



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI


UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

Badanie oczekiwań pracodawców wobec absolwentów uczelni

 **biuro karier**
UNIWERSYTET ŚLĄSKI W KATOWICACH

Badanie realizowane przez Biuro Karier
Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Katowice 2009

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

1. WSTĘP

Dynamika rozwoju gospodarczego Polski zależy w dużej mierze od jakości kapitału ludzkiego. Wiedza, umiejętności oraz postawy mają olbrzymi wpływ na tempo przemian społeczno – gospodarczych. To dzięki wysokiej jakości systemu kształcenia oraz dostępności wykwalifikowanych pracowników możliwe będzie utrzymanie konkurencji rynkowej. Dzięki odpowiednio wysokiemu poziomowi kwalifikacji dopasowanych do potrzeb rynku pracy każda jednostka społeczna ma możliwość zdobycia zatrudnienia i realizacji swoich osobistych zainteresowań, a dzięki temu uniknięcia wykluczenia społecznego.

Zasadniczym celem badania była identyfikacja potrzeb pracodawców w zakresie umiejętności i kompetencji absolwentów szkół wyższych. Raport został opracowany na podstawie analizy materiałów wtórnych – raportów badawczych i publikacji. Dzięki danym uzyskanym na podstawie tych analiz określono wymagania pracodawców dotyczące absolwentów wkraczających na rynek pracy. Analizie poddano następujące publikacje i raporty badawcze:

- „Oczekiwania pracodawców wobec kwalifikacji pracowników”, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu, Opole 2007,
- „Pracodawcy 2005”, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Rzeszów 2005,
- Raport „Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej”, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Rzeszów 2005,
- „Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów”, Związek Pracodawców Dolnego Śląska, Konfederacja Pracodawców Polskich, Wrocław 2005,
- „Sprawozdanie z ofert opublikowanych w Biurze Karier Uniwersytetu Śląskiego za rok 2008”,
- „Sprawozdanie z ofert opublikowanych w Biurze Karier Uniwersytetu Śląskiego za rok 2009”.

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
 Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

2. SYTUACJA NA KRAJOWYM I REGIONALNYM RYNKU PRACY

Stopa bezrobocia w Polsce w grudniu 2008 r. wyniosła 9,5 %, co dało spadek o 1,7 punktu procentowego w porównaniu z grudniem roku 2007. Osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 8,5 % w ogóle osób bezrobotnych i co niepokojące – udział tych osób był wyższy niż w roku 2007, kiedy wyniósł 6,9 %¹. Analiza wskaźnika bezrobocia w województwie śląskim nie ukazała żadnych istotnych zmian w porównaniu ze skalą krajową. Stopa bezrobocia w województwie śląskim pod koniec 2008 r. wyniosła 9,9 % (wzrosła o 2,5 punktu procentowego w porównaniu z rokiem 2007, gdzie wynosiła 7,4 %) – a więc odzwierciedla tendencję krajową.

Sytuacja zmienia się kiedy analizie poddamy poszczególne podregiony województwa śląskiego. Różnica w punktach procentowych jest tutaj bardziej zauważalna niż w innych województwach i kształtuje się następująco:

Województwa/podregiony/powiaty	Bezrobotni zarejestrowani w tysiącach	Stopa bezrobocia (do aktywnych zawodowo) w %
<i>Podregion bielski</i>	15,4	6,1
Bielski	3,0	6,7
Cieszyński	4,4	7,2
Żywiecki	3,7	7,0
m. Bielsko-Biała	4,2	4,5
<i>Podregion bytomski</i>	14,1	9,7
Lubliniecki	1,8	7,6
Tarnogórski	3,4	7,0
m. Bytom	7,0	12,6
m. Piekary Śląskie	1,9	10,6
<i>Podregion częstochowski</i>	18,0	8,7
Częstochowski	4,4	10,5
Kłobucki	2,5	8,4
Myszkowski	3,6	14,6
m. Częstochowa	7,5	6,8
<i>Podregion gliwicki</i>	12,3	6,6
Gliwicki	2,1	6,5
m. Gliwice	4,3	4,5
m. Zabrze	5,9	9,9

¹ Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów rok 2007; rok 2008 [w:] www.stat.gov.pl z dnia 18.11.2009 r.

