

Sylwia GOŁĄB

PROFIL WYMAGAŃ PRACODAWCÓW WOBEC ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH NA PRZYKŁADZIE WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

PROFILE REQUIREMENTS OF EMPLOYERS TOWARDS GRADUATES OF ECONOMICS ON THE EXAMPLE OF ZACHODNIOPOMORSKIE REGION

Katedra Ekonomii, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie
ul. Żołnierska 47, 71-210 Szczecin, e-mail:sylwia.golab@zut.edu.pl

Summary. Research whose selected findings are included in the article focused on identifying expectations of employers from Zachodniopomorskie Region within the scope of key attitudes and professional competences of graduates who had completed studies in economics.

Słowa kluczowe: kompetencje absolwentów, oczekiwania pracodawców, rynek pracy.
Key words: competences of graduates, expectations of employers, labour market.

WSTĘP

Proces transformacji ustrojowej w Polsce, rozpoczęty w 1989 r., oraz towarzyszące mu przemiany gospodarcze przyniosły, oprócz korzyści, szereg negatywnych konsekwencji. Jednym z najważniejszych problemów, który pojawił się wówczas i pozostał dotychczas nierozwiązany, jest problem bezrobocia i wynikające z niego wykluczenie społeczne, uważane za jedno z najpoważniejszych zagrożeń współczesnych czasów (Skórska 2004).

Tworzenie podstaw społeczeństwa opartego na wiedzy, globalizacja, jak również rozwój nowoczesnych technologii i rosnąca konkurencja wpływają na sposób postrzegania gospodarki światowej w XXI w. Coraz częściej podkreśla się znaczenie zasobów ludzkich w kontekście zdobywanej i wykorzystywanej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Poziom wykształcenia, a przede wszystkim zdolność uczenia się i nabywania nowych umiejętności zawodowych w coraz większym stopniu determinuje sytuacja młodych ludzi na rynku pracy. Wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa, a w szczególności młodzieży, należy uznać za pozytywny kierunek przemian. Istotne jednak znaczenie mają przydatność i umiejętność wykorzystania posiadanych kompetencji na rynku pracy. Niedopasowanie struktury umiejętności i kwalifikacji zawodowych młodzieży do wymogów rynku pracy to ważna przyczyna bezrobocia tej grupy społeczno-zawodowej (Skórska 2004).

Liczba osób z wyższym wykształceniem systematycznie wzrasta, dzięki czemu coraz więcej młodych ludzi nabywa wysokie kompetencje i umiejętności zawodowe, a ich możliwości adaptacyjne do zmieniających się warunków życia rosną. Nie należy jednak sądzić, że wyższe wykształcenie w pełni chroni przed bezrobociem, bowiem na szanse znalezienia

pracy przez absolwenta nakładają się jego cechy osobowościowe, postawy, dodatkowe umiejętności oraz cały szereg innych uwarunkowań. Nie ulega jednak wątpliwości, że osoby nieposiadające odpowiednich kompetencji są znacznie bardziej narażone na ryzyko bezrobocia, a ich możliwości przekwalifikowania się w szybkim czasie i elastycznego podejścia do zmian są w znacznym stopniu ograniczone (Skórska 2001). Poza tym odpowiednio wysoki poziom wykształcenia łączy się z otwartością i kreatywnością. Sprzyja to lepszemu zrozumieniu otaczającej rzeczywistości, powstawaniu nowych pomysłów, a tym samym ułatwia osiągnięcie sukcesu życiowego (Kłodziński 2003).

Na współczesnym rynku pracy podstawową charakterystyką jakościową pracobiorców, oferujących swą zdolność do pracy, stało się posiadanie przez nich wiedzy i umiejętności. Brak dopasowania między wiedzą i umiejętnościami absolwentów a wiedzą i umiejętnościami, na które występuje zapotrzebowanie w gospodarce, wywołuje szereg niekorzystnych skutków, do których zaliczyć należy przede wszystkim zagrożenia realizacji funkcji produkcyjnych i usługowych przez podmioty gospodarcze oraz brak możliwości zatrudnienia części osób i związana z tym frustracja, obniżenie dochodów, występowanie patologii społecznych (Kwiatkowski 2000).

METODY

Przedstawione wyniki stanowią wycinek badań empirycznych, przeprowadzonych wśród pracodawców z województwa zachodniopomorskiego, które dotyczyły realiów rynku pracy ekonomistów. Badaniami objęto 253 zakłady pracy zatrudniające i poszukujące ekonomistów.

Celem badań było określenie przez pracodawców profilu wymagań wobec absolwentów. Aby określić profil wymagań wobec wzorcowego pracownika według opinii pracodawców zatrudniających absolwentów kierunku ekonomia, posłużono się eksploracyjną analizą czynnikową metodą głównych składowych. Do określenia liczby czynników użyto kryterium Kaisera.

