

JOANNA FRĄTCZAK-MÜLLER

ANNA MIELCZAREK-ŻEJMO

Uniwersytet Zielonogórski

**STRATEGIE EDUKACYJNE
MIESZKAŃCÓW LUBUSKIEGO TRÓJMIASTA
A RYNEK PRACY**

1. Wstęp

Skutki transformacji ustrojowej i ekonomicznej lat 90. w Polsce warunkują strukturę szans życiowych jednostek. Zmieniają się realne możliwości sukcesu życiowego na skutek zmiany kryteriów doboru jednostek do pozycji zawodowych i związanych z nimi dochodów. Równocześnie uruchamiane są nowe społeczne zasady dotyczące tego, co na rynku pracy powinno być nagradzane. Jedną z fundamentalnych zasad wyznaczających funkcjonowanie współczesnego rynku jest zasada wymiennej wartości towarów, leżąca u podstaw koncepcji osobowości merkantylnej Ericha Fromma (1996). We współczesnych społeczeństwach owa zobiektywizowana wartość jednostki jest na poziomie kulturowym legitymizowana poprzez odwołanie do kryteriów merytokratycznych (Domański 1996; Markowski 2000). Innymi słowy, coraz częściej źródeł sukcesu życiowego poszukuje się w maksymalizacji wydajności związanej z jednostkowym wysiłkiem dotyczącym wykształcenia, zdobytych kompetencji i doświadczenia zawodowego. Sukces zawodowy zależy więc od takiego wyboru strategii edukacyjnej, który da łatwą możliwość zatrudnienia, przy jednoczesnym osiągnięciu jak najwyższych dochodów. Aby wybrać właściwie, potrzebna jest wiedza o rodzaju

zapotrzebowania na pracę. W tej kwestii nasuwają się więc następujące pytania. Czy taką wiedzę posiadają uczestnicy lokalnych rynków pracy? Jakie strategie edukacyjne stosują? Czy biorą pod uwagę istniejące w ich otoczeniu zapotrzebowanie na typ potencjału wykonawczego i kompetencje?

Niniejszy artykuł jest próbą uchwycenia najważniejszych i najbardziej typowych strategii edukacyjnych rozumianych jako indywidualne i zbiorowe wysiłki mające na celu zdobycie, utrzymanie bądź pomnażanie zasobów traktowanych jako ważne „aktywa” umożliwiające jednostkom podejmowanie starań służących zdobyciu czy poprawie ich pozycji zawodowych (Drozdowski, Ziółkowski 1999; Ziółkowski 2000; Drozdowski 2002) oraz ocenić ich skuteczność. Podstawą empiryczną niniejszego artykułu są rezultaty badań przeprowadzonych w ramach projektu „Lubuskie Trójmiasto – kwalifikacje a rynek pracy”¹. Lubuskie Trójmiasto jest stowarzyszeniem utworzonym na mocy porozumienia w kwietniu 2004 roku. Tworzą je Nowa Sól, Sulechów i Zielona Góra. Z uwagi na to, że rynek pracy wymienionych miast wykracza poza ich granice (pracownicy firm w Lubuskim Trójmieście mieszkają również w okolicznych miastach i wsiach), badania zostały zrealizowane na terenie trzech powiatów województwa lubuskiego: nowosolskiego, zielonogórskiego i miasta Zielonej Góry.

Badanie obejmowało pięć kategorii uczestników badanego rynku pracy². W artykule wykorzystujemy dane dotyczące przedstawicieli trzech z nich. Byli to, po pierwsze, przedsiębiorcy (234 przedstawiciele firm dobranych celowo), z którymi przeprowadzono wywiady kwestionariuszowe; po drugie, osoby w wieku 18–65 lat (próba kwotowo-losowa liczyła 801 osób), które również wzięły udział w wywiadach kwestionariuszowych; po trzecie, uczniowie klas maturalnych i studenci ostatnich lat (próba losowa liczyła 3149 osób), którzy zgodzili się odpowiadać na pytania w ankiecie audytoryjnej. W artykule posługujemy się klasyfikacją zawodów autorstwa Kazimierza M. Słomczyńskiego, Henryka Domańskiego i Zbigniewa Sawińskiego (2007).

¹ Projekt realizowany był w 2007 r. przez pracowników Instytutu Socjologii Uniwersytetu Zielonogórskiego we współpracy z Organizacją Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Dokładne wyniki badań zostały opublikowane w raporcie „Niedopasowanie. Kwalifikacje a rynek pracy w Lubuskim Trójmieście” pod red. M. Kwiatkowskiego, który był kierownikiem części badawczej projektu.

² Ponadto badaniami objęto absolwentów (próba celowa – 250 osób), którzy po ukończeniu szkoły w ciągu ostatnich 5 lat zarejestrowali się jako bezrobotni – przeprowadzono z nimi wywiady kwestionariuszowe; wszystkie szkoły ponadgimnazjalne – do analizy wykorzystano materiał pochodzący z wywiadów z dyrektorami 79 szkół. Projekt uzupełniono o analizę oferty edukacyjnej wszystkich szkół wyższych na obszarze Lubuskiego Trójmiasta.

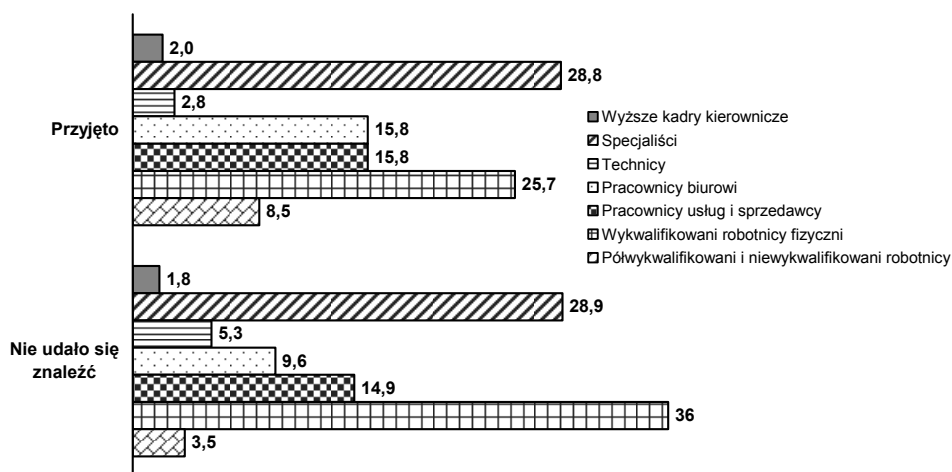
Najlepszym sposobem wywiązania się z zadania, jakie sobie wyznaczyliśmy, jest prezentacja i analiza konkretnych strategii edukacyjnych nastawionych na generowanie zasobów postrzeganych jako istotne czynniki powodzenia zawodowego. Charakter zgromadzonego w prezentowanych badaniach materiału daje dodatkowo szansę na uchwycenie społecznych preferencji dotyczących obszarów związanych z wyborem kierunków i typów kształcenia, szkoleń i kursów doksztalających oraz wykazanie, w jaki sposób są one powiązane z wyobrażeniami na temat czynników pozwalających dobrze sobie radzić na rynku pracy. Aby sprawdzić, czy wybierane przez respondentów strategie edukacyjne są najbardziej właściwe dla znalezienia i utrzymania zatrudnienia, przeprowadziłyśmy analizę deklaracji pracodawców odnoszących się do zapotrzebowania na kadre i preferencji dotyczących jej wykształcenia, kompetencji oraz cech osobowościowych.

