieniają się w sposób istotny preferencje polskiej młodzieży w kwestii wyboru zawodów. Podczas gdy struktura zapotrzebowania ulega dynamicznym zmianom. Według wyrażanych niekiedy poglądów, problem rozwiąże się sam wówczas, gdy nastąpi w sposób zauważalny dla społeczeństwa rozwój nowych dziedzin gospodarki, a tym samym odczuwalne zapotrzebowanie na nowe zawody i specjalności. Zmiany w popycie spowodują zmiany w wyborze preferencji zawodowych. Jest to przejaw dogmatycznej wiary, że wolny rynek, w tym przypadku rynek pracy, jest najlepszym regulatorem i samoczynnie nastąpi dostosowanie struktury zawodowo-kwalifikacyjnej do popytu na pracę. Przy takim założeniu struktura kierunków kształcenia jest wypadkową opóźnionych sygnałów rynkowych i indywidualnych, nie zawsze racjonalnych, preferencji, a nie obiektywnego zapotrzebowania gospodarki. Założenia tego nie można zaakceptować w żadnym przypadku, ze względów ekonomicznych, biorąc pod uwagę koszt kształcenia, na przykład lekarzy czy inżynierów, a także społecznych – kosztem w tym przypadku jest frustracja wielu tysięcy ludzi z „tak zwanym” wyższym wykształceniem, niemogących znaleźć pracy lub wykonujących prace proste, rutynowe.

W rezultacie pojawiło się zjawisko „eksportu” wykwalifikowanych pracowników, a także niedobór pracowników niektórych specjalności na polskim rynku pracy. Najnowsze badanie opinii studentów wykazuje, że dominująca większość (83%) jest zdecydowana na realizację kariery w Polsce po ukończeniu studiów⁶. Jedynie 17% respondentów planuje karierę zawodową za granicą po ukończeniu studiów. Wśród osób, które są zdecydowane na

⁵ *Before It's Too Late*, National Commission on Mathematics and Science Teaching for the 21st Century, U.S. Department of Education, 2000.

⁶ T. Rostkowski, *Start w karierę. PL. Opinie studentów biorących udział w projekcie*, SGH, PSZK, Warszawa 2007, s. 3.

wyjazd z Polski po ukończeniu studiów, ponad 40% planuje wyjazd za granicę na okres krótszy niż 24 miesiące. 14% respondentów nie planuje powrotu do Polski, a blisko 20% nie podjęło jeszcze ostatecznej decyzji.

Optymizmem napawa zjawisko najszybszego ograniczenia poziomu bezrobocia w ostatnich latach w grupie wiekowej 15-24 lata. Tej korzystnej zmiany nie można przypisać jedynie wpływowi migracji, gdyż równocześnie poprawia się stopa aktywności w wieku 15–24 lata z 32,5% w roku 2004 do 35,1 % w 2005, a także rosną wskaźniki zatrudnienia, analogicznie z 18,8% do 23,0%⁷. Oznacza to, że większa grupa młodych Polaków łączy naukę z pracą, ale być może część zrezygnowała z podjęcia studiów. W roku szkolnym 2005/2006 udział młodzieży uczącej się w grupie wiekowej 19–24 wynosił 54,8% i wzrósł w stosunku do roku poprzedniego o 0,4%, podczas gdy w latach ubiegłych wzrost był kilkuprocentowy (w roku szkolnym 200/2001 uczyło się 45,4% ludności tej grupy wiekowej)⁸.

Oczekiwania pracodawców determinantą polityki edukacyjnej

Peter Drucker w latach 90. XX wieku identyfikował przedsiębiorczość wyłącznie z przedsiębiorcą i przedsiębiorstwem. Rozumiejąc pod tym pojęciem cechę, która oznacza *gotowość i zdolność do podejmowania i rozwiązywania w sposób twórczy i nowatorski nowych problemów, umiejętność wykorzystywania pojawiających się szans i okazji do elastycznego przystosowania się do zmieniających się warunków*⁹. Tymczasem współczesność wskazuje, że przedsiębiorczość jest jedną z szczególnie pożądanych cech, stwarzającą szansę na sukces w życiu, niezależnie od charakteru wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska¹⁰.

