

Relacje partnerskie uczelni z podmiotami otoczenia a kreowanie postaw przedsiębiorczych

W artykule autorka omawia relacje zachodzące między uczelniami a ich otoczeniem biznesowym pod kątem kreowania (lub hamowania) zachowań przedsiębiorczych samych uczelni oraz ich studentów, absolwentów oraz pracowników. W szczególności analizie poddano kwestie kompatybilności oczekiwań pracodawców z profilem absolwenta uczelni. Następnie wskazano przyczyny malej efektywności tradycyjnych narzędzi inicjowania zachowań przedsiębiorczych, co poparto wynikami badań studentów i przedsiębiorców z Dolnego Śląska. Oceniono też aktywność uczelni w rozwijaniu nowych, innowacyjnych form przedsiębiorczości akademickiej.

Otwarcie systemu edukacji na środowisko i świat

Spoglądając z perspektywy europejskiej należy zauważyć, że zalecane podejście do polityki edukacyjnej w poszczególnych krajach członkowskich UE formułuje podstawowe wyzwania, których realizacja przybliży poszczególne narodowe systemy edukacji do wymogów społeczeństwa informacyjnego i opartego na wiedzy. Wyzwania te dotyczą: poprawy jakości i efektywności systemów edukacji w UE, ułatwienia powszechnego dostępu do systemów edukacji oraz – istotnego wyzwania z punktu widzenia problematyki artykułu – otwarcia systemów edukacji na środowisko i świat¹. Tak sformułowane wyzwania (cele strategiczne) odnoszą się do różnych poziomów i form edukacji – od szkolnictwa podstawowego przez kształcenie zawodowe, do szkolnictwa wyższego i kształcenia ustawicznego. Każdemu z wymienionych celów przypisano wiązki celów szczegółowych, a w ich ramach ustalono kluczowe sprawy wymagające aktywnych działań. W ramach celu strategicznego *Otwarcie systemów edukacji na środowisko i świat* wskazano na potrzebę:

- a) wzmocnienia powiązań ze światem pracy, działalnością badawczą i społeczeństwem poprzez:

¹ *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2003.

- promowanie współpracy między placówkami edukacyjnymi a środowiskiem lokalnym,
- uruchamianie partnerskich przedsięwzięć z udziałem wszelkiego rodzaju placówek edukacyjnych, firm, instytucji badawczych,
- zachęcanie instytucji i osób indywidualnych do współpracy w ramach kształcenia i doskonalenia zawodowego;

b) rozwijania przedsiębiorczości poprzez:

- promowanie inicjatywy i kreatywności w procesie kształcenia,
- kształtowanie umiejętności niezbędnych do założenia i prowadzenia własnej firmy.

Warto w tym miejscu podkreślić, że w wielu krajach europejskich stosuje się różne sposoby budowania bezpośrednich i intensywnych powiązań między szkolnictwem wyższym i jego otoczeniem, w tym zwłaszcza ze światem pracy. Wśród tych sposobów wymienia się przykładowo: profesjonalizację zarządzania uczelniami, nowe modele finansowania szkolnictwa, udział w procesie edukacji specjalistów – praktyków spoza uczelni czy reformę programów studiów ukierunkowaną na wyższy poziom przygotowania praktycznego. Zwraca się uwagę na fakt, że rozwijanie przez szkolnictwo wyższe przedsiębiorczości i umiejętności wyzwalania inicjatyw prowadzi do znacznie większej aktywności studentów i absolwentów w poszukiwaniu pracy, a nawet w tworzeniu miejsc pracy².

W niniejszym artykule autorka podejmuje próbę oceny relacji zachodzących między uczelniami a ich otoczeniem biznesowym pod kątem kreowania (lub hamowania) zachowań przedsiębiorczych samych uczelni oraz jej studentów, absolwentów oraz pracowników dydaktyczno-naukowych. W szczególności analizie poddano kwestie kompatybilności oczekiwań pracodawców z profilem absolwenta uczelni. Następnie wskazano przyczyny małej efektywności tradycyjnych narzędzi inicjowania zachowań przedsiębiorczych, jakimi są praktyki zawodowe, co poparto wynikami badań studentów i przedsiębiorców z Dolnego Śląska. Oceniono też aktywność uczelni w rozwijaniu nowych, innowacyjnych form przedsiębiorczości akademickiej.

Proces kształcenia a rynek pracy w Polsce

Badacze rynku pracy podkreślają zgodnie, że wykształcenie wyższe nie gwarantuje dziś otrzymania pracy, ale szanse jej uzyskania są większe dla absolwenta uczelni.

