

POSTAWY PRACODAWCÓW WOBEC ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH (NA PRZYKŁADZIE WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO)

Sylwia Gołąb

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny

Abstrakt. Artykuł dotyczy lokalnego rynku pracy rozpatrywanego z punktu widzenia problemów, potrzeb i oczekiwań pracodawców wobec absolwentów kierunku ekonomicznego. Badania, których wybrane wyniki zostały zaprezentowane w niniejszym artykule, zostały ukierunkowane na identyfikację oczekiwań pracodawców z województwa zachodniopomorskiego reprezentujących małe, średnie i duże przedsiębiorstwa państwowe i prywatne w zakresie kluczowych postaw oraz kompetencji zawodowych absolwentów, którzy ukończyli studia na kierunku ekonomia.

Słowa kluczowe: kompetencje absolwentów, rynek pracy, oczekiwania pracodawców

WSTĘP

Zmiany na rynku pracy, rozwój nowoczesnych technologii, rosnąca konkurencja oraz swobodny przepływ pracowników w obszarze Unii Europejskiej sprawiają, że kapitał ludzki nabiera coraz większego znaczenia w rozwoju gospodarczym. Coraz częściej podkreśla się znaczenie zasobów ludzkich w kontekście zdobywanej i wykorzystywanej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Poziom wykształcenia bardzo często decyduje nie tylko o szansach znalezienia zatrudnienia, lecz w dużej mierze o adaptacji do zmieniających się warunków na rynku pracy. Osoby z niskim wykształceniem mają mniejsze szanse na znalezienie pracy, a co się z tym wiąże – są narażone w coraz większym stopniu na bezrobocie [Skórska 2004].

Równie niebezpieczny jest rozdział między wiedzą i umiejętnościami posiadanymi przez absolwentów a wiedzą i umiejętnościami, na które występuje zapotrzebowanie w gospodarce. Wywołuje to wiele niekorzystnych skutków. Należy do nich zaliczyć przede wszystkim zagrożenia związane z realizacją funkcji produkcyjnych i usługowych przez organizacje, a także brak możliwości zatrudnienia nowych pracowników. Wywołuje to frustracje, związane chociażby z obniżeniem dochodów oraz występowanie patologii społecznych [Zapotrzebowanie... 2000].

Analiza doświadczeń wielu krajów i prowadzone w tym zakresie badania pokazują, że pracownicy o wyższych kwalifikacjach są przede wszystkim bardziej wydajni, a co się z tym wiąże bardziej pożądanymi z punktu widzenia realizacji celów organizacji. Ponadto:

- im wyższy poziom kapitału ludzkiego, tym wyższa produktywność kapitału fizycznego, ze względu na ich komplementarność,
- przy radykalnych zmianach strukturalnych bardziej wykształceni pracownicy łatwiej przystosowują się do nowych technologii i zmian w organizacji produkcji,
- pewien zasób kapitału ludzkiego może być warunkiem niezbędnym do kreowania i wdrażania nowych technologii w przedsiębiorstwie,
- im wyższy przeciętny poziom kwalifikacji kadry przedsiębiorstwa, tym wyższa stopa zwrotu kwalifikacji indywidualnych [Litwiński i in. 2000].

Badanie poziomu kompetencji faktycznych i poświadczonych z punktu widzenia pracodawców staje się czynnikiem niezbędnym do poprawnego określenia modelu, potrzeb i struktury kształcenia na lokalnym rynku pracy. Równie ważne jest, aby wyniki tych badań oraz wnioski z nich płynące dotarły do wszystkich zainteresowanych: pracowników, pracodawców i władz regionu. Przemiany w gospodarce są związane z sytuacją rynkową i to one decydują o profilu wymaganego wykształcenia zawodowego. Osiągnięty w regionie poziom podstawowej wiedzy zawodowej ma wpływ na rozwój firm, a tym samym na wzrost liczby miejsc pracy [Zapotrzebowanie... 2000].

W kontekście bezrobocia osób z wyższym wykształceniem, w tym rosnącego bezrobocia absolwentów szkół wyższych oraz konkurencji na rynku edukacji i na rynku pracy, znaczenia nabiera odpowiednie przygotowanie absolwentów ekonomii do funkcjonowania na szybko zmieniającym się rynku pracy.