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
 Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

Podregion katowicki	16,1	4,5
m. Chorzów	3,7	9,3
m. Katowice	3,9	1,9
m. mysłowice	2,3	7,7
m. Ruda Śląska	2,6	5,4
m. Siemianowice Śląskie	2,2	10,9
m. Świętochłowice	1,4	10,3
Podregion rybnicki	12,5	6,0
Raciborski	1,9	5,5
Rybnicki	1,0	6,5
Wodzisławski	3,4	7,4
m. Jastrzębie-Zdrój	2,6	6,4
m. Rybnik	2,4	4,3
m. Żory	1,3	7,3
Podregion sosnowiecki	27,2	10,4
Będziński	5,7	11,9
Zawierciański	6,7	14,6
m. Dąbrowa Górnicza	5,1	8,7
m. Jaworzno	2,6	8,8
m. Sosnowiec	7,1	8,8
Podregion tyski	6,9	4,3
mikołowski	2,5	6,9
Pszczynski	1,5	3,7
Bieruńsko-lędziński	0,8	3,5
m. Tychy	2,0	3,4

Tab. 1. Liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów, powiatów – stan w końcu sierpnia 2008 r. – www.stat.gov.pl

Wśród ogółu osób bezrobotnych sytuacja osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy w roku 2008 była zdecydowanie najlepsza, gdyż bezrobotni absolwenci szkół wyższych stanowili najmniej liczną grupę². W porównaniu z latami poprzednimi liczba osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem choć nieznacznie, ale spada.

² „Struktura bezrobotnych według wykształcenia”, Katowice 2009, WUP w Katowicach [on-line:] <http://www.wup-katowice.pl/badania-i-analizy/informacje-statystyczne/struktura-bezrobotnych#003> z dnia 19.11.2009

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

Wykształcenie	2006	2007	2008
wyższe	14 826	12 341	12 095
policealne i średnie zawodowe	50 275	37 074	28 530
średnie ogólnokształcące	17 391	13 252	11 368
zasadnicze zawodowe	71 106	48 732	34 064
gimnazjalne i poniżej	76 221	54 561	36 691
Razem	229 819	165 960	122 748

Tab. 2. Bezrobotni w województwie śląskim według poziomu wykształcenia – <http://www.wup-katowice.pl/badania-i-analazy/informacje-statystyczne/struktura-bezrobotnych#003>

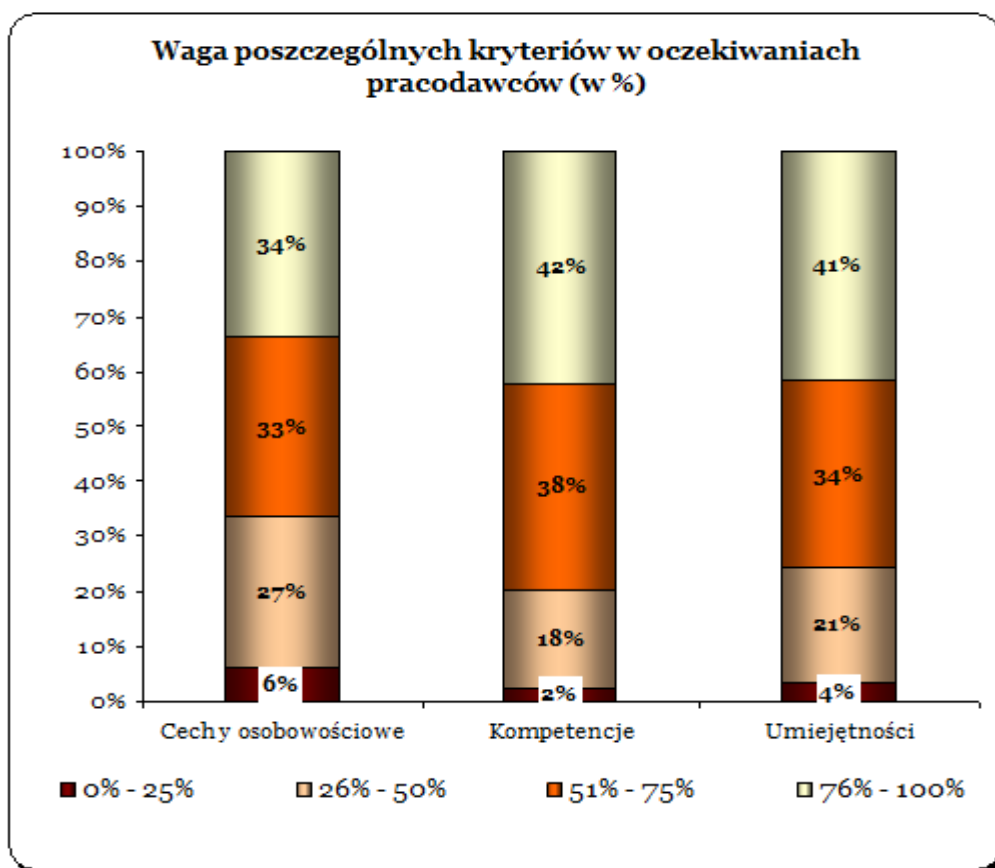
Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy (pozostawiania bez zatrudnienia absolwentów szkół wyższych) może być niedostosowanie umiejętności czy kompetencji do wymagań dynamicznie zmieniającego się rynku pracy czy zbyt mała elastyczność osób bezrobotnych w zdobywaniu kompetencji potrzebnych na rynku pracy. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego w raporcie na temat zatrudnienia w Unii Europejskiej twierdzi, iż rynek pracy krajów członkowskich będzie potrzebował coraz większej liczby pracowników wykwalifikowanych³. Prognozuje się, iż z 13 mln nowych miejsc pracy jakie powstaną w 2015 r. aż 12,5 mln będzie wymagało od osoby zatrudnionej na danym stanowisku wyższego wykształcenia.