² B. Minkiewicz (red.), *Uczelnie i ich otoczenie. Możliwości i formy współdziałania*, SGH, Warszawa 2003, s.35.

Przechodzenie absolwentów szkół wyższych na rynek pracy przebiega różnie – może oznaczać uzyskanie pracy, dalsze dokończenie bądź bezrobocie i bierność. W Polsce w latach 90., podobnie jak wówczas w krajach UE, bezrobocie osób z wyższym wykształceniem nie stanowiło większego problemu. Sytuacja uległa jednak zmianie począwszy od roku 1998, kiedy coraz liczniejsze roczniki absolwentów uczelni pojawiały się na rynku pracy, przy jednoczesnym wzroście liczby osób poszukujących pracy i zmniejszającej się liczbie miejsc pracy. Zjawisko to uruchomiło proces monitorowania potencjału i barier rynku pracy, zarówno w ujęciu krajowym, jak też regionalnym i lokalnym.

Kształcenie stało się w okresie ostatnich dziesięciu lat sposobem dostosowywania się młodych ludzi do zmian na rynku pracy oraz przewidywanego zapotrzebowania na pracowników. Podnoszenie poziomu wykształcenia było też inspirowane przez politykę edukacyjną uczelni państwowych oraz rozwój oferty szkolnictwa niepaństwowego. Zwiększona skłonność do nauki była również wynikiem coraz bardziej ograniczonych szans zaistnienia na rynku pracy jedynie z dyplomem szkoły średniej. Zjawiska te zaowocowały jednak powstaniem obecnych problemów absolwentów szkół wyższych na polskim rynku pracy, w tym zwłaszcza kierunków biznesowych i pedagogicznych. W rezultacie tego studenci i absolwenci uczelni musieli w coraz większym stopniu realizować oczekiwania pracodawców, co do profilu zawodowo-osobowościowego wymaganego od przyszłego pracownika. Badania potwierdzają, że poza wszechstronnym przygotowaniem merytorycznym, pracodawcy oczekują wielu innych umiejętności od nowych kadr oraz ukształtowania osobowościowego. Na przykład w odniesieniu do absolwentów szkół biznesowych oczekuje się:

- umiejętności radzenia sobie ze skomplikowanymi procesami zachodzącymi w gospodarce,
- umiejętności szybkiego rozeznania zmian następujących w nowoczesnych systemach zarządzania,
- otwartości i gotowości do pracy zespołowej,
- sprawnego posługiwania się wszystkimi dostępnymi narzędziami z zakresu techniki informacyjnej.

Jak wynika z powyższego zestawienia, wykształcenie wyższe nie może być ukierunkowane wyłącznie na przekazanie wiedzy, ale też musi kształtować określone postawy i zachowania oczekiwane i aprobowane przez pracodawców. Ważne staje się ustalenie, ile

w toku studiów student powinien otrzymać wiedzy i umiejętności, a ile starań powinno się przeznaczyć na rozwój osobowości absolwenta uczelni³.

Badacze tendencji zmian rynku pracy i rynku usług edukacyjnych w Polsce wskazują następujące działania, które mogą usprawnić wzajemne dopasowanie rynku usług edukacyjnych i rynku pracy. Oto przykładowe zalecenia⁴:

- uruchomienie solidnego, systematycznego i pogłębionego badania popytu na pracę oraz upowszechniania wyników tych badań;
- stworzenie takiego systemu finansowania studiów, który zmniejszy barierę finansową w rozwijaniu studiów drogich (np. politechnicznych);
- wprowadzanie rozwiązań pozwalających studentom na nabywanie nie tylko wiedzy teoretycznej, ale również umiejętności praktycznych.

Odnosząc się do ostatniego stwierdzenia, można wymienić cały wachlarz tzw. tradycyjnych instrumentów kształtowania praktycznych umiejętności studentów poprzez ich kontakty z otoczeniem biznesowym w trakcie studiów. Wyróżnimy tu: różne formy praktyk zawodowych, wykonywanie projektów semestralnych, pisanie prac dyplomowych czy podejmowanie pracy zarobkowej. Najbardziej sformalizowane są praktyki, które nie doczekały się – poza wyjątkami – dobrych rozwiązań. Pracodawcy niechętnie organizują praktyki, co wynika obecnie z dwóch powodów: braku czasu dla praktykanta oraz obawy przed ujawnieniem tajemnic przedsiębiorstwa.