2. Oczekiwania pracodawców

2.1. Poszukiwane kwalifikacje

Jednym z podstawowych wskaźników, który informuje o tym, czy struktura społeczno-zawodowa sprzyja zatrudnianiu osób o odpowiednich kwalifikacjach, czy też prowadzi do powstawania luki pomiędzy kwalifikacjami mieszkańców a potrzebami kadrowymi firm, jest zestawienie kwalifikacji mieszkańców z typem zawodów potrzebnych do obsadzenia wolnych miejsc pracy. Analizując wyniki badań rynku pracy Lubuskiego Trójmiasta potwierdziłyśmy istnienie rozbieżności pomiędzy poszukiwanymi przez pracodawców kwalifikacjami a kompetencjami pracobiorców, prowadzące do wyłonienia się na rynku pracy zawodów deficytowych. Nasze analizy wykazały, że najtrudniej było znaleźć wykwalifikowanych pracowników fizycznych (36% wszystkich poszukiwanych) oraz specjalistów (28,9% ogółu poszukiwanych pracowników). Osoby przygotowane do wykonywania tych zawodów mają największe szanse na znalezienie pracy. Wśród pracowników fizycznych na badanym rynku pracy brakowało głównie sprzedawców, kasjerów, magazynierów, kucharzy, kelnerów, murarzy, betoniarzy, tynkarzy, robotników przy obróbce metali (spawacze, nitowacze, wiertacze, krajacze, trasownicy, kotlarze, złotnicy, grawerzy) oraz kontrolerów i kierowców. W grupie specjalistów deficyt dotyczył ekonomistów, specjalistów bankowości, nauczycieli, specjalistów PR (również specjalistów ds. reklamy i marketingu),

informatyków oraz inspektorów, wśród których znaleźli się: inspektorzy kontroli chorób zakaźnych, weterynaryjni, nadzoru nad żeglugą, zakładów górniczych czy zabezpieczenia logistycznego Straży Pożarnej. Na rynku pracy Lubuskiego Trójmiasta mieliśmy więc do czynienia z sytuacją, w której przy zmniejszającym się, choć ciągle wysokim wskaźniku bezrobocia w ponad jednej trzeciej (38,5%) badanych firm w dalszym ciągu istniały wolne miejsca pracy. Dodatkowo podczas badań 32,5% pracodawców sygnalizowało problemy w rekrutacji kadr prowadzące do niemożności obsadzenia części stanowisk. Właśnie tego typu braki kadrowe ukazują rozmiar niedopasowania kwalifikacji mieszkańców Lubuskiego Trójmiasta do wymogów rynku, powiększają wskaźniki bezrobocia, a w efekcie skłaniają młodych ludzi o nierynkowych kwalifikacjach do migracji zarobkowych. Opisywane zjawisko przedstawia wykres 1.



Wykres 1. Zawody deficytowe. Zmiany w zatrudnieniu w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy z podziałem na kategorie (%)

W ciągu najbliższych dwunastu miesięcy od momentu badania pracodawcy planowali rozwiązywanie umów o pracę, jednak w zdecydowanie mniejszej skali niż w poprzednich latach. W Lubuskim Trójmieście 7,3% przedsiębiorców zamierzało zwolnić część swoich pracowników w ciągu najbliższego roku, miała to być jednak niewielka liczba osób. Prawie połowa pracodawców deklarujących zwolnienia chciała rozwiązać umowę z jedną osobą.

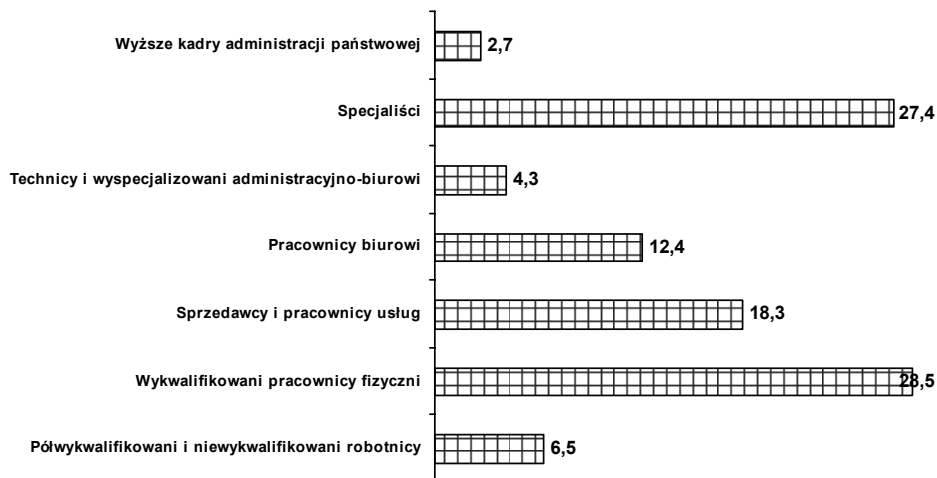
Reprezentanci zawodów nadwyżkowych, ujawnionych w badaniu, wśród kategorii specjalistów zwalnianych w 40,6% badanych organizacji, to pracownicy naukowo-dydaktyczni, nauczyciele, ekonomiści i specjaliści bankowości. W kategorii najczęściej poszukiwanych pracowników fizycznych również znalazły się kompetencje, na które spadło zapotrzebowanie pracodawców, owocując zwolnieniami planowanymi na dwanaście najbliższych miesięcy od momentu badania. Dotyczyć one miały robotników przy wydobywaniu ropy i gazu, naprawy wyrobów ze skóry, gumy, papieru i tworzyw sztucznych, elektromonterów i elektromechaników. Ostatnim rodzajem zawodów obarczonych wysokim wskaźnikiem zwolnień planowanych w następnym 2008 roku byli pracownicy biurowi reprezentowani przez sekretarki, referentów administracyjnych, urzędników biurowych i specjalistów w dziedzinie biznesu.

Zastanawiając się nad tym, czy przemiany dokonujące się na lubuskim rynku dają możliwość skonstruowania listy zawodów przyszłości, zapytałyśmy badanych przedsiębiorców o to, czy w najbliższym czasie planowali inwestycje w firmach oraz czy planowane inwestycje przełożą się na zmiany w zatrudnieniu w postaci nabywania nowych pracowników. Biorąc pod uwagę obecną sytuację ekonomiczną swoich firm, 62,0% z nich uznało, że szanse rozwoju w perspektywie dwóch, trzech lat od chwili badania są duże i bardzo duże. Ponadto większość z nich (76,8%) w najbliższym czasie planuje inwestycje które w głównej mierze będą dotyczyć podnoszenia jakości kapitału ludzkiego (74,9% wśród wszystkich celów inwestycji). Przypuszczając, że planowane w ciągu najbliższych trzech lat od momentu badania inwestycje przyniosą zmiany w zapotrzebowaniu na pracowników na rynku pracy Lubuskiego Trójmiasta, skonstruowałyśmy listę zawodów przyszłości.

Planowane inwestycje miały wprowadzić zmiany w zatrudnieniu w 47% badanych firm. Dzięki nim najbardziej poszukiwanymi zawodami powinny stać się te, które już podczas badania cieszyły się największą popularnością.

Połowa pracodawców deklarowała, że będzie poszukiwać wykwalifikowanych pracowników fizycznych, stanowiących 28,5% ogółu poszukiwanych oraz specjalistów (27,4% ogółu; wykres 2). Rzadziej występować miało zapotrzebowanie na sprzedawców i pracowników usług (18,3%) oraz pracowników biurowych (12,4% ogółu poszukiwanych). Najmniej chętnie mieli być zatrudniani przedstawiciele tych zawodów, które już w momencie badania można było uznać za nadwyżkowe. Mamy tu na myśli techników i wyspecjalizowanych pracowników administracyjno-biurowych oraz wyższe kadry administracji publicznej,

dla których nie było i nie miało być w najbliższym czasie etatów z racji chociażby oddalenia omawianego rynku pracy od centrum kraju. Przy czym warto przypomnieć, że wyższe kadry kierownicze administracji publicznej były kategorią zawodową, w której nie udało się znaleźć pracowników mogących wypełnić obecnie istniejące wakaty. Najprawdopodobniej na lokalnych rynkach pracy zazwyczaj nie ma wielu instytucji generujących tego typu miejsca pracy, więc pracownicy o takich kwalifikacjach ich tam nie szukają, interesując się raczej pracą w większych ośrodkach miejskich.

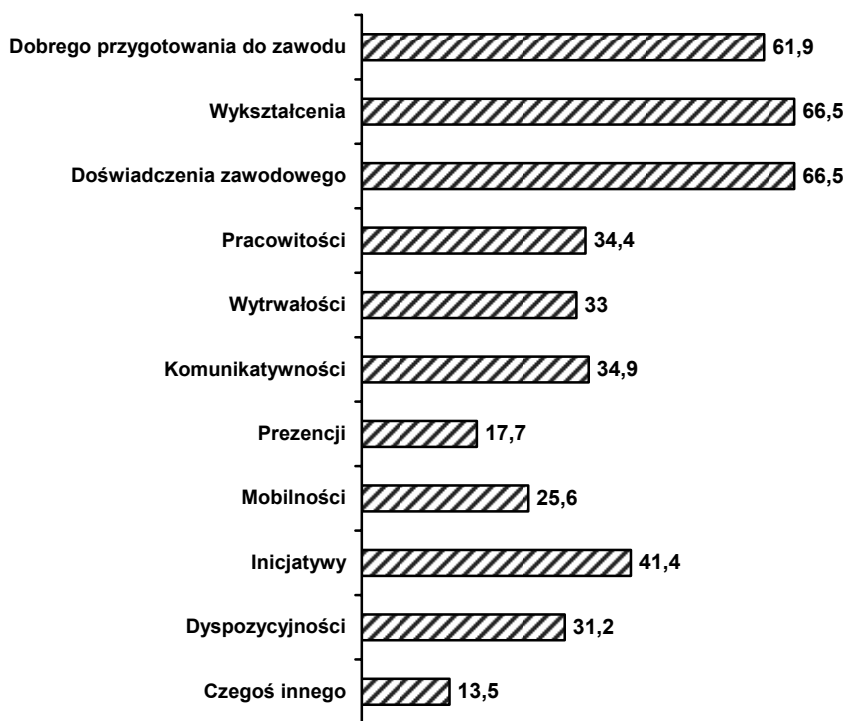


Wykres 2. Zawody przyszłości z podziałem na kategorie (%)