Nowoczesna uczelnia zamierzająca sprostać konkurencji musi kierować się zasadami społecznej odpowiedzialności. Kształtowanie kapitału ludzkiego kraju, wpływające na jego odpowiedni rozwój, ale też umiejętne przewidywanie możliwych zmian w sferze społeczno-gospodarczej to prawdziwe wyzwanie dla wszystkich uczelni. Szkoła wyższa, która sprosta tym wymaganiom, stanie się integralną częścią gospodarki, ukierunkowując jej rozwój w stronę gospodarki opartej na wiedzy [Geryk 2009].

MATERIAŁ I METODY

Celem badania firm z województwa zachodniopomorskiego było: ustalenie skali i zapotrzebowania na pracę absolwentów kierunku ekonomia preferencji pracodawców co do możliwości i sposobów zatrudniania, określenie wymagań stawianych wobec kandydatów do pracy i trudności w zatrudnianiu odpowiednich pracowników. W obrębie tak sformułowanego celu badano następujące problemy:

- Jakie są plany pracodawców dotyczące zatrudnienia absolwentów ekonomii?
- Jak pracodawcy oceniają przygotowanie absolwentów do pracy przez wyższe uczelnie?
- Jakie problemy mają pracodawcy z nowo zatrudnionymi absolwentami?
- Jakie są wymagania i oczekiwania pracodawców wobec absolwentów ekonomii?

Badaniami objęto 562 zakłady pracy, zatrudniające i poszukujące ekonomistów. Otrzymano zwrot 210 kwestionariuszy ankiet. Najwięcej ankiet otrzymano z miasta Szczecin (28,57%), najmniej z powiatu białogardzkiego (0,48%).

Przedsiębiorstwa, które wzięły udział w badaniu, ze względu na zatrudnienie zostały podzielone na cztery grupy. Do pierwszej zostały zaliczone firmy zatrudniające do 5 osób, w drugim zatrudniające 6-49 osób, w trzecim 50-250 osób, natomiast w ostatnim – powyżej 250 osób. Dominującą grupę stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające 6-49 osób (50,00%). Mikroprzedsiębiorstwa stanowiły najmniej liczną grupę (3,92%).

Biorąc pod uwagę formę własności przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu, zdecydowana większość badanych podmiotów (33,17%) to spółki z o.o.

WYNIKI

Jednym z aspektów przeprowadzonych badań była ocena firm w zakresie przewidywanych zmian w liczbie pracujących absolwentów w okresie najbliższych dwunastu miesięcy. Przedmiotem zainteresowań o charakterze ilościowym była liczba wolnych miejsc pracy dla ekonomistów. Pracodawcy podkreślali, że decyzje personalne dotyczące tworzenia i likwidacji miejsc pracy są w dużej mierze uzależnione od sytuacji ekonomicznej firmy i gospodarczej w kraju. Badane przedsiębiorstwa zatrudniły 779 absolwentów studiów magisterskich. Wśród nich było 202 absolwentów ekonomii.

W wyniku badań zweryfikowano oczekiwania respondentów co do możliwości zatrudnienia absolwentów w przyszłości. Ponad 60% ankietowanych odpowiedziało, że nie widzi takiej potrzeby. Pracodawcy uzasadniali tę odpowiedź przede wszystkim brakiem konieczności tworzenia nowych stanowisk pracy.

Planowane zwiększenie liczby pracowników w ciągu najbliższego roku jest wyraźnie niższe aniżeli poziom zatrudnienia w ostatnich 12 miesiącach. Badane firmy planują do końca roku zatrudnić 80 absolwentów ekonomii.

W tabeli 1 przedstawiono działy i stanowiska pracy, na które badane organizacje zamierzają zatrudnić absolwentów ekonomii. Najbardziej popularne obszary, w których będą poszukiwani pracownicy, to przede wszystkim sprzedaż i obsługa klienta w firmach, księgowość, finanse.