³ „Optymistyczne rokowania dla zatrudnienia w UE” [on-line:] http://europa.eu/rapid/press-release_IP-08-287_pl.htm?locale=en z dnia 19.11.2009

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

3. WYMAGANIA PRACODAWCÓW

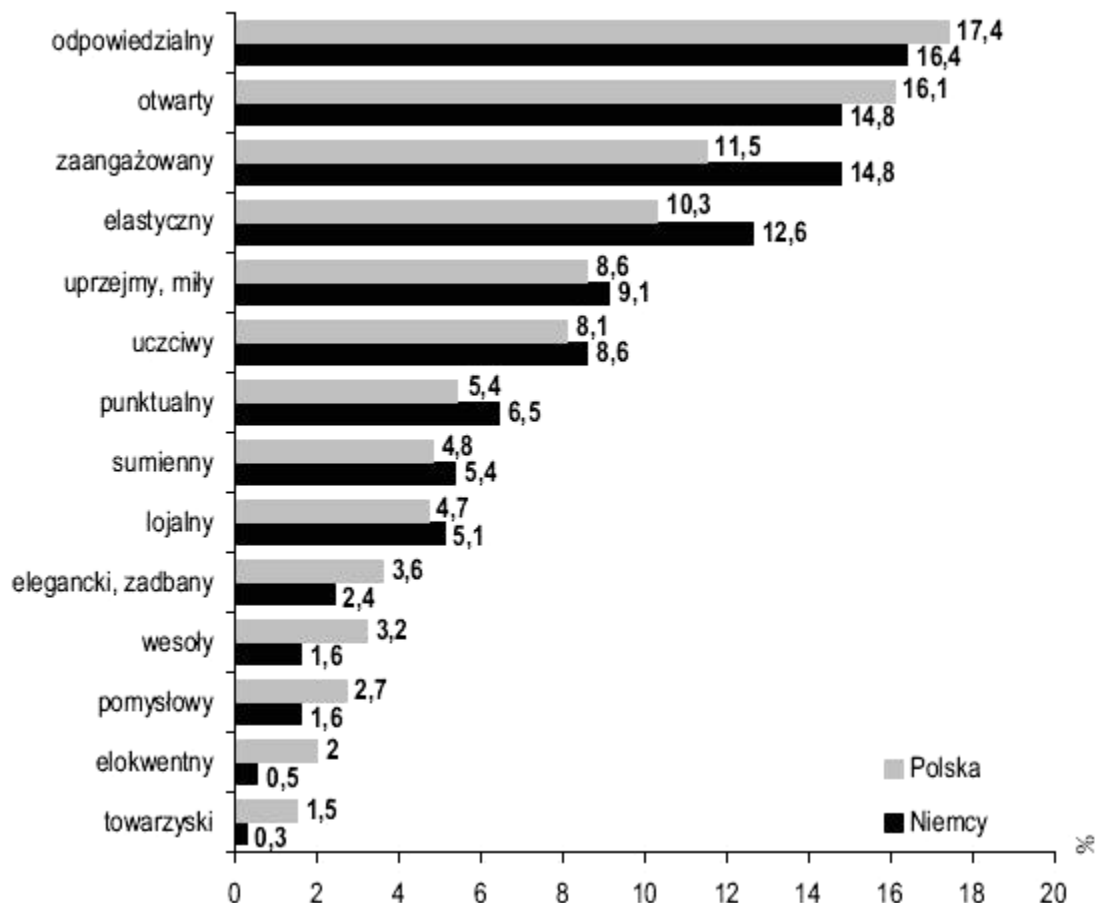
Raport „Pracodawcy 2005” oraz „Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej” sporządzony przez Zespół ds. Badania Potrzeb Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie w swych badaniach oczekiwań pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych ukazał i nadał wagę trzem obszarom jakie pracodawcy uwzględniają w procesie rekrutacji pracowników. Wyróżniono: **cechy osobowościowe** (np. prawdomówność, uczciwość), **posiadane kwalifikacje/wiedzę** (certyfikaty językowe, umiejętność obsługi komputera, itp.) oraz **praktyczne umiejętności** (umiejętność komunikacji, kreatywność). Badania na próbie 331 przedsiębiorców w Polsce (Rzeszów) i 126 w Niemczech (Lipsk i Torgau) przeprowadzili studenci WSiIZ z Rzeszowa w 2005 r. Zdaniem pracodawców polskich kompetencje i umiejętności pracowników mają równorzędne znaczenie (po 33%) – przedstawia to poniższy wykres.