Wśród specjalistów zawodami przyszłości na rynku pracy Lubuskiego Trójmiasta mieli się stać inżynierowie różnych specjalizacji, specjaliści kierunków ekonomicznych i społecznych (głównie ekonomiści, ale też specjaliści PR), informatycy i programiści. Pracodawcy deklarowali również, że będą poszukiwać wykwalifikowanych pracowników fizycznych, do których w głównej mierze zaliczyliśmy robotników budowy maszyn i operatorów dźwigów, robotników przy produkcji materiałów budowlanych, robotników przy produkcji metali oraz przesyłania energii elektrycznej i ciepłej. Dodatkowo występować miało zapotrzebowanie na związanych z rozwijającym się działem sprzedaży sprzedawców i kasjerów w sklepach tradycyjnych i wielkopowierzchniowych. Była to kategoria przyjmowana do pracy w ostatnim roku przed badaniem, kategoria której przedstawiciele brakowało, ale także, jak wykazuje analiza planowanych inwestycji, która w ciągu następnych trzech lat miała być w dalszym ciągu zatrudniana.

2.2. Ocena przygotowania kandydatów do pracy przez pracodawców

Poszukując odpowiedzi na pytanie dotyczące przyczyn trudności w poszukiwaniu kadr, uzyskaliśmy listę problemów, z którymi pracodawcy stykają się podczas rekrutacji. Głównym powodem (84,8%) niemożności zatrudniania nowych pracowników był brak odpowiednich kwalifikacji osób zgłaszających się do pracy. Na drugim miejscu wymieniano brak zgłoszeń jako przyczynę istnienia wakatów. Dodatkowo niemal połowa pracodawców (48,1%) podkreślała brak wymaganego doświadczenia kandydatów do pracy. Niska ocena kwalifikacji dokonywana przez pracodawców jest kolejnym wskaźnikiem niedopasowania strukturalnego występującego na rynku pracy Lubuskiego Trójmiasta. Wykres 3 przedstawia rozkład zebranych odpowiedzi.



Wykres 3. Czego brakuje kandydatom do pracy według pracodawców (%)

Zgromadzone i przedstawione na wykresie 3 dane są dość jednoznaczne. Główne mankamenty kandydatów wiązały się z ich przygotowaniem do pracy

w określonych zawodach (posiadanie doświadczenia i poziom kwalifikacji). Pracodawcy najczęściej dostrzegają u nich brak odpowiedniego wykształcenia (66,5%) oraz niewłaściwe przygotowanie do wykonywania zawodu (61,9%). Biorąc pod uwagę, że 66,5% pracodawców uznało doświadczenie zawodowe za najważniejszy atut osób poszukujących pracy, należy stwierdzić, że udało się uzyskać bardzo wyraźny sygnał dotyczący edukacji zawodowej. Powinna ona, według pracodawców, nie tylko teoretycznie przygotować do pracy zawodowej, ale także dać szansę zdobycia niezbędnych doświadczeń. Dla uczniów i studentów jest to z kolei wskazówka, by już w okresie nauki w szkole i podczas studiów samodzielnie poszukiwali możliwości odbycia odpowiednich praktyk zawodowych.

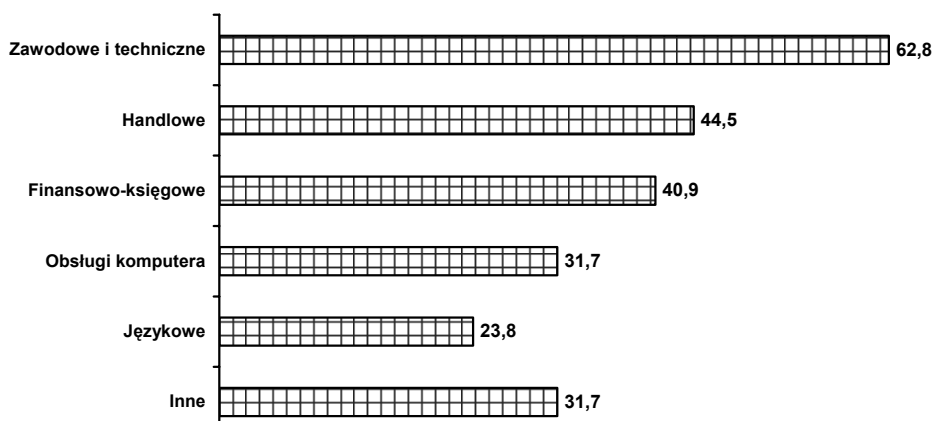
2.3. Szkolenia oraz współpraca z instytucjami oświatowymi w zakładach pracy w Lubuskim Trójmieście

Polityka kadrowa pracodawców jest istotną cechą rynku pracy. W dużym stopniu decyduje o sprawności i efektywności działania poszczególnych organizacji. Bezpośrednio kształtuje postawy pracowników. Pośrednio natomiast wpływa na strategie dostosowawcze potencjalnych pracobiorców, w tym również na strategie edukacyjne. Biorąc to pod uwagę, uznałyśmy, że w opisie lokalnego rynku pracy nie można pominąć tego aspektu.

Aby uzyskać możliwie pełny obraz polityki kadrowej, zadałyśmy pracodawcom pytania o system ocen i szkoleń pracowniczych. Pytałyśmy także o współpracę z instytucjami oświatowymi.

Stosunkowo kosztowny proces szkoleń daje możliwość uzyskania w pełni wykwalifikowanej kadry, szczególnie w sytuacji, gdy zgodnie z omówionymi wynikami badania na rynku pracy Lubuskiego Trójmiasta brakowało dobrze przygotowanych kandydatów. Czy w badanych firmach prowadzono szkolenia? Jeśli tak, to czego dotyczyły? Prawie 71,0% badanych pracodawców dostrzegło potrzebę podnoszenia kwalifikacji i deklarowało, że prowadzi szkolenia dla swoich pracowników, oferując im najczęściej (62,8% firm) kursy zawodowe i techniczne, podnoszące umiejętności obsługi maszyn i urządzeń. Rzadziej (w 40,5% firm) pracownicy mogli skorzystać ze szkoleń handlowych i dotyczących technik sprzedaży oraz finansowo-księgowych (40,9% firm). Najrzadziej organizowane były kursy językowe (23,8% firm), mimo że pracodawcy często podczas procesu rekrutacji wymagali od kandydatów wysokich umiejętności językowych oraz wskazywali na ich brak u swoich pracowników. Typy szkoleń organizowanych

przez pracodawców obrazuje wykres 4. Ponieważ badani mieli możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi, odsetki wskazań nie sumują się do stu.

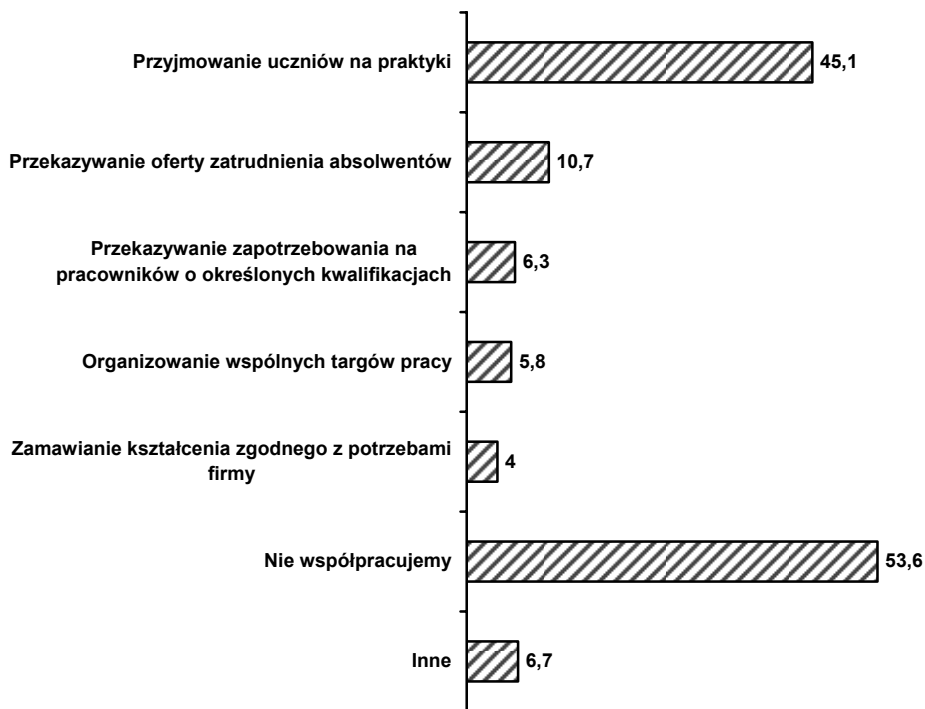


Wykres 4. Typy szkoleń organizowanych przez pracodawców (%)

Zapytałyśmy także o to, czy pracodawcy wspierają podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników na kursach zewnętrznych. Najczęściej stosowaną formą wsparcia było współfinansowanie kształcenia pracownika, stosowane przez 78,1% badanych. Jedna trzecia z nich udzielała specjalnych bezpłatnych urlopów bądź specjalnych płatnych urlopów. Najrzadziej stosowano przyznawanie stypendiów i pożyczek na doksztalcanie pracowników.