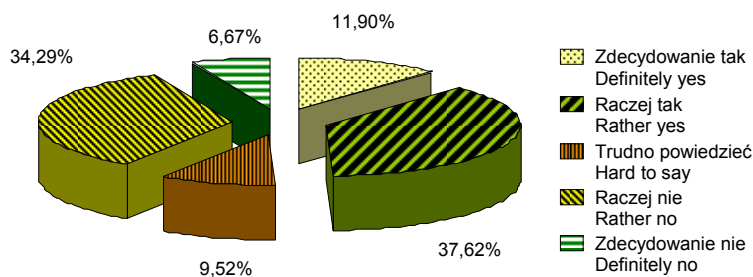
Badane firmy zapytano o przygotowanie do pracy przyszłych pracowników. Znaczna część pracodawców odczuwa brak przygotowania do pracy przyszłej kadry (rys. 1). Pracodawcy w zdecydowanej większości przypadków poszukują wykwalifikowanych pracowników i nie są zainteresowani ponoszeniem kosztów szkoleń już w pierwszym etapie pracy.

Wśród cech absolwentów, które zdaniem pracodawców powinny być szczególnie kształtowane przez wyższe uczelnie w kontekście dynamiki zmian społeczno-gospodarczych, respondenci wymieniali najczęściej samodzielność w działaniu oraz kreatywność (tab. 2).

Tabela 1. Działy i stanowiska pracy – przewidywane zatrudnienie
Table 1. Departments and positions – anticipated staffing

Dział Department	Stanowisko Position
Sprzedaż i obsługa klienta Sales and Customer Service	doradca klienta, opiekun klienta, sprzedawca, kasjer, specjalista, sprzedawca bezpośredni customer support specialist, account manager, salesperson, cashier, specialist, individual sales agent
Księgowość i finanse Accounting and Finance	księgowy, specjalista ds. płac, inspektor, kontroler finansowy, referent, starszy referent, młodszy księgowy, inspektor ds. księgowości podatkowej, młodszy referent ds. zasiłków rodzinnych i funduszu alimentacyjnego accountant, payroll specialist, inspector, financial controller, accounting clerk, junior accounting clerk, junior accountant, tax accounting inspector, junior clerk for family benefits and alimony fund
Bankowość Banking	doradca klienta, analityk kredytowy, planista customer support specialist, credit analyst, planner
Marketing Marketing	asystent ds. marketingu marketing assistant
Ubezpieczenia Insurance	asystent ds. obsługi firm ubezpieczeniowych insurance company assistant
Inne Other	sekretarka, spedytor, logistyk, specjalista ds. kadr, telemarketer secretary, forwarding agent, logistician, human resources specialist, telemarketer

Źródło: badania własne.
Source: author's own research.



Rys. 1. Ocena przygotowania do pracy absolwentów studiów ekonomicznych
Źródło: badania własne.

Fig. 1. Evaluation of economical studies graduates competence
Source: author's own research.

Tabela 2. Cechy i umiejętności absolwentów, które powinny być kształtowane przez wyższe uczelnie

Table 2. Qualities and skills of graduates that should be developed by higher education institutions

Wyszczególnienie Specification	Liczba (L) Number (N)	Procent Percentage
Samodzielność w myśleniu i działaniu Capability of independent thinking and acting	182	20,9
Kreatywność Creativity	131	15,1
Inicjatywa Initiative	118	13,6
Odpowiedzialność Responsibility	113	13,0
Umiejętność samodzielnego uczenia się Self-directed learning skills	96	11,0
Umiejętność analizy faktów Ability to analyse facts	90	10,4
Uczciwość zawodowa Professional integrity	72	8,3
Kultura pracy Work culture	65	7,5
Inne Other	2	0,2

Źródło: badania własne.
Source: author's own research.

Powyższe wyniki sugerują, że pracodawcy mogą odczuwać braki nie tyle w wiedzy, co w cechach psychofizycznych absolwentów. Pracodawcy poszukują pracowników samodzielnych, wykazujących inicjatywę oraz kreatywnych, a jak wiadomo są to cechy, które nie są kształtowane przez szkoły wyższe. Interesujący jest również fakt, że cechy te są cenione przez pracodawców wyżej niż chociażby uczciwość zawodowa czy kultura pracy.

Wśród głównych problemów z nowo zatrudnionymi absolwentami wskazywano najczęściej (zdecydowanie tak lub raczej tak) na brak doświadczenia (82,7%). Pracodawcy podkreślali również brak umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów (75,9%) oraz brak odpowiedniego przygotowania zawodowego (69,5%). Równie częste okazały się wygórowane, w stosunku do kwalifikacji i umiejętności, wymagania płacowe.