Rys. 1. Waga poszczególnych kryteriów w oczekiwaniach pracodawców - Raport „Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej” [on-line:] <http://www.wsiz.rzeszow.pl/pl/searchcenter/Strony/Results.aspx?k=Pracodawcy%20200>

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

Najbardziej cenioną cechą osobowości wśród wszystkich pracodawców jest „odpowiedzialność”. Najniżej cenionymi cechami zdaniem wszystkich pracodawców są towarzyskość oraz elokwencja. W handlu najbardziej przydatne są: odpowiedzialność i uprzejmość. U osób pracujących w sektorze usług, oprócz wspomnianej odpowiedzialności, ważna jest uczciwość i szczerowość oraz zaangażowanie.



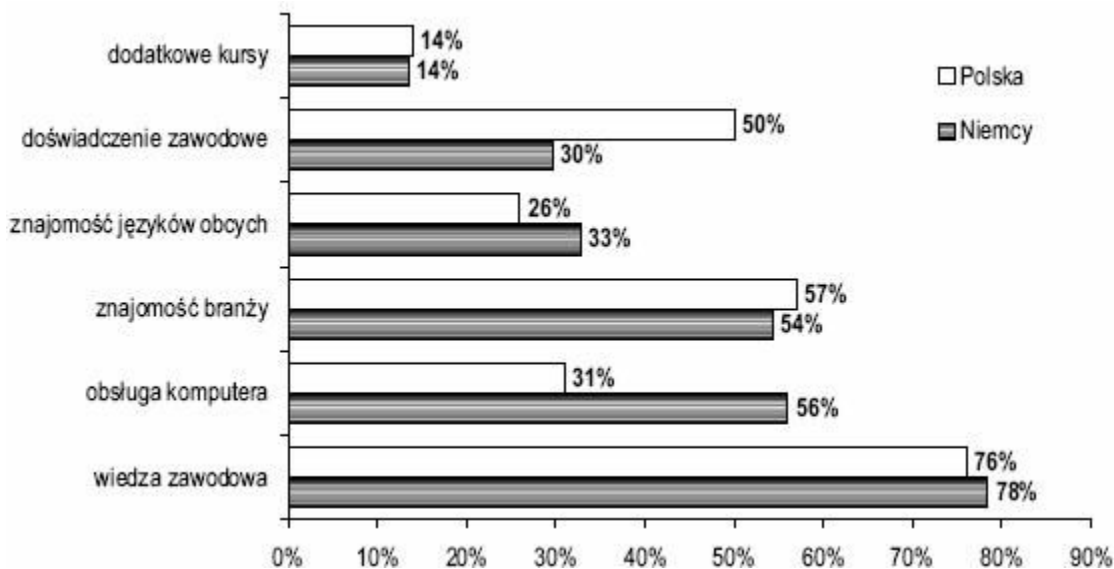
Rys. 2. Najważniejsze oczekiwane cechy pracownika - Raport „Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej” [on-line:] <http://www.wsiz.rzeszow.pl/pl/searchcenter/Strony/Results.aspx?k=Pracodawcy%20200>

Biorąc pod uwagę sektor działalności przedsiębiorstw, największą wagę do cech osobowościowych przywiązuje się w firmach handlowych. W firmach budowlanych, usługowych oraz w przemyśle najbardziej cenione są przede wszystkim kompetencje i kwalifikacje.