Wychodząc z założenia, że jedną z możliwości dopasowania rynku pracy do potrzeb pracodawców jest współdziałanie z instytucjami oświatowymi, zapytałyśmy o istnienie współpracy pomiędzy tymi dwoma uczestnikami rynku pracy. Pracodawcy mogliby w ten sposób informować o swoim zapotrzebowaniu na pracowników o określonych kwalifikacjach, a szkoły miałyby szanse oferować bardziej rynkowe kwalifikacje swoim podopiecznym. Sytuacja jednak przedstawiała się inaczej, co spowodowane było w głównej mierze brakiem jakiejkolwiek współpracy pomiędzy omawianymi podmiotami (53,6%). Jeśli tego typu współpraca występowała, to dotyczyła głównie przyjmowania uczniów na praktyki (45,1%) oraz przekazywania szkołom ofert zatrudnienia absolwentów (10,7%). Pozostałe formy, takie jak przekazywanie informacji dotyczących przyszłego zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach, organizowanie wspólnych targów pracy, zamawianie w szkołach kształcenia zgodnego z potrze-

bami firmy, nie osiągnęły 10% wskazań. Omawiane dane zostały przedstawione na wykresie 5.



Wykres 5. Współpraca pracodawców z instytucjami edukacyjnymi Lubuskiego Trójmiasta (%)

Do szkół, z którymi pracodawcom współpraca układa się najlepiej, zaliczone zostały przede wszystkim uczelnie (78,2% wskazań), a także technika (28,2%) i szkoły zawodowe (24,5%). Najmniejszy odsetek wskazań otrzymały licea i szkoły policealne (po 6,4%). Przyczyną takiego rozkładu może być to, że licea i szkoły policealne nie dają kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców, a jedynie przygotowują do dalszej edukacji na poziomie wyższym. Wykształcenie absolwentów tych szkół może wydawać się zbyt ogólne, a poprzez to nieodpowiednie do potrzeb rynku pracy.

Najcenniejszym aspektem współpracy dla 51,7% pracodawców okazało się przyjmowanie uczniów na praktyki, a następnie możliwość przekazywania szkołom informacji o zapotrzebowaniu na pracowników (15,7%) i powodowane przyjmowaniem praktykantów mniejsze koszty pracy (14,6%). Interesowało

nas także, czy pracodawcy zauważają bariery we współpracy ze szkołami. Najczęściej jako barierę wymieniano brak potrzeby tego typu współpracy (40,7%) oraz brak wiedzy o jej możliwościach (19,0%). Natomiast 13,2% pracodawców zauważało trudności w składaniu zapotrzebowania na pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, powodowane najczęściej brakiem zaangażowania w rozmowy ze strony dyrektorów szkół i długością trwania negocjacji.

3. Strategie edukacyjne absolwentów szkół średnich i wyższych

3.1. Kształcenie zawodowe i plany uczniów oraz studentów dotyczące zawodu wykonywanego

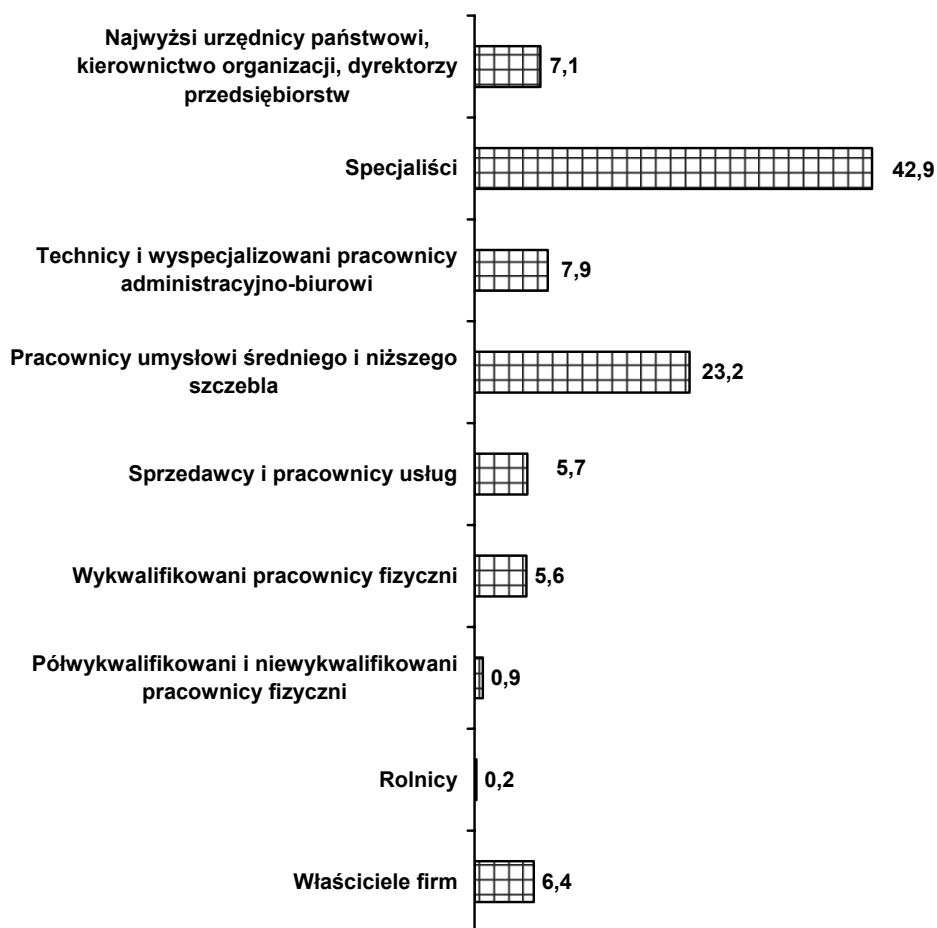
Pytani o plany dotyczące zatrudnienia, uczniowie i studenci deklarowali, że podejmując pracę zawodową mogą wykonywać zarówno zawód wyuczony, jak i inny (52,4%). Co piąty badany chciał przede wszystkim pracować w zawodzie wyuczonym, natomiast 14% uczniów i studentów w innym.

Posiadanie kwalifikacji nie okazało się najważniejszą przesłanką do podjęcia decyzji o poszukiwaniu pracy w określonym zawodzie. Zapytałyśmy uczniów i studentów o to, w jakich trzech zawodach chcieliby pracować w przyszłości. Odpowiedzi w dużej mierze nie były związane z ich kierunkiem kształcenia. Zamierzy 42,9% uczestników badań odpowiadały na zapotrzebowanie pracodawców – tyle osób chciało pracować jako specjaliści. W zawodach robotniczych (robotnicy wykwalifikowani) zamierzało poszukiwać zatrudnienia 5,6% respondentów.

Szczegółowe wybory dokonywane przez uczestników badań częściowo odpowiadały zapotrzebowaniu na rynku pracy. Spośród uczniów i studentów, którzy chcieli pracować jako specjaliści (N = 3108), najwięcej wybrało zawód nauczyciela (13,0%) oraz informatyka i programisty (7,1%). Osoby, które zamierzały pracować jako robotnicy wykwalifikowani (N = 406) najczęściej wybierały zawód kierowcy (36,9%).