W organizacjach XXI wieku, pracodawcy cenią u pracowników, przede wszystkim innowacyjność, pojmowaną jako aktywne poszukiwanie możliwości wprowadzenia korzystnych dla firmy i jej klientów zmian oraz elastyczność. Ta ostatnia cecha powinna przejawiać się między innymi w większej niż dotychczas skłonności do wykonywania pracy w innych formach zatrudnienia, poza umową o pracę, a więc w formie umów zlecenia, czy pracy w oparciu o własną działalność gospodarczą, na zasadach samozatrudnienia. Ekspozowane przez pracodawców cechy stanowią główne komponenty przedsiębiorczości,

⁷ Tamże, s. 234.

⁸ Tamże, s. 343.

⁹ P.F. Drucker, *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa 1992, s. 34–35.

¹⁰ T. Rachwał, *Cele i treści kształcenia przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych*, [w:] J. Brdulak, M. Kulikowski (red.), *Przedsiębiorczość stimulatorem rozwoju gospodarczego*, Instytut Wiedzy, Warszawa 2004, s. 264.

definiowanej przez Rachwałę jako zespół cech osobowości człowieka, takich jak aktywność, zapał do pracy, inicjatywa, kreatywność, podzielność uwagi, zdolność do koncentracji, pewność siebie, samodyscyplina, skłonność do wyważonego ryzyka i brania odpowiedzialności za siebie i innych oraz posiadana intuicja i umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, kierowania sobą i innymi, podejmowania decyzji¹¹. Badanie wymagań polskich pracodawców określanych w procesie doboru, potwierdza znaczenie wyżej wymienionych składowych przedsiębiorczości, które można pogrupować w pięć obszarów kompetencji uniwersalnych:

1. kreatywność,
2. współpraca z innymi: a) zdolności interpersonalne, b) umiejętność zarządzania konfliktem, c) umiejętności negocjacyjne, d) odporność na stres, e) kultura osobista;
3. komunikowanie się: a) znajomość języków obcych, b) komunikatywność, c) opracowanie raportów;
4. organizacja pracy: a) zdolności organizacyjne, b) umiejętność angażowania się w kilka projektów równocześnie, c) praca w zespole, d) dobra organizacja pracy, e) dyspozycyjność, f) silna motywacja i zaangażowanie, g) samodzielność w działaniu;
5. umiejętności analityczne: a) umiejętności analizy statystycznej, b) umiejętności analityczne;
6. wykorzystanie wyposażenia stanowiska pracy: a) obsługa sprzętu biurowego, b) obsługa PC (Office)¹².

Dodatkowym czynnikiem komplikującym jest rozbieżność oczekiwań pracodawców i absolwentów poszukujących pracy¹³. Analiza postaw studentów zaocznych wskazuje, że rzadko cechuje ich aktywność, chęć rzućenia wyzwania, podjęcia ryzyka, przebojowość¹⁴. Badania wykazują, że blisko 15% studentów studiów dziennych nie zna swoich planów rozwojowych – nie opracowało planu kariery, a jedynie 10% dysponuje planem opracowanym na najbliższe 5 lat¹⁵. Także tylko część studentów zaocznych, nawet tych z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, wypracowało strategię własnej kariery

¹¹ Tamże.

¹² Badania polegały na analizie 522 ogłoszeń rekrutacyjnych opublikowanych od stycznia do lipca 2003 roku. Zob.: T. Rostkowski, *Wymagania rekrutacyjne pracodawców 2003. Raport z badań*, SGH, HRK Partners, Warszawa 2003.

¹³ D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, PTE, Szczecin 2003, s. 126.

¹⁴ E. Gorczycka, dz. cyt., s. 183.

¹⁵ T. Rostkowski, *Start w karierę...*, dz. cyt., s. 2.

zawodowej i konsekwentnie ją realizuje¹⁶. Tymczasem, uzasadnionym jest oczekiwanie, aby większość populacji studentów dysponowała planem kariery. Dzięki temu możliwy byłby optymalny wybór drogi zawodowej i konsekwentny, świadomy rozwój kompetencji (wiedzy, umiejętności i doświadczenia) pożądanych dla realizacji ścieżki kariery. Kolejnym problemem jest niewielka elastyczność zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w zawodzie innym niż wyuczony.