Specjalne, wymagane kompetencje to głównie wiedza zawodowa, zarówno teoretyczna, jak i praktyczna (76% i 78% wskazań), oraz znajomość rynku, branży (57% i 54% wskazań). Doświadczenie zawodowe cenione jest jednak najwyżej. Mniej więcej co trzeci ankietowany pracodawca wskazywał także na znajomość języków obcych.

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

Najcenniejsze, zdaniem badanych pracodawców, umiejętności to: „praca w zespole”, „zorganizowanie”, „inicjatywa” i „umiejętność podejmowania decyzji”⁴.



Rys. 3. Najważniejsze kompetencje idealnego pracownika - Raport „Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej” [on-line:] <http://www.wsiz.rzeszow.pl/pl/searchcenter/Strony/Results.aspx?k=Pracodawcy%20200>

⁴ Raport „Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej, aut.: Tadeusz Pomianek, Andrzej Rozmus, Krzysztof Witkowski, Barbara Przywara, Magdalena Bienia, Rzeszów, ”, wydanie IV (poszerzone i uaktualnione), styczeń 2005, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, s. 34 [on-line:] <http://www.wsiz.rzeszow.pl/pl/searchcenter/Strony/Results.aspx?k=Pracodawcy%202005> z dnia 19.11.2009

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

WNIOSKI na podstawie analizy powyższego raportu:

1. Pracodawcy na równi cenią umiejętności, kompetencje i cechy osobowościowe reprezentowane przez pracowników.
2. W zależności od specyfiki wykonywanej pracy na pierwszy plan wysuwają się umiejętności typowo zawodowe (praca w przemyśle), a kiedy indziej tzw. umiejętności miękkie (praca w handlu).
3. W w/w badaniach zastosowano nie do końca poprawną klasyfikację uwzględniającą umiejętności, cechy i kompetencje (np. empatia i kreatywność są jednocześnie cechami osobowościowymi i umiejętnościami) – co stwarza trudność w interpretacji wyników.

Z kolei w raporcie „Pracodawcy 2005” zaprezentowane zostały wyniki dotyczące motywów zatrudniania absolwentów szkół wyższych. Powodem dla którego nie zatrudniliby w przyszłym czasie absolwenta uczelni wyższej był przede wszystkim fakt, iż w najbliższym czasie nie zamierzali nikogo zatrudniać (66% badanych). Na drugim miejscu znalazła się odpowiedź, iż „Potrzebowałem pracownika z większym doświadczeniem zawodowym” (26%).

Poniższa tabela przedstawia motywy zatrudniania absolwentów szkół wyższych. Ankietowani pracodawcy przyjmując do pracy absolwenta kierowali się ulgami z tym związanymi, czyli preferencjami wynikającymi ze stażu absolwenckiego (29,3%), dobrym wykształceniem kandydatów (22,3%), w dalszej kolejności – entuzjazmem młodych osób (15,3%), brakiem złych nawyków z poprzedniej pracy (10,9%), dyspozycyjnością (10,5%), a także mniejszymi oczekiwaniami dotyczącymi wynagrodzenia (5,2%).

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>



Rys. 4. Aspekty przemawiające za zatrudnieniem absolwenta – Raport „Pracodawcy 2005” [on-line:] <http://www.wsiz.rzeszow.pl/pl/searchcenter/Strony/Results.aspx?k=Pracodawcy%202005>

Z raportu z badania „Profil pożądanego pracownika – badanie pracodawców”⁵ dowiadujemy się, iż najważniejsze, pożądane cechy pracowników to samodzielność (70 % badanych zaznaczyło jako *bardzo ważne*), dobra organizacja pracy, komunikatywność czy umiejętność nawiązywania kontaktów. Najmniej ważne są natomiast „Dyplom renomowanej uczelni” (20%) oraz „Opinie wcześniejszych pracodawców”.