Większość przyszłych absolwentów wiedziała, że na wymieniane przez nich zawody istniało niewielkie zapotrzebowanie. Mimo tego zadowolenie z wybranego kierunku kształcenia deklarowała ponad połowa (64%) uczniów i studentów. Źródłem wysokiego poziomu satysfakcji ze zdobywania wiedzy były inne niż rynkowe atuty wybranych zawodów. Badani uczniowie i studenci najczęściej oceniali wybrany zawód jako pożyteczny dla społeczeństwa (20%) oraz

interesujący (17,9%). Pomimo tego, że zawody respondentów w ich opinii nie były popularne (23,7%) i nie były poszukiwane przez pracodawców (23,7%), większość z nich (65,9%) ponownie dokonałaby takiego samego wyboru. Wśród respondentów, którzy nie byli zadowoleni z podjętej przez siebie decyzji, znalazło się najmniej osób, które wybierając szkołę ponownie, zdecydowałyby się na taką, która kształci na kierunkach technicznych. Zamiast tego woleliby zgłębiać wiedzę z zakresu ekonomii i administracji (13,1%), nauk humanistycznych (12%), związanych z usługami dla ludności (10%), a także społecznych (9%). Informatykę wybrałoby 7,6% respondentów.

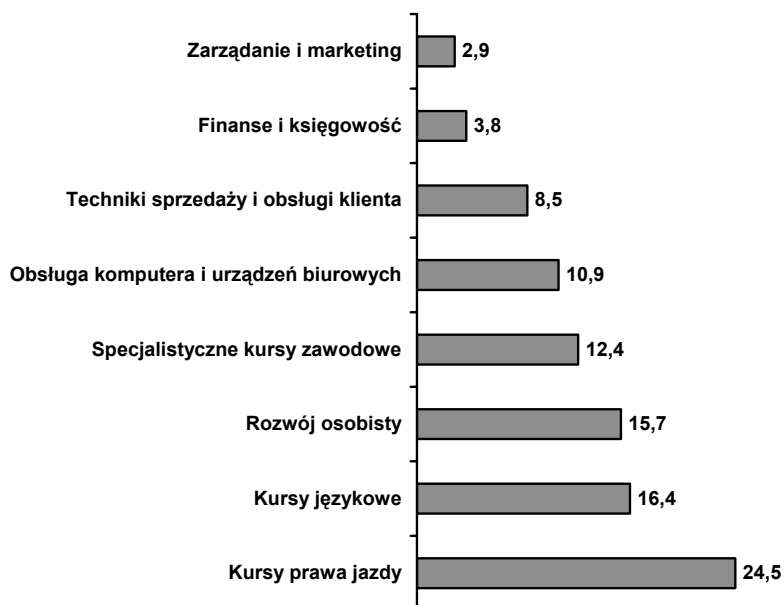


Wykres 6. Kategorie zawodowe wybierane przez uczniów i studentów (%)

3.2. Udział uczniów i studentów w kursach i szkoleniach

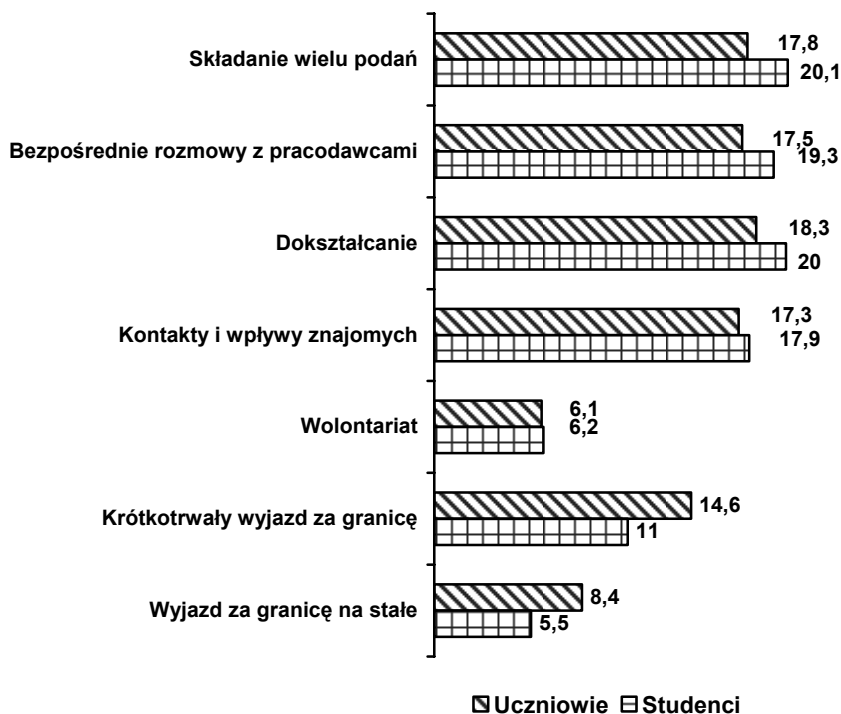
Uczniów i studentów zapytaliśmy o korzystanie z pozaszkolnych (nieobowiązkowych) sposobów zdobywania kwalifikacji zawodowych i doświadczenia. Respondenci najczęściej doszkalali się samodzielnie (35,8%), podejmowali pracę zawodową w kraju (21,5%) oraz uczestniczyli w kursach i szkoleniach organizowanych przez placówkę oświatową, do której uczęszczali (18,5%). Z wolontariatu jako sposobu zdobycia doświadczenia zawodowego skorzystało 12,7% badanych uczniów i studentów, z pracy za granicą 7,6%.

Respondenci deklarowali, że w ramach samodzielnego doszkalania najczęściej uczestniczyli w pozaszkolnych kursach i szkoleniach (wykres 7). Z kursów na prawo jazdy skorzystało 24,5% uczniów i studentów, z kursów językowych 16,4%, z kursów z zakresu rozwoju osobistego 15,7%, ze specjalistycznych kursów zawodowych (np.: BHP, wychowawców kolonii) 12,4%, z kursów z obsługi komputera i urządzeń biurowych 10,9%. Najrzadziej uczniowie i studenci brali udział w kursach i szkoleniach przygotowujących do sprzedaży oraz obsługi klienta (8,5%), prowadzenia finansów i księgowości (3,8%), czy zarządzania i marketingu (2,9%).



Wykres 7. Udział uczniów i studentów w kursach i szkoleniach (%)

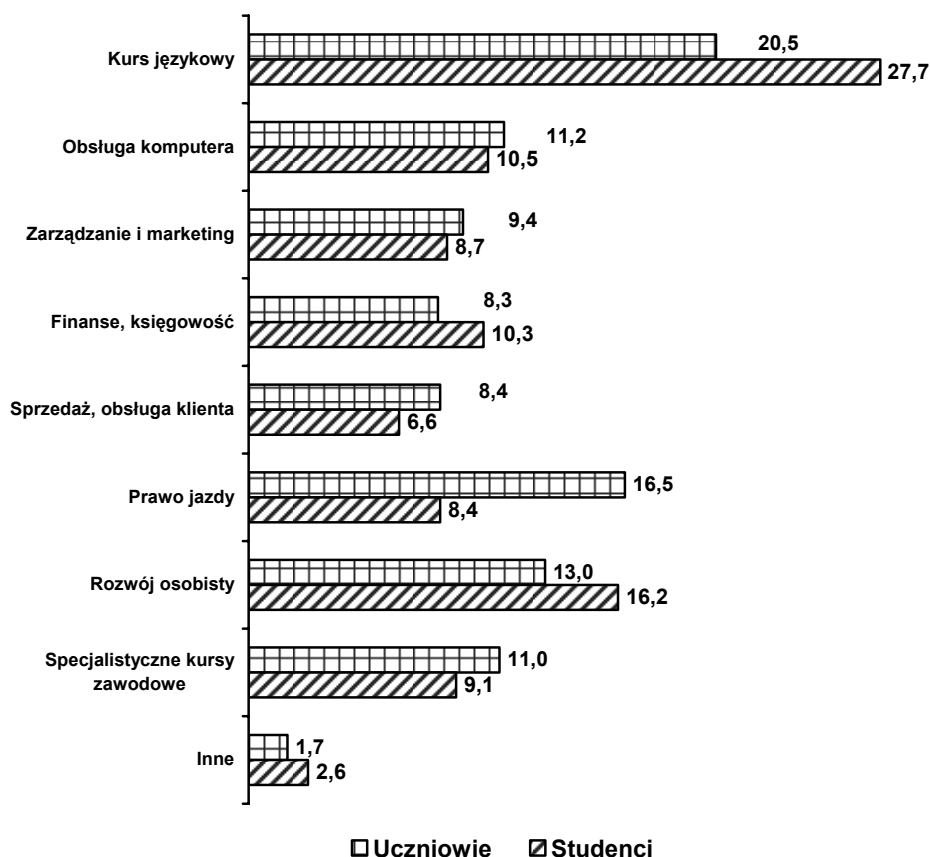
W opinii uczniów i studentów doksztalcanie było jednym z najbardziej skutecznych (19,1%) działań przyczyniających się do znalezienia miejsca pracy (wykres 8). W przypadku trudności ze znalezieniem pracy gotowość do uczestniczenia w kursach i szkoleniach wyraziło 18,3% uczniów oraz 20,0% studentów. Wolontariat, jedyny z zaproponowanych sposobów pozwalający na zdobycie cenionego przez pracodawców doświadczenia, wybrało najmniej respondentów (6,1%). Zamierza z niego skorzystać niemal tyle samo uczniów (6,1%) co studentów (6,2%).