WYNIKI

Pracodawcy posiadają określone wymagania wobec kompetencji zatrudnianych absolwentów kierunków ekonomicznych. Pewne cechy sprzyjają wykonywaniu obowiązków na określanych stanowiskach, mają wpływ na jakość komunikacji między pracodawcą a pracownikiem oraz na atmosferę samej pracy. Należy jednak podkreślić, że różne zestawy cech są odpowiednie na różnych stanowiskach, jednakże istnieją pewne cechy, postawy i umiejętności, które są pożądane bez względu na rodzaj obowiązków danego pracownika i jego pozycję w firmie.

W przypadku pracodawców na podstawie kryterium Kaisera ustalono, że należy wyodrębnić 5 czynników, które wyjaśniają nam 60,09% wariacji (tab. 1).

Tabela 1. Test Kaisera–Mayera–Olkina i Bartletta

Miara KMO adekwatności doboru próby		0,844
Test sferyczności Bartletta	przybliżone chi-kwadrat	1772,670
	df	253,000
	istotność	0,000

Po wykonaniu analizy, z rotacją ortogonalną, czynników metodą Varimax stwierdzono, że pierwszy czynnik silnie „ładuje” cechy: rzetelność, sumienność, uczciwość, pracowitość, odpowiedzialność, umiejętności organizacji pracy własnej i umiejętności komunikacyjne (tab. 2). Analiza czynnikowa pozwoliła stwierdzić istotne korelacje między powyższymi cechami.

Tabela 2. Macierz rotowanych składowych dla pracodawców

Cechy	Składnik				
	1	2	3	4	5
Rzetelność	0,81				
Sumienność	0,78				
Uczciwość	0,76				
Pracowitość	0,64				
Odpowiedzialność	0,62				
Umiejętność organizacji pracy własnej	0,47				
Umiejętności komunikacyjne	0,43				
Wiedza empiryczna		0,77			
Wiedza sterująca		0,72			
Wiedza teoretyczna		0,67			
Wiedza interpersonalna		0,6			
Znajomość języka obcego					0,44
Umiejętność formułowania strategii			0,72		
Umiejętność kierowania zespołem			0,64		
Umiejętności organizacyjne			0,63		
Umiejętność pracy zespołowej			0,6		
Umiejętności negocjacyjne.			0,56		
Umiejętność analitycznego myślenia			0,52		
Umiejętność rozwiązywania problemów			0,51		
Wygląd zewnętrzny				0,8	
Pewność siebie				0,77	
Asertywność				0,76	
Umiejętność pracy z komputerem					0,81

Najbardziej pożądaną przez pracodawców cechą w tej grupie czynników jest uczciwość. Zdaniem pracodawców jest to niezbędna cecha współczesnego pracownika. Kolejnymi cechami wysoko cenionymi przez pracodawców są rzetelność i sumienność. Należy zauważyć, że niezależnie od specyfiki firmy oraz od kierunku studiów pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników cech, które są pożądane w każdym zawodzie i na każdym stanowisku.

Ważne są również umiejętności komunikacyjne, które sprzyjają budowaniu więzi międzyludzkich, a tym samym podnoszą efektywność pracy. Od idealnego pracownika pracodawcy oczekują przede wszystkim odpowiednich cech osobowych. Świadczy to o tym, że pracodawcy potrzebują stabilnej kadry – ważniejsze wydają się przymioty, które gwarantują niż poziom kompetencji zawodowych.

Drugi czynnik obejmuje: wiedzę empiryczną, wiedzę sterującą, wiedzę teoretyczną, wiedzę interdyscyplinarną. Formalne potwierdzenie kwalifikacji nie jest obecnie wystarczającym czynnikiem decydującym o zatrudnieniu. Dużą rolę odgrywa rzeczywisty poziom przygotowania

zawodowego, odnoszący się do zakresu i jakości posiadanej przez absolwentów wiedzy. Zdaniem pracodawców, z punktu widzenia przydatności na rynku pracy, zdobywanej przez absolwentów wiedzy i wybranych umiejętności charakterystycznych dla ekonomistów najważniejsza jest wiedza sterująca. Za równie potrzebną (choć ocenioną nieco niżej) badani pracodawcy uznali wiedzę interdyscyplinarną i wiedzę empiryczną. Najmniejsze znaczenie wśród badanych cech tego czynnika ma wiedza teoretyczna.

Współczesny rynek pracy stawia przed absolwentami nie tylko wymóg posiadania szeroko rozumianych kompetencji formalnych, ale także wymóg odpowiedniej postawy wobec pracy. Oczekiwania formułowane przez pracodawców wiążą się z pozyskaniem nie tyle pracownika, który ograniczy swoje działania do prawidłowego wykonywania powierzonych mu zadań, ile osoby, która będzie aktywnie uczestniczyła w całym procesie pracy. Badania wykazały, że dla pracodawców ważne, z punktu widzenia przydatności zawodowej, są umiejętności kierownicze, które opisują takie cechy, jak umiejętność formułowania strategii, umiejętność kierowania zespołem, umiejętności organizacyjne, umiejętność pracy zespołowej, umiejętności negocjacyjne, umiejętności analitycznego myślenia, umiejętności rozwiązywania problemów. Tworzą one czynnik trzeci. Uzyskane wyniki wskazują, że pracodawcy wśród omawianych umiejętności najwyżej ocenili umiejętność analitycznego myślenia oraz pracy zespołowej.