Biorąc pod uwagę najważniejsze, wskazywane kwalifikacje widać, iż oczekiwania pracodawców są bardzo podobne niezależnie od stanowiska na jakie poszukiwany jest pracownik, choć większe znaczenie, w niektórych kwalifikacjach przypisuje się stanowiskom dyrektorów oraz kierowników, niż w przypadku pracowników szeregowych.

Wśród najważniejszych, poszukiwanych predyspozycji kandydatów wymieniono głównie takie cechy jak: samodzielność, dobrą organizację pracy, komunikatywność, umiejętność kontaktowania się z innymi, szybkość wdrażania się w nowe obowiązki. W przypadku kandydatów na dyrektorów i niższej kadry zarządzającej niezbędne okazują się również cechy wyuczone: umiejętności analityczne oraz znajomość obsługi komputera.

⁵ Raport z badań „Profil pożądanego pracownika – badania pracodawców”, Urząd Pracy w Szczecinie, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Szczecin 2006 r. [on-line:] <http://www.wup.pl/files/content/pracownik.pdf> z dnia 25 listopada 2009 r.

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

Przedstawiciele firm deklarują poszukiwanie pracowników do:

- handlu i finansów (handlowiec 14%, księgowy 6%, ekonomista 4%),
- prac fizycznych (m in. robotnik 13%, kierowca 10%, budowlaniec 10%),
- 7% deklaracji dotyczy pracowników szczebla kadry zarządzającej.

Od idealnego pracownika badani oczekują przede wszystkim pracowitości, uczciwości i lojalności (każde wskazanie miało powyżej 50%). „Co ciekawe, cechy takie jak: wykształcenie, komunikatywność oraz zaangażowanie były wskazywane rzadziej (poniżej 50% wskazań). Świadczy to, że ze strony pracodawców istnieje potrzeba stabilności kadry – ważniejsze wydają się więc przymioty, które to gwarantują niż poziom kwalifikacji zawodowych”⁶.

Badanie zostało przeprowadzone wśród firm zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego i objęło 403 pracodawców zatrudniających powyżej 10 osób. Próba badawcza została dobrana proporcjonalnie do udziału przedsiębiorstw z poszczególnych sektorów PKD. Najwięcej, bo niespełna co trzecia badana firma (32%) należy do sekcji G (handel i naprawa pojazdów/ artykułów użytku osobistego), 15% firm to podmioty gospodarcze działające w ramach sekcji K (nieruchomości oraz usługi z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej). Co dziesiąta badana firma działa w ramach: przetwórstwa przemysłowego (11%), budownictwa (10%) oraz ochrony zdrowia i pomocy społecznej (9%). Pozostałe firmy funkcjonujące w innych sekcjach stanowią mniejszy odsetek badanej populacji w tym: transport 5%, usługi 5%, hotelarstwo i gastronomia 5%, rolnictwo/ łowiectwo/ leśnictwo 4%, podmioty z obszaru edukacji 2%, firmy finansowe 1%.

Na zlecenie Związku Pracodawców Dolnego Śląska Uniwersytet Wrocławski wraz z Politechniką Wrocławską przeprowadził badania dotyczące oczekiwań pracodawców i studentów w zakresie rozwijania przez uczelnie zdolności przydatnych w karierze zawodowej⁷

⁶ Raport z badań „Profil pożądanego pracownika – badania pracodawców”, Urząd Pracy w Szczecinie, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Szczecin 2006 r. [on-line:] <http://www.wup.pl/files/content/pracownik.pdf> z dnia 25 listopada 2009 r.

⁷ „Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów”, Leszek Karwowski, Związek Pracodawców Dolnego Śląska. Konfederacja Pracodawców Polskich, Wrocław 2005 [w:] „Kompleksowe badanie zapotrzebowania rynku pracy kadr kwalifikowanych województwa opolskiego w celu dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do jego potrzeb”, Wyższa Szkoła Zarządzania i administracji w Opolu, Opole 2007 [on-line:] www.static.pokl.opole.pl/.../temat2_oczekiwania_pracodawcow.pdf

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
 Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