Wykres 8. Planowana gotowość podejmowania określonych działań w przypadku trudności z uzyskaniem zatrudnienia (%)

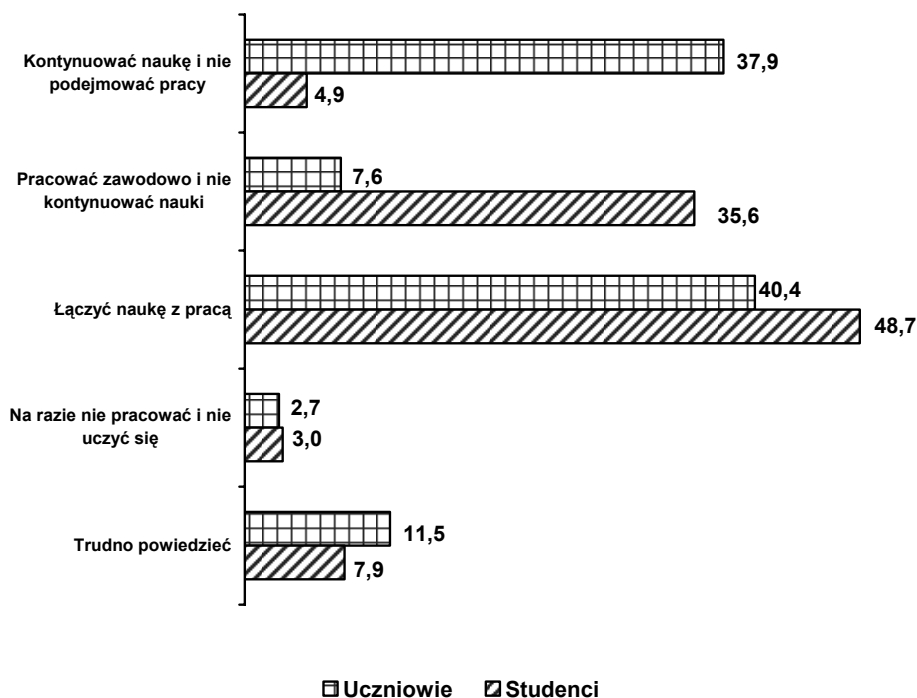
Zapytałyśmy także badanych uczniów i studentów, w jakich kursach i szkoleniach chcieliby wziąć udział w ciągu najbliższych 12 miesięcy od chwili badania. Wśród uczniów największe zainteresowanie budziły kursy językowe (20,5%), kursy na prawo jazdy (16,5%) oraz kursy z rozwoju osobistego (13,0%). Natomiast studenci, podobnie jak uczniowie, najchętniej wzięliby udział w kur-

sach językowych (27,7%), w kursach wspomagających rozwój osobisty (16,2%) oraz, inaczej niż ich młodszy koledzy i koleżanki, w kursach dotyczących finansów i księgowości. Rozkład odpowiedzi wskazuje na pewne mankamenty nauczania w różnego rodzaju szkołach. Nauka języków obcych oraz ćwiczenia z obsługi komputera należą do zajęć obowiązkowych w programach kształcenia zarówno w szkołach zawodowych, średnich, jak i wyższych. Deklaracje respondentów mogą wskazywać na to, że przekazywana wiedza i umiejętności nie są wystarczające, co skłania ich do korzystania z pozaszkolnych form doksztalcenia. Zróżnicowanie preferencji uczniów i studentów z zakresie szkoleń i kursów ilustruje wykres 9.



Wykres 9. Kursy i szkolenia, z których chcą skorzystać uczniowie i studenci (%)

Przyszli absolwenci zostali zapytani przez nas o plany edukacyjne na najbliższe sześć miesięcy od momentu badania. Większość badanych uczniów i studentów miała zamiar kontynuować naukę (wykres 10). Kształcić się lub kształcić się i równocześnie pracować zamierzało 66,3% ankietowanych. Odpowiedzi uczniów i studentów różnią się znacząco. W dużej mierze są odzwierciedleniem poziomu wykształcenia, jaki osiągnęli ankietowani. Jak można było przypuszczać, dalsze kształcenie wybrało znacznie więcej uczniów niż studentów (odpowiednio 37,9%, 4,9%). Natomiast pracę planowało podjąć 7,6% uczniów i 35,6% studentów. Na uwagę zasługuje to, że niemal połowa (48,7%) przyszłych absolwentów szkół wyższych zamierzała kontynuować naukę, równocześnie pracując. Ukończenie studiów nie oznacza zakończenia ścieżki edukacyjnej. Przyszli absolwenci zamierzali kontynuować kształcenie zarówno na studiach uzupełniających – magisterskich, jak i podyplomowych. Na podstawie odpowiedzi uczniów i studentów można przypuszczać, że doksztalcenie się było cenioną przez nich formą kształtowania własnej kariery zawodowej i możliwości awansu.

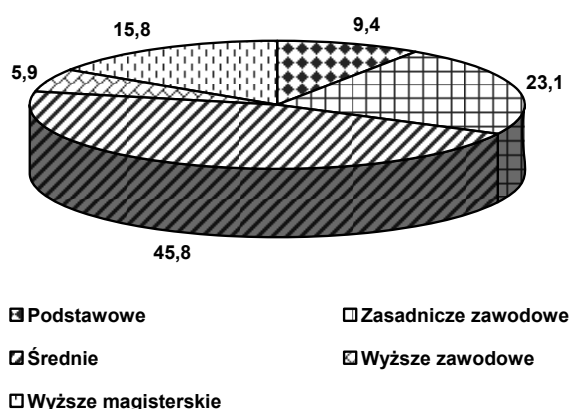


Wykres 10. Plany uczniów i studentów związane z edukacją i pracą (%)

4. Wykształcenie i podnoszenie kwalifikacji przez pracobiorców w Lubuskim Trójmieście

4.1. Wykształcenie i zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym

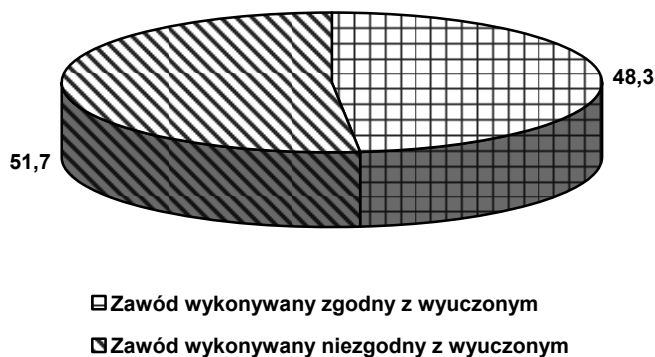
Poziom skolaryzacji w Polsce wyraźnie wzrasta, czego konsekwencją jest coraz lepiej formalnie wykształcone społeczeństwo. Struktura wykształcenia mieszkańców Lubuskiego Trójmiasta, którzy wzięli udział w badaniu, przedstawiała się następująco. Wykształcenie co najmniej średnie uzyskała ponad połowa (67,5%) respondentów, wyższe 21,7% (wykres 11). Rezultat mógł być w pewnym stopniu związany udziałem osób mieszkających we wsiach i w miastach Lubuskiego Trójmiasta (odpowiednio 27,8% i 72,2%). Wniosek ten potwierdza rozkład odpowiedzi w poszczególnych powiatach. Najlepiej wykształceni byli mieszkańcy Zielonej Góry i to oni mogą stanowić zaplecze kadry kierowniczej dla podmiotów działających w Lubuskim Trójmieście. Posiadający wykształcenie wyższe zawodowe i magisterskie w Zielonej Górze to 32,1% respondentów, w powiecie ziemskim zielonogórskim 15,0% i nowosolskim 13,6%. Osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym było więcej w powiatach zielonogórskim ziemskim (43,3%) i nowosolskim (41,9%) niż w Zielonej Górze (18,1%). Poziom wykształcenia, z jednej strony, może pokazywać kompetencje badanych, z drugiej jest wskaźnikiem stopnia otwartości na zmiany i mobilności zawodowej (przekwalifikowanie). Dane dotyczące wykształcenia mieszkańców Lubuskiego Trójmiasta prezentują się lepiej niż w województwie lubuskim i w Polsce.