Kontakty studentów z otoczeniem biznesowym uczelni na Dolnym Śląsku

Eksperti dowodzą, że obecnie znalezienie pracy przez absolwenta studiów, który nie posiada stażu zawodowego jest praktycznie niemożliwe. Badania prowadzone wśród pracodawców Dolnego Śląska pozwoliły na uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania: Czy system edukacji na poziomie wyższym gwarantuje uzyskanie praktycznych umiejętności? Jak można ocenić jakość praktyk zawodowych studentów? Czy przedsiębiorstwa są otwarte na współpracę z uczelnią i przyjmowanie praktykantów oraz czy są gotowe ich zatrudniać⁵?

Uzyskane wyniki nie napawają optymizmem. Badania przeprowadzone w grupie 900 dolnośląskich studentów wykazały, że powszechność odbywania praktyk zawodowych jest

³ Szeroką dyskusję na ten temat można odnaleźć w publikacji *Między konserwatyzmem a innowacyjnością*, „Nowe życie gospodarcze” 2005, nr 10, s. 5–10.

⁴ Tamże, s.44.

⁵ J. Dziechciarz i in. (red.), *Edukacja i kształcenie w województwie dolnośląskim wobec potrzeb regionalnego rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 2007, s. 55–62.

uzależniona od kierunku studiów. Otóż w ciągu ostatnich dwóch lat praktyki zawodowe odbyło 100% respondentów – studentów studiów medycznych i rolniczych, następnie 74% przedstawicieli kierunków z grupy „kształcenie”, a tylko 42% studentów nauk społecznych, gospodarki i prawa. Jak widać, praktyki zawodowe dla studentów kierunków ekonomicznych nie są popularne, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z późniejszymi oczekiwaniami pracodawców.

W opinii dolnośląskich studentów, którzy uczestniczyli w praktykach, do zalet takiej formy aktywności należą: szansa na poznanie środowiska pracy (64%), możliwość uzupełnienia wiedzy teoretycznej (44%), a także możliwość poznania nowych ludzi oraz odnotowania odbycia praktyki w CV (33%). Z kolei do głównych mankamentów odbytych praktyk respondenci zaliczyli: zbyt krótki czas praktyki (39%), zlecanie praktykantom jedynie prostych zadań (37%) oraz nieprzychylnie nastawienie pracowników przedsiębiorstwa (21%). Badania dolnośląskich pracodawców niestety potwierdzają brak akceptacji i zaangażowania przedsiębiorstw w realizację tej formy praktycznej aktywności studentów. Można by zaryzykować stwierdzenie, że wręcz zniechęcają studentów, jeśli weźmiemy po uwagę, że 70% dolnośląskich firm (zwłaszcza zatrudniających do 9 pracowników) w ogóle nie przyjmuje praktykantów, natomiast 25% pracodawców oferuje rocznie praktyki dla 1 do 3 studentów. Okazuje się, że najrzadziej przyjmują praktykantów firmy reprezentujące branże: pośrednictwo finansowe, handel hurtowy i detaliczny, budownictwo i edukacja. Z kolei zapotrzebowanie na praktykantów zgłaszają pracodawcy z branży hotelarsko-gastronomicznej oraz ochrony zdrowia i opieki socjalnej. Niestety, czas trwania praktyk w dolnośląskich przedsiębiorstwach jest krótki – 46% badanych firm oferuje praktyki maksimum miesięczne, a w 25% firm czas praktyki waha się od 1 do 3 miesięcy.

W podsumowaniu tego wątku warto zaznaczyć, że współpraca pracodawcy z praktykantem ma zwykle charakter jednorazowy, gdyż kończy się z chwilą zakończenia praktyki (60% praktykantów nie znalazło zatrudnienia w „swojej” firmie). Jak wskazują wyniki cytowanych badań, wśród nielicznych firm, które zaoferowały pracę praktykantom dominowały te, które zatrudniły tylko 1 osobę.

Z kolei inne badania przeprowadzone w grupie 350 przedsiębiorstw Dolnego Śląska wskazują na następujące braki kwalifikacyjne absolwentów uczelni wyższych: małe doświadczenie zawodowe i niewielkie umiejętności praktyczne, słaba znajomość języków obcych, brak umiejętności obsługi programów komputerowych, brak wiedzy specjalistycznej. Ponadto absolwentom uczelni brakuje umiejętności kierowania ludźmi, umiejętności pracy

w zespole i komunikacji⁶. Paradoksalnie, międzynarodowe koncerny preferują wykształcenie ogólne, wymagają od kandydatów określonych cech charakteru, motywacji, umiejętności uczenia się, natomiast w małych firmach do głównych cech poświadczanych u kandydatów do pracy należy doświadczenie.