Czwarty czynnik określa wizerunek kandydata. Tworzą go takie cechy, jak wygląd, wizerunek zewnętrzny, pewność siebie, asertywność. Najkorzystniej w tej grupie czynników zostały ocenione asertywność i pewność siebie. Należy podkreślić, że są to kompetencje, które nie są uwzględniane w celach edukacyjnych wyższych uczelni, choć są coraz bardziej cenione i pożądane przez pracodawców.

Piąty czynnik obejmuje umiejętności narzędziowe – umiejętność pracy z komputerem i znajomość języka obcego. Warto zauważyć, że umiejętności te są pewnym standardem i że wiedza w tym zakresie jest dla wielu oczywista.

Podsumowując, można stwierdzić, że absolwenci muszą sprostać bardzo wysokim wymaganiom pracodawców. Dotyczą one nie tylko wiedzy i przygotowania kierunkowego, które zdobywa się na uczelni, ale także predyspozycji osobowościowych, konkretnych zdolności, postaw oraz umiejętności. Sam dyplom ukończenia studiów wyższych dla wielu pracodawców jest tylko podstawą rozpoczęcia rozmów rekrutacyjnych z kandydatem, natomiast na decyzję o zatrudnieniu mają często wpływ dodatkowe kwalifikacje i umiejętności oraz doświadczenie zawodowe.

PODSUMOWANIE

Badania wykazały, że pracodawcy oczekują od absolwentów nie tylko formalnego wykształcenia. Ważne dla nich są przede wszystkim predyspozycje osobowościowe, konkretne zdolności, postawy oraz umiejętności. Pracodawcy cenią sobie pracowników uczciwych i pracowitych, którzy z zaangażowaniem będą wykonywać swoją pracę.

Zbliżone wyniki badań oraz podobne ujęcie omawianej problematyki można znaleźć w licznych opracowaniach dotyczących badania kompetencji ekonomistów. Podkreśla się w nich względny spadek znaczenia kwalifikacji „akademickich” (wiedzy oraz umiejętności poznawczych) oraz kwalifikacji o charakterze technicznym. Zaznacza się, że następuje względny wzrost znaczenia kompetencji społecznych i psychologicznych absolwentów (Bielecki 2001, Mazińska 2004, Konarski 2006).

W kontekście bezrobocia osób z wyższym wykształceniem (w tym rosnącego bezrobocia absolwentów szkół wyższych) oraz rosnącej konkurencyjności na rynku edukacji i na rynku pracy ogromne znaczenie ma odpowiednie przygotowanie absolwentów ekonomii do funkcjonowania na szybko zmieniającym się rynku pracy.

Jednym z głównych zadań współczesnego szkolnictwa jest przygotowanie młodzieży do skutecznego wejścia i funkcjonowania na rynku pracy. Jest to zadanie stojące zarówno przed systemem szkolnym, jak i przed coraz bardziej się rozwijającym systemem pozaszkolnym. Realizacja tego zadania wymaga w pierwszej kolejności znajomości tego rynku, czyli w praktyce zdefiniowania oczekiwań pracodawców wobec potencjalnych pracowników.

PIŚMIENNICTWO

- Bielecki P.** 2001. Popyt na absolwentów szkół wyższych. Przedmiot i metody analizy, w: Zmiany na rynku edukacji ekonomicznej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych. Red. B. Minkiewicz. Warszawa, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, 141–187.
- Kłodziński M.** 2003. Jak aktywizować gminę wiejską, w: Aktywizacja wiejskich obszarów problemowych. Red. M. Kłodziński, W. Dzun. Warszawa, IRWiR PAN, 19.
- Konarski S.** 2006. Kluczowe znaczenie kompetencji społeczno-psychologicznych we współczesnych koncepcjach i praktyce systemów edukacji ekonomistów i menedżerów, w: Kompetencje społeczno-psychologiczne ekonomistów i menedżerów. Teoria, badania, edukacja. Red. S. Konarski. Warszawa, Wydaw. SGH, 8– 21.
- Kwiatkowski E.** Red. 2000. Zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności pracowników w regionie łódzkim. Łódź, Fundacja Inkubator, 15.
- Mazińska M.** 2004. Polityka edukacyjna Unii Europejskiej. Warszawa, WSiP, 192–4.
- Skórska A.** 2001. Szanse i zagrożenia aktywnego wejścia na rynek pracy absolwentów szkół wyższych. Zesz. Nauk. WSB Pozn. 2, 246.
- Skórska A.** 2004. Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej. Poznań, Wydaw. WSB w Poznaniu, 7– 8.