Wśród barier, które zdaniem pracodawców utrudniają absolwentom znalezienie pracy, znalazły się brak doświadczenia (82,2%) oraz zbyt wygórowane oczekiwania absolwentów (75,7%). Pracodawcy preferują zatrudnianie osób ze stażem zawodowym, co znacznie zmniejsza szanse absolwentów jako kandydatów do pracy.

Rozwiązaniem takiego stanu rzeczy jest podejmowanie na okres przejściowy pracy mało satysfakcjonującej chociażby pod względem finansowym. Dzięki temu istnieje

możliwość zdobycia wymaganego doświadczenia. Zbyt duża rozbieżność między posiadanymi kompetencjami a oczekiwaniami może stanowić istotną barierę, która uniemożliwia uzyskanie zatrudnienia.

Przeprowadzone badania posłużyły również uzyskaniu szczegółowych informacji na temat poszukiwanych umiejętności z punktu widzenia wykonywanych zawodów. Jednocześnie udało się wyodrębnić takie umiejętności, których brakuje nowo zatrudnionym absolwentom ekonomii. Chodzi o wiedzę, umiejętności i cechy psychofizyczne (kompetencje osobiste i zawodowe) konieczne do wykonywania danej pracy. W tabeli 3 zaprezentowano cechy wskazywane przez pracodawców jako najbardziej pożądane w zawodzie ekonomisty.

Tabela 3. Cechy i umiejętności absolwentów pożądane przez pracodawców
Table 3. Qualities and skills of graduates sought after by employers

Wyszczególnienie Specification	Liczba (L) Number (N)	Procent Percentage
1	2	3
Samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów, samodzielność w myśleniu i działaniu Independence, ability to solve problems independently, capability of independent thinking and acting	43	11,62
Chęć podnoszenia kwalifikacji Readiness to increase qualifications	19	5,14
Kreatywność Creativity	32	8,65
Odpowiedzialność Responsibility	31	8,38
Uczciwość Integrity	23	6,22
Komunikatywność Communication skills	20	5,41
Umiejętność pracy w zespole Team-working skills	19	5,14
Pracowitość Industriousness	18	4,86
Kultura/kultura pracy Culture/work culture	17	4,59
Lojalność wobec firmy Loyalty towards company	10	2,70
Sumienność Conscientiousness	10	2,70
Zaangażowanie Commitment	9	2,43
Przygotowanie zawodowe / kwalifikacje Vocational preparation/qualifications	8	2,16

Tabela 3 – cd. / Table 3 – cont.

1	2	3
Zdolność samodzielnego myślenia Ability to think independently	8	2,16
Inicjatywa Initiative	7	1,89
Szybko uczący się / łatwość w przyjmowaniu wiedzy Ability to learn quickly/ease of acquiring knowledge	7	1,89
Umiejętność analizy faktów Fact analysis skills	6	1,62
Dyscyplina pracy Workplace discipline	6	1,62
Ambicja Ambition	5	1,35
Rzetelność Reliability	4	1,08
Umiejętność wykorzystywania swojej wiedzy Ability to use knowledge	4	1,08
Uprzejmość Politeness	4	1,08
Organizacja pracy własnej Ability to organise own work	4	1,08
Dokładność Thoroughness	3	0,81
Identyfikacja z firmą Identifying with the company	3	0,81
Wiedza teoretyczna Theoretical knowledge	3	0,81

Źródło: badania własne.
Source: author's own research.

Analizując powyższą tabelę obserwuje się, że układ cech poświadczanych przez pracodawców wiąże się z zapotrzebowaniem na pracownika, który jest samodzielny, kreatywny, chętny do podnoszenia kwalifikacji. Z takimi cechami osobowymi wiąże się określony sposób funkcjonowania w firmie. Taki pracownik nie wymaga ciągłego nadzoru i dyrektywnego sposobu przewodzenia, ale sam przejmuje odpowiedzialność zarówno za cele stawiane jemu samemu, jak i firmie¹.