Wymienione oczekiwania pracodawców z Dolnego Śląska są znane studentom uczelni tego regionu, a co za tym idzie, rośnie zainteresowanie różnymi kursami i szkoleniami podnoszącymi ich przydatność na rynku pracy. Badania prowadzone wśród studentów wykazały, że 57% osób odbyło jakieś kursy i szkolenia w ciągu ostatnich 24 miesięcy. Najbardziej popularne okazały się kursy językowe (68%), potem kursy na prawo jazdy, kursy obsługi komputera, szkolenia z zakresu rozwoju osobistego oraz zarządzania zasobami ludzkimi⁷. Zatem rezultatem przedsiębiorczych zachowań na rynku pracy jest korzystanie przez studentów z oferty szkoleń i kursów podnoszących ich wartość rynkową jako kandydatów do pracy.

Aktywność uczelni w zakresie inicjowania zachowań przedsiębiorczych

Idea współpracy, partnerstwa kojarzy się zazwyczaj z postrzeganiem uczelni jako organizacji o charakterze non-profit, która realizując swoją naczelną misję zabiega o przyjazne stosunki z różnorodnymi interesariuszami, działającymi w jej otoczeniu. W tym ujęciu szkole wyższej przypisuje się następujące role: nauczyciela, autorytetu moralnego, pracodawcy, inwestora, twórcy kultury, podmiotu wspieranego finansowo.

Jednakże dynamika zmian otoczenia rynkowego i społeczno-gospodarczego uczelni wymaga, by relacje uczelnia – otoczenie poddać pogłębionej analizie, zwłaszcza, że nowe uregulowania prawne pozwalają uczelniom budować niespotykane wcześniej relacje np. inkubatory przedsiębiorczości.

Najbardziej aktywne uczelnie poszukują źródeł finansowania projektów dotyczących wspierania przedsiębiorczości akademickiej. Dowodem tego są chociażby wyniki pilotażowego przedsięwzięcia pt. *Wsparcie innowacyjnej przedsiębiorczości akademickiej*, ogłoszonego we wrześniu 2006 roku i finansowanego ze środków na naukę⁸. W ciągu dwóch miesięcy od ogłoszenia zostało złożonych 45 wniosków, z czego do finansowania rekomendowano 15 wniosków na łączną kwotę 1 543 292 zł. Poniżej zamieszczono przykłady

⁶ T. Kupczyk, *Kształcenie ustawiczne adekwatne do rynku pracy jako skuteczny sposób wzrostu konkurencyjności Dolnego Śląska*, [w:] M. Zalewska (red), *Szkolnictwo wyższe na Dolnym Śląsku źródłem przewagi konkurencyjnej?*, Dolnośląskie Centrum Studiów Regionalnych, Wrocław 2007, s. 57.

⁷ J. Dziechciarz i in. (red), dz. cyt., s. 88–89.

⁸ „Sprawy nauki”, Biuletyn Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego 4 (119), wrzesień 2006.

projektów z zakresu wspierania innowacyjnej przedsiębiorczości akademickiej, które otrzymały dofinansowanie⁹:

- bizLAB – Laboratorium Akademickiego Biznesu (Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, CITTiR),
- InQbator stworzony dla Poznania – promocja innowacyjnej przedsiębiorczości akademickiej w Wielkopolsce (Fundacja Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu),
- Start-up IT (Instytut Chemii Bioorganicznej PAN, Poznańskie Centrum Superkomputerowo-Sieciowe),
- Promocja przedsiębiorczości w środowisku naukowym w ramach Dolnośląskiego Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości (Wrocławski Park Technologiczny S.A.),
- Szkolenie i doradztwo dla wykładowców prowadzących zajęcia dydaktyczne w zakresie innowacyjnej przedsiębiorczości (Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego w Warszawie),
- Wsparcie innowacyjnej przedsiębiorczości akademickiej – usługi doradcze i szkoleniowe (Polsko-Japońska Wyższa Szkoła Technik Komputerowych w Warszawie),
- Rozwój instrumentów wspierania przedsiębiorczości akademickiej w Politechnice Łódzkiej, w tym przedsiębiorczości studentów, doktorantów i absolwentów (Politechnika Łódzka).

W grupie omawianych projektów, jeden związany jest z kreowaniem zachowań przedsiębiorczych w regionie Dolnego Śląska. Chodzi tu o Dolnośląski Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości. DAIP jest autonomiczną jednostką organizacyjną, utworzoną we Wrocławskim Parku Technologicznym na podstawie umowy o współpracy pomiędzy Politechniką Wrocławską, Uniwersytetem Wrocławskim, Uniwersytetem Przyrodniczym we Wrocławiu oraz Wrocławskim Parkiem Technologicznym. DAIP oferuje na specjalnych warunkach finansowych wynajem atrakcyjnej i nowoczesnej powierzchni biurowo-produkcyjno-warsztatowej, dając szansę rozwoju młodym przedsiębiorcom – studentom, doktorantom, absolwentom i pracownikom uczelni.