Wydaje się, że system edukacyjny w Polsce w niewystarczającym stopniu reaguje na dynamicznie zmieniające się potrzeby i oczekiwania pracodawców. Zmiany w strukturze kierunków i specjalności kształcenia, w programach szkolnych, następują zdecydowanie zbyt późno w stosunku zmian na rynku pracy. O profilu kształcenia decydują często zasoby kadrowe poszczególnych szkół, niekiedy partykularne interesy nauczycieli lub samorządów lokalnych. Programy nauczania, zdecydowanie przeładowane materiałem faktograficznym, nie uwzględniają na przykład faktu, że:

- pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki kompetencjom społecznym, traci się zaś w 70% z braku kompetencji społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych;
- według szacunków, od 7% do 25% całej populacji dorosłych Polaków można uznać za niekompetentnych społecznie. Również badania porównawcze w UE wskazują, na braki umiejętności społecznych naszej młodzieży (na przykład umiejętności współpracy w zespole).

Nieodzowne jest więc zwrócenie w programach kształcenia szczególnej uwagi na kształtowanie cech i umiejętności kreujących w najwyższym stopniu przedsiębiorczość oraz odpowiadających na zapotrzebowanie rynku pracy. Dlatego celowe jest proaktywne, wyprzedzające, a więc strategiczne, podejście do określania struktury kierunków, specjalności oraz programów kształcenia.

Działania dostosowujące ofertę edukacyjną do potrzeb rynku pracy

Strategia Rozwoju Kraju na lata 2007–2015 zakłada konieczność dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, poprzez:

- podniesienie jakości edukacji w szkołach na wszystkich szczeblach,
- przywrócenie rangi i jakości edukacji zawodowej,
- rozwój kształcenia ustawicznego,

¹⁶ E. Gorczycka, dz. cyt., s. 183.

- usprawnienie systemu prognozowania popytu na pracę¹⁷.

Realizacja powyższych założeń wymaga przede wszystkim nowej strategii edukacyjnej, opartej na modelu edukacyjnym dominującym w krajach dawnej Unii, to znaczy modelu 60–40, o którym była mowa wcześniej. Zmiana ta nie oznacza zagrożenia dla szkolnictwa wyższego, które powinno rozwijać się dalej dynamicznie, dążąc do przeciętnego poziomu w UE, z preferencjami dla nauk technicznych. Strategia edukacyjna niewątpliwie powinna uwzględniać prognozy zapotrzebowania na pracę według poziomów wykształcenia i zawodów. Rozwój szkolnictwa wyższego odpowiada wysokim aspiracjom edukacyjnym oraz skłonności do rozwoju, co przejawia się szczególnie zainteresowaniem Polaków studiami wyższymi.

Tabela 1. Założenia Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015 w zakresie szkolnictwa wyższego

Wskaźniki	UE–25 2005 rok	Polska – 2005	Polska – 2015
Odsetek osób z wykształceniem wyższym		13,9	18,0
Absolwenci na kierunkach matematycznych, przyrodniczych i technicznych (% absolwentów szkół wyższych ogółem)	12,6	9,4	25
Odsetek osób w wieku 25–64 lata uczących się i doksztalających	10,2	4,9	10

Źródło: Strategia rozwoju kraju 2007–2015, Warszawa 2007, s. 76

Niestety, wzrost współczynnika skolaryzacji i wysokie aspiracje Polaków nie przekładają się na odpowiednią jakość kapitału ludzkiego oraz jego właściwe wykorzystanie. Nie należą do rzadkości przypadki wykonywania pracy kierowcy, sprzedawcy itp. przez absolwentów szkół wyższych II stopnia. Nieodzowne są więc zmiany w oferowanych przez szkoły wyższe kierunkach i programach kształcenia, uwzględniające pojawienie się nowych zawodów i specjalności, a także zmiany oczekiwań pracodawców w kwestii preferowanych cech i zachowań. W tym celu konieczne są, po pierwsze – usprawnienie systemu prognozowania popytu na pracę oraz monitorowania bieżącej sytuacji na rynku pracy, a po drugie – skłonność szkół wyższych do elastycznego reagowania na prognostyczne zapotrzebowanie rynku pracy, odpowiednio do dynamicznych zmian w treści pracy.