¹ Inne cechy wymieniane przez pracodawców to: asertywność, dynamizm w działaniu, dyspozycyjność, obowiązkowość, otwartość na ludzi i nowe zadania, pewność siebie, pokora, pozytywne nastawienie, zorientowanie na osiąganie rezultatów, zorientowanie na cele, zdecydowanie, wyrozumiałość, wygląd zewnętrzny, wiedza empiryczna, umiejętność szybkiego uczenia się, umiejętności interpersonalne, terminowość, systematyczność, punktualność, skromność, solidność, staranność.

PODSUMOWANIE

Dynamika sytuacji na współczesnym rynku pracy wymaga od pracobiorców ciągłej gotowości do podnoszenia swoich kompetencji czy wręcz zmiany zawodu, dostosowania do wymagań pracodawców. Stanowi to jednocześnie istotne wyzwanie dla systemu edukacyjnego, który powinien przygotować absolwentów do sprostania oczekiwaniom rynku pracy.

Uzyskane wyniki badań ukazują konieczność zmian w sposobie kształcenia i przygotowania studentów do wymagań rynku pracy. Można to osiągnąć chociażby poprzez współpracę uczelni z instytucjami, które są potencjalnymi miejscami pracy absolwentów.

Warto zauważyć, że wskazywane przez pracodawców, w przeprowadzonych badaniach, niedostatki absolwentów jako pracowników dotyczą nie tylko wiedzy i umiejętności. Znacznie częściej pracodawcy zauważali, że wyniesiona ze szkoły wiedza nie jest tożsama ze zdolnością do skutecznego działania. W procesie kształcenia należy zatem w większym stopniu wyposażać studenta w umiejętność łączenia teorii z praktyką, czyli operatywność wiedzy. Stąd w celu podniesienia jakości kształcenia należy zwrócić większą uwagę na przygotowanie praktyczne, a w programach nauczania bardziej akcentować potrzeby rynku pracy.

Jak podkreśla Ziejewski [2001], warunkiem koordynacji edukacji z rynkiem pracy jest zdobycie odpowiedniej wiedzy na temat kompetencji, oczekiwań, aspiracji edukacyjnych i planów życiowych potencjalnych pracowników i odniesienie ich do oczekiwań pracodawców. W związku z powyższym zasadne wydają się być badania jakościowe rynku pracy z perspektywy studentów i absolwentów wyższych uczelni oraz pracodawców – zestawienie edukacyjnych i zawodowych aspiracji młodzieży z chłonnością i potrzebami rynku pracy. Istotna jest także ocena procesu kształcenia w szkole wyższej, dokonywana w kontekście wchodzących na rynek absolwentów i oczekujących na nich pracodawców.

LITERATURA

- Geryk M., 2009. Czy absolwenci znajdują pracę? Społecznie odpowiedzialna uczelnia jako ważne ogniwo gospodarki rynkowej. W: Jakość kształcenia ekonomicznego. Red. M. Rocki. PTE, Warszawa, 72.
- Litwiński J., Socha M., Sztanderska U., 2000. Wykształcenie a rynek pracy. W: Ekonomiczne i społeczne efekty edukacji. IPWC, Warszawa, 32-34.
- Skórska A., 2004. Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej. WSB, Poznań.
- Zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności pracowników w regionie łódzkim. 2000. Red. E. Kwiatkowski. Fundacja Inkubator, Łódź, 15, 47.
- Ziejewski T., 2001. Kształcenie na miarę potrzeb XXI wieku (Koncepcja europejska i jej implikacje dla Polski). *Folia Oecon.* 40, 464.

**EMPLOYER ATTITUDES TOWARDS GRADUATES OF ECONOMICS
(ON THE EXAMPLE OF THE ZACHODNIOPOMORSKIE REGION)**

Summary. The article deals with the local labour market considered from the point of view of problems and needs of employers, as well as their expectations towards graduates of economics. Research whose selected findings are included in the article focused on identifying expectations of employers from the Zachodniopomorskie region representing small, medium and large state and private enterprises within the scope of key attitudes and professional competences of graduates who had completed studies in economics.

Key words: competences of graduates, labour market, expectations of employers

Zaakceptowano do druku – Accepted for print: 25.04.2013

Do cytowania – For citation: Gołąb S., 2013. Postawy pracodawców wobec absolwentów kierunków ekonomicznych (na przykładzie województwa zachodniopomorskiego). J. Agribus. Rural Dev. 2(28), 63-71.