⁹ „Sprawy nauki”, Biuletyn Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego 3 (124), marzec 2007.

Podsumowanie

Wyniki ogólnopolskich badań przeprowadzonych na zlecenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego wyraźnie wskazują na brak pomostu między światem nauki a biznesem, przy czym winą za taki stan rzeczy obarcza się brak zainteresowania ze strony biznesu¹⁰.

U podstaw braku współpracy firm z uczelniami i naukowcami leżą – w świetle badań przedsiębiorców – takie bariery, jak: brak dostatecznych zachęt ze strony władz (np. podatkowych), zbyt wysoka cena współpracy z ośrodkiem naukowym, nieznamość przez naukowców realiów biznesowych i rynku, na którym funkcjonuje przedsiębiorstwo. Ponadto współpracę utrudnia biurokracja i brak konkretnej informacji o możliwych korzyściach z podjętej współpracy. Niepokojący jest fakt, że 56% badanych przedsiębiorców nie widzi potrzeby takiej współpracy.

Omawiane w artykule wybrane aspekty przedsiębiorczości akademickiej wymagają zmiany takiego nastawienia do współpracy ze strony biznesu. Ważnym wsparciem finansowym dla wspólnych przedsięwzięć może okazać się Program Operacyjny *Innowacyjna Gospodarka*, w którym na lata 2007–2013 zarezerwowano około trzech miliardów euro. Wydaje się, że w trudniejszej sytuacji są uczelnie ekonomiczne, które tak naprawdę tworzą całkiem nową platformę współpracy z otoczeniem biznesowym, w ramach której każdy z partnerów powinien realizować określone, wymierne korzyści. Do grupy wspólnych dla obydwu stron korzyści zdecydowanie powinno należeć wspieranie innowacyjnych zachowań przedsiębiorczych studentów, absolwentów, doktorantów i pracowników uczelni w różnych dostępnych formach. Ważne jednak jest, by podmioty biznesu zaczęły postrzegać i wspierać te działania, również w kontekście poszukiwania dla siebie przyszłych źródeł przewagi konkurencyjnej na rynku.

Bibliografia

J. Dziechciarz i in. (red.), *Edukacja i kształcenie w województwie dolnośląskim wobec potrzeb regionalnego rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 2007.

Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2003.

B. Minkiewicz (red.), *Uczelnie i ich otoczenie. Możliwości i formy współdziałania*, SGH, Warszawa 2003.

¹⁰ Tamże, s.14–15.

T. Kupczyk, *Kształcenie ustawiczne adekwatne do rynku pracy jako skuteczny sposób wzrostu konkurencyjności Dolnego Śląska*, [w:] M. Zalewska (red), *Szkolnictwo wyższe na Dolnym Śląsku źródłem przewagi konkurencyjnej?*, Dolnośląskie Centrum Studiów Regionalnych, Wrocław 2007.

„Sprawy nauki”, Biuletyn Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego 3(124), marzec 2007.

„Sprawy nauki”, Biuletyn Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego 4 (119), wrzesień 2006.

Abstract

In the article the author discusses connections between universities and their business environment, concerning facilitation or inhibition of the entrepreneurial behaviors of universities and their students, graduates and employees. The analysis focuses particularly on compatibility of employers' requirements and the profile of a graduate. Afterwards, the reasons of low effectiveness of traditional methods of entrepreneurial behavior's initiating have been indicated and supported by results of the research proceeded among students and entrepreneurs from the region of Lower Silesia. The university's activity within the scope of fostering innovative forms of academic entrepreneurship has also been evaluated.

Nota o Autorce

Autorka jest ekonomistą, specjalistą z zakresu zarządzania i marketingu usług, profesorem w Wyższej Szkole Handlowej we Wrocławiu, kierownikiem Katedry Handlu i Marketingu. Jej dorobek naukowy obejmuje książki i artykuły nt. rynku i marketingu usług oraz organizacji non-profit, w tym publikację nt. *Rozwój usług edukacyjnych w erze społeczeństwa informacyjnego* (PWE 2006). Aktualnie autorka kieruje projektem badawczym własnym finansowanym przez MNiSzW nt. *Partnerstwo i konkurencja w usługach edukacji wyższej a zachowania przedsiębiorcze uczelni* (N 115 082 32/4277).