Wykres 11. Wykształcenie mieszkańców Lubuskiego Trójmiasta (%)

Zawód wyuczony informuje nas o decyzjach edukacyjnych badanych osób, a zawód wykonywany o rzeczywistych miejscach pracy zajmowanych przez respondentów na rynku. Ewentualne różnice są wynikiem niedostosowania jednego elementu do drugiego. Naszym zdaniem nie można oczekiwać idealnego dopasowania oferty edukacyjnej do zapotrzebowania rynku pracy, co wynika z dynamiki rozwoju gospodarczego z jednej strony i możliwości dostosowywania kierunków kształcenia do zachodzących przemian przez instytucje oświatowe z drugiej.

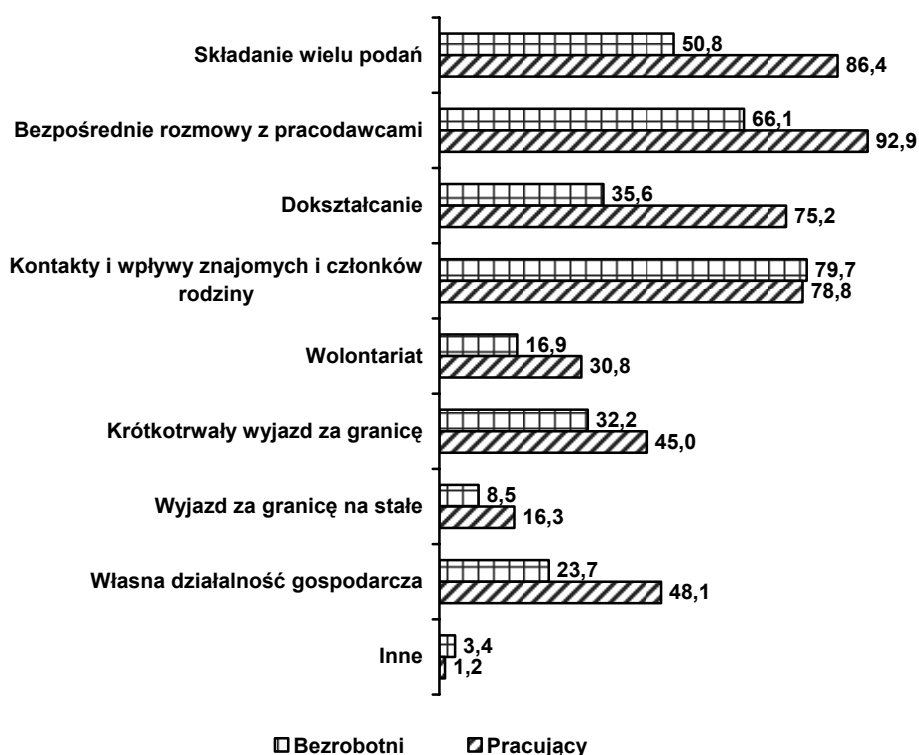
Ponad połowa (51,7%) respondentów nie wykonywała zawodu wyuczonego (wykres 12). Podjęcie przez nich pracy wymagało więc zdobycia nowych umiejętności. Powyższa sytuacja nie była jednoznacznym wskaźnikiem niedopasowania systemu edukacyjnego i rynku pracy, tak jak w przypadku absolwentów. Pragniemy zwrócić uwagę na to, że część naszych respondentów była obecna na rynku pracy od wielu lat. Objęły ich zatem przemiany strukturalne przemysłu w granicach obecnego Lubuskiego Trójmiasta. Przekwalifikowanie może świadczyć o umiejętności dostosowania się respondentów do zmieniającego się od 1989 roku rynku pracy. Najczęściej niedopasowanie między zawodem wyuczonym i wykonywanym obserwowaliśmy w kategorii wykwalifikowanych pracowników fizycznych (41,4%), specjalistów (20,8%), techników i wyspecjalizowanych pracowników administracyjno-biurowych (14,0%). W ich przypadku zawód wykonywany najczęściej nie był wyuczonym.



Wykres 12. Zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym (%)

4.2. Udział w kursach i szkoleniach

Dokształcanie było jednym z czterech działań, jakie najchętniej podejmowałyby osoby, które posiadały zatrudnienie w momencie badania, w celu znalezienia pracy oraz jednym z czterech, które najczęściej podejmowali bezrobotni (wykres 13). Podobnie jak w przypadku uczniów i studentów, rozkład odpowiedzi może wskazywać na to, że respondenci przypisywali stosunkowo duże znaczenie uczestniczeniu w kursach i szkoleniach jako działaniom dającym większe szanse na rynku pracy. Pamiętając, że w przypadku osób zatrudnionych pytanie dotyczyło sytuacji abstrakcyjnej, warto podkreślić, iż respondenci ci byli skłonni podejmować więcej działań służących znalezieniu pracy. Opinie osób pracujących przeważały niemal w każdej kategorii. Największa różnica (39,6%) występowała w przypadku dokształcania.

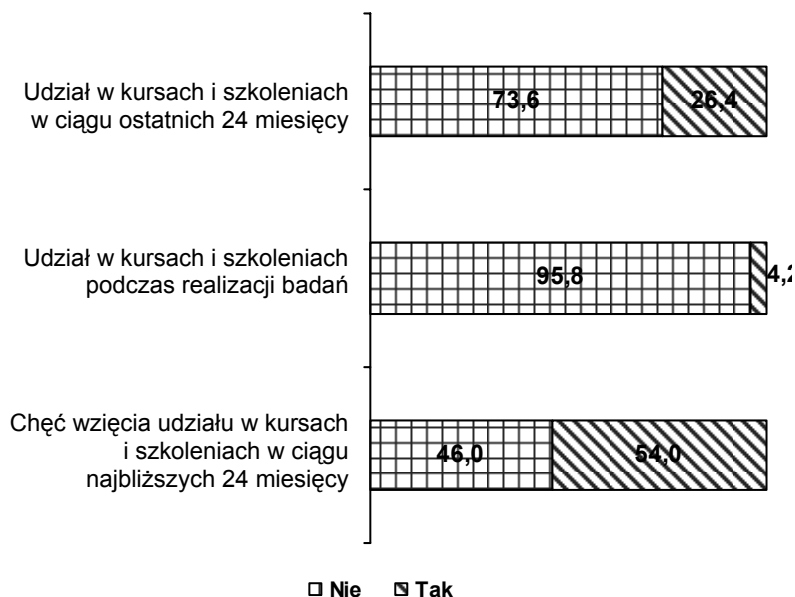


Wykres 13. Działania podejmowane przez bezrobotnych i działania, jakie gotowi są podjąć obecnie zatrudnieni w celu znalezienia pracy (%)

Decyzja o doksztalcaniu mogła wynikać z potrzeb respondentów oraz oczekiwań pracodawców (polecenie służbowe, formalne wymagania kwalifikacyjne dotyczące niektórych zawodów). Interesowałyśmy się nauką, kursami i szkoleniami, w których ankietowani wzięli udział, a które były realizowane w trakcie badania bądź zostały dopiero zaplanowane. W pierwszej kolejności sprawdziliśmy, ile osób zdobywało wykształcenie formalne w momencie badania, to znaczy uczyło się w szkołach lub na uczelniach. Niespełna 15% respondentów zadeklarowało, że uczyło się lub studiowało najczęściej na kierunkach humanistycznych (18,3%), ekonomicznych (15,6%) i dotyczących usług dla ludności (14,6%). Osoby pracujące nieco rzadziej wybierały kierunki pedagogiczne (9,2%) i inżynierjno-techniczne (8,3%). Ze względu na wiek naszych respondentów (powyżej 18. roku życia) najwięcej uczących się to studenci (62,5%) i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych (25,9%).

Szczególnie zainteresowane byłyśmy informacjami na temat podnoszenia kwalifikacji i rozwojem zawodowym mieszkańców Lubuskiego Trójmiasta w ciągu ostatnich 24 miesięcy przed badaniem. Był to dla nas wskaźnik podnoszenia własnej atrakcyjności na rynku pracy. Odsetek biorących udział w kursach i szkoleniach wyniósł 26,4% (wykres 14). Najczęstszymi typami szkoleń były kursy zawodowe (40,7%), pedagogiczne (13,9%) i językowe (12,9%). Szkolenia były organizowane głównie przez instytucje oświatowe i szkoleniowe (62,3%), a także zakłady pracy (37,2%). W ocenie respondentów kursy i szkolenia były zdecydowanie przydatne (58,9%) albo raczej (29,5%) przydatne. Jako nieprzydatne ocenione zostały przez 11,1% badanych. W momencie realizacji badania 4,2% respondentów uczestniczyło w zajęciach związanych z rozwojem zawodowym lub podnoszeniem kwalifikacji (wykres 14). Były to głównie kursy językowe (29,0%) i zawodowe (19,4%).