¹⁷ *Strategia rozwoju kraju 2007–2015, Warszawa 2007, s. 44.*

Jednym ze sposobów zmniejszenia negatywnych skutków niedostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy jest wzmocnienie edukacji ustawicznej dla dorosłych. W tym zakresie dzieli nas od krajów członkowskich UE wielki dystans. W UE, według danych z 2004 roku, doksztalca się około 10% osób dorosłych, w Szwecji ponad trzykrotnie więcej (36%), podczas gdy w Polsce 5,5%. Plan na rok 2010 przewiduje osiągnięcie w UE poziomu 12,5%. Założenia *Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015* przewidują dwukrotne zwiększenie liczby osób dorosłych uczących się z 4,9% do 10 %. Dzięki kształceniu ustawicznemu ludzie zdobywają dwie – trzy specjalności, są więc bardziej elastyczni kwalifikacyjnie, wzrasta ich mobilność zawodowa, a więc łatwość przekwalifikowania się i w ten sposób, mają zdecydowanie większe szanse na utrzymanie się aktywne na rynku pracy i ciekawą karierę zawodową.

Bibliografia

Before It's Too Late, National Commission on Mathematics and Science Teaching for the 21st Century, U.S. Department of Education, 2000.

P.F. Drucker, *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa 1992.

E. Gorczycka, *Zarządzanie kapitałem intelektualnym słuchaczy zaocznych studiów magisterskich*, „Edukacja ekonomistów i menedżerów” 2006, nr 4.

G. Grodkowska, M. Socha, U. Sztanderska, *Elastyczność zatrudnienia a bezpieczeństwo socjalne na rynku pracy. Doświadczenia Polski*, MOP, Budapeszt 2005.

M. Kabaj, *Prognoza podaży i popytu absolwentów według poziomów wykształcenia*, Warszawa 2004.

D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, PTE, Szczecin 2003.

T. Rachwał, *Cele i treści kształcenia przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych*, [w:] J. Brdulak, M. Kulikowski (red.), *Przedsiębiorczość stymulatorem rozwoju gospodarczego*, Instytut Wiedzy, Warszawa 2004.

Rocznik Statystyczny 2006, GUS, Warszawa 2006.

T. Rostkowski, *Start w karierę. PL. Opinie studentów biorących udział w projekcie*, SGH, PSZK, Warszawa 2007.

T. Rostkowski, *Wymagania rekrutacyjne pracodawców 2003. Raport z badań*, SGH, HRK Partners, Warszawa 2003.

Strategia rozwoju kraju 2007–2015, Warszawa 2007.

Abstract

Changes that have been happening in recent years on the college graduates' market led to the disproportion between supply and demand in both quantitative and structural point of view. The main reason of this condition is inappropriate adjustment of the educational offer to the current labour market needs. The difficulties are intensified by the lack of educational system that would be coordinated with dynamically changing employers' requirements. This situation requires undertaking of determined adjustment actions within new educational policy, inter alia: change of the educational model, strategic approach to defining the structure of courses, specialties and development programmes, greater propensity of colleges to flexible responding to the labour market prognostic demand, and reinforcement of lifelong learning for adults.

Nota o Autorce

Autorka jest profesorem Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, kierownikiem Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego SGH. Zajmuje się problematyką zarządzania zasobami ludzkimi. Jej zainteresowania dotyczą głównie tematyki motywowania pracowników oraz systemów wynagrodzeń. Ma na swym koncie kilkanaście książek i liczne artykuły, np.: *Jak oceniać pracę. Od wartościowania stanowisk do wartościowania kompetencji* (współautor Ł. Sienkiewicz), Difin, Warszawa 2006.