Deklaracja respondentów o chęci uczestniczenia w kursach lub szkoleniach w ciągu najbliższych 24 miesięcy od chwili badania informuje nas o potrzebie uzyskania konkretnej wiedzy lub podniesienia kwalifikacji (wykres 14). Doksztalać się zamierzało 54,0% ankietowanych. Odsetek tych odpowiedzi wydaje się wysoki w porównaniu z deklaracjami o uczestniczeniu w kursach i szkoleniach w trakcie badania (4,2%) i planami z tym związanymi (26,4%). Różnica mogła wynikać z tego, że działań umożliwiających podnoszenie kwalifikacji było za mało, przynajmniej według deklaracji respondentów.



Wykres 14. Udział w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 24 miesięcy

5. Zakończenie

Jednym z najistotniejszych i najbardziej widocznych skutków polskiej transformacji jest zmiana stosunku do pracy zawodowej. Praca jest obecnie dominującą formą aktywności zarówno w autoportrecie osób biorących udział w badaniach – jest coraz częściej wymieniana na pierwszym miejscu przed życiem rodzinnym, jak i w obrazie środowiska społecznego. Na zmianę stosunku do pracy wpływ miało pojawienie się bezrobocia jako nieodłącznego elementu gospodarki rynkowej. Na przedstawionym przez nas rynku pracy Lubuskiego Trójmiasta występują podobne trendy. Dlaczego w tej sytuacji wciąż mamy do czynienia z wysokim wskaźnikiem bezrobocia i małą liczbą chętnych do podjęcia pracy? Prezentowane wyniki badań wskazują, że pewna jego część – podobnie jak w krajach najwyżej rozwiniętych – ma charakter bezrobocia technologicznego. Sytuacja ta ma jeszcze jedną przyczynę. Jest nią coraz wyraźniejsza luka kompetencyjna i kwalifikacyjne niedopasowanie części pracobiorców. Mamy do czynienia z niedostosowaniem strategii edukacyjnych mieszkańców Lubuskiego Trójmiasta do potrzeb rynku pracy. Coraz częściej barierą dla rozwoju nowoczesnych przedsiębiorstw na rynkach regionu, jak i całej Polski, nie okazuje się brak

odpowiedniego *know-how* w zakresie technologii wytwarzania czy zarządzania, lecz problemy z zapewnieniem potencjału wykonawczego o wystarczających kompetencjach profesjonalnych.

Decyzje osób młodych dotyczące wyboru kierunku kształcenia były rozbieżne z zapotrzebowaniem na określone zawody na rynku pracy. Studenci i uczniowie wybierali kierunki, które w ich opinii umożliwiają zdobycie kwalifikacji rzadko poszukiwanych przez pracodawców. Co więcej, mając możliwość ponownego podjęcia decyzji, zdecydowałoby się na ten sam profil kształcenia bądź pokrewny, inny niż techniczny. Między innymi źródłem tej rozbieżności może być przykładanie małej wagi do nauki przedmiotów ścisłych w szkołach podstawowych, gimnazjach oraz średnich. Może się to przyczyniać do postrzegania kierunków technicznych jako trudniejszych. Nasze przypuszczenia potwierdzają deklaracje respondentów dotyczące tego, z jakich kursów i szkoleń chcieliby skorzystać w najbliższej przyszłości. Stosunkowo dużo maturzystów i słuchaczy ostatnich lat studiów w trakcie zajęć pozaszkolnych chciałoby pogłębić swoją wiedzę i umiejętności z obsługi komputera.

Wyniki badań wskazują również na rozbieżności w ocenie atutów kandydatów na pracowników dokonywanej przez nich samych i pracodawców. Przyszli absolwenci najwyżej oceniają u siebie te cechy (pracowitość, uczciwość), które z perspektywy zapotrzebowania rynku pracy odgrywają na nim rolę mniej istotną. Brak im natomiast odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia, które stanowią zasoby najbardziej poszukiwane. Mniej niż połowa uczniów i studentów pracuje w trakcie nauki. Poza słuchaczami studiów niestacjonarnych, młodzi ludzie podejmują zazwyczaj prace dorywcze, niezwiązane z kierunkiem kształcenia i zawodem planowanym. Do zmiany tej sytuacji mogłoby się przyczynić włączenie do programu zajęć tematyki związanej z rynkiem pracy już na wczesnym etapie edukacji oraz pogłębienie współpracy pomiędzy głównymi instytucjami rynku pracy.

Mieszkańcy Lubuskiego Trójmiasta uczestniczący w badaniach byli relatywnie dobrze wykształceni. Niemal połowa respondentów w wieku 18–65 lat chciała skorzystać w najbliższej przyszłości z kursów i szkoleń. Spośród maturzystów 78,3%, a spośród studentów 53,6% zamierzało kontynuować naukę. Jeśli społeczeństwo wiedzy zdefiniujemy jako takie, którego członkowie charakteryzują się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia, stosują strategie edukacyjne umożliwiające przekwalifikowanie, względnie szybko dostosowują się do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz cechują się elastycznością

i mobilnością zawodową (Bauman 1994), to można uznać, że Lubuskie Trójmiasto w znacznym stopniu spełnia wymienione warunki. Jeśli natomiast dla wyróżnienia społeczeństwa wiedzy ważny jest nie tylko poziom wykształcenia jego uczestników, ale również profil gospodarki (zastosowanie zaawansowanych technologii), to należy stwierdzić, że badana zbiorowość tylko częściowo spełnia te kryteria (preferowanie kierunków humanistycznych przez studentów, utrzymujące się zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych).

Literatura

- Bauman Z. 1994, *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, Instytut Kultury, Warszawa.
- Domański H. 1996, *Na progu konwergencji. Stratyfikacja społeczna w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, IFiS PAN, Warszawa.
- Drozdowski R. 2002, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań.
- Drozdowski R., Ziółkowski M. 1999, *Strategie inwestowania społeczeństwa polskiego końca lat dziewięćdziesiątych*, „Europa Wschodu i Zachodu” nr 3.
- Fromm E. 1996, *Niech się stanie człowiek. Z psychologii etyki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Wrocław.
- Kwiatkowski M. (red.), 2008, *Niedopasowanie. Kwalifikacje a rynek pracy w Lubuskim Trójmieście*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra.
- Markowski G. 2000, *Jak odnieść sukces i pozostać uczciwym*, w: *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*, red. M. Marody, Warszawa.
- Słomczyński K.M., Domański H., Sawiński Z. 2007, *Nowa klasyfikacja i skale zawodów*, IFiS PAN, Warszawa.
- Ziółkowski M. 2000, *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań.

STRATEGIE EDUKACYJNE MIESZKAŃCÓW LUBUSKIEGO TRÓJMIASTA A RYNEK PRACY

Streszczenie

Celem artykułu jest prezentacja wyników badań dotyczących strategii edukacyjnych mieszkańców Lubuskiego Trójmiasta (partnerstwo miast w województwie lubuskim). Zostały w nim zestawione odpowiedzi różnych uczestników rynku pracy.

Po pierwsze, deklaracje przedsiębiorców na temat poszukiwania przez nich kandydatów posiadających określone kwalifikacje, prowadzenia polityki kadrowej (organizowanie kursów i szkoleń) oraz współpracy z placówkami oświatowymi. Po drugie, prezentujemy działania podejmowane przez maturzystów i słuchaczy ostatnich lat studiów w celu zdobycia dodatkowych kwalifikacji i znalezienia odpowiedniego miejsca pracy (kierunek kształcenia, plany zawodowe i edukacyjne, udział w kursach i szkoleniach). Po trzecie, odpowiedzi osób w wieku 18–65 lat na temat poziomu wykształcenia oraz sposobów podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych. Badania zostały zrealizowane w 2007 roku wśród mieszkańców powiatów nowosolskiego, Zielona Góra i zielonogórskiego.

Słowa kluczowe: młodzież, rynek pracy, strategie edukacyjne, polityka kadrowa, kwalifikacje

EDUCATIONAL STRATEGIES OF THE LUBUSKI PROVINCE TRI-CITY INHABITANTS AND THE LABOUR MARKET

Summary

The aim of the article is to present the results of the research on educational strategies adopted by inhabitants of the Lubuski Province Tri-city (partnership of three cities in the Lubuski Province). The answers provided by various participants in the labour market have been tabulated in the paper. Firstly, entrepreneurs' declarations about their search for candidates holding specific qualifications, about the personnel policy implemented (organizing courses and trainings) and about the cooperation with educational institutions are discussed. Secondly, the article presents actions taken by secondary school graduates and graduating students aimed at acquiring further qualifications and finding an appropriate job (fields of study, educational and vocational plans, partaking in courses and trainings). Thirdly, the answers of people aged between 18 and 65 to questions about the level of education and the ways of upgrading or changing vocational qualifications are presented. The research was carried out in 2007.

Keywords: the youth, labour market, educational strategies, personal policy, qualifications