Porządek wg pracodawców	Porządek wg studentów
Systematyczność	Myślenie strategiczne
Umiejętność rozwiązywania problemów	Umiejętność rozwiązywania problemów
Łatwość przystosowania do nowych sytuacji	Kreatywność
Opanowanie w sytuacjach stresowych	Umiejętność negocjacji
Operatywność	Umiejętność wykorzystywania teorii w praktyce
Umiejętność pracy w zespole	Łatwość przystosowania do nowych sytuacji
Realizacja złożonych celów	Operatywność
Umiejętność wykorzystania teorii w praktyce	Umiejętność pracy w zespole
Zorientowanie na wyniki i jakość	Realizacja złożonych celów
Myślenie strategiczne	Opanowanie w sytuacjach stresowych
Zdolności analityczne	Niezależność działania
Kreatywność	Zdolności analityczne
Umiejętność negocjacji	Zorientowanie na wyniki i jakość
Niezależność działania	Myślenie w kategoriach globalnych
Umiejętność samooceny	Zdolność do podejmowania ryzyka
Zdolność do podejmowania ryzyka	Umiejętność samooceny
Umiejętność przekazywania wiedzy	Systematyczność
Zaufanie we własne osądy	Asertywność
Asertywność	Przemawianie publiczne
Myślenie w kategoriach globalnych	Zaufanie we własne osądy
Zdolności przywódcze	Zdolności przywódcze
Przemawianie publiczne	Umiejętność przekazywania wiedzy

Tab. 3. Ranga „oczekiwanych” kwalifikacji pracowniczych wg pracodawców i studentów - Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów, Związek Pracodawców Dolnego Śląska. Konfederacja Pracodawców Polskich, Wrocław 2005 [w:] Kompleksowe badanie zapotrzebowania rynku pracy kadr kwalifikowanych województwa opolskiego w celu dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do jego potrzeb, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu, Opole 2007 [on-line:] www.static.pokl.opole.pl/.../temat2_oczekiwania_pracodawcow.pdf

Kolejnym etapem badania jest analiza raportu z ofert pracy/praktyk/stażu przesyłanych do Biura Karier Uniwersytetu Śląskiego w roku 2008. „Za jednostkę analizy w tych badaniach przyjęto pojedynczą ofertę. Każdą z nich przeanalizowano pod kątem takich zmiennych jak: miejsce pracy, branża, rodzaj stanowiska pracy, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe, wymagania dotyczące prawo jazdy, sprecyzowanie bądź

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

wymaganego kierunku studiów. Wyniki przedstawiono w postaci tabel i wykresów. Zmiennym przyporządkowano odpowiednie wartości procentowe (%) lub/i liczbowe (N)⁸.

Analiza raportu nie pozwala jednak wnioskować o trendach na lokalnym choćby rynku pracy, gdyż można przypuszczać, że oferty przesyłane do Biura Karier w swoich wymaganiach precyzują status pracownika jako studenta lub absolwenta. Jednak odsetek osób z wyższym wykształceniem zarejestrowanych w Urzędach Pracy to niewiele ponad 10%. Możemy zatem przypuszczać, że w wyniku tego zjawiska pracodawcy coraz częściej poszukują pracowników właśnie poprzez akademickie Biura Karier, które z jednej strony mają bezpośredni kontakt ze studentami i absolwentami, z drugiej dysponują bazami dokumentów aplikacyjnych⁹.

W roku 2008 w Biurze Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach odnotowano w sumie 796 ofert, w tym 670 ofert pracy i 126 ofert praktyk. Najwięcej ofert przesłała administracja publiczna (16,42%). Drugą pod względem ilości ofert stanowiła branża bankowość i finanse - 10% udziału. Na trzecim miejscu w ogólnej liczbie ofert pracy znalazła się branża IT z wynikiem 9%. „Ze względu na akademicki charakter studiów na Uniwersytecie Śląskim, szczególnie dopasowanymi do kompetencji, jakimi odznaczają się jego absolwenci, wydają się być następujące branże: administracja publiczna, handel i sprzedaż, HR, marketing, PR, reklama, edukacja, branża wydawnicza, media, badania i rozwój, administracja unijna, organizacje pozarządowe. Oferty z tych branż stanowią w sumie blisko 45% całości¹⁰. W sumie oferowano 5171 miejsc pracy. Największą ich ilością dysponowała branża rolnicza (1360), przemysłowa/technologiczna (949) i turystyczna/hotelarska (944)”¹¹.

36,27% ofert skierowanych było do kandydatów do pracy na terenie okręgu katowickiego. Na drugim miejscu pod względem częstości występowania znalazły się oferty zagraniczne, na trzecim – Warszawa.

Najczęściej, bo w blisko 50% przypadków, nie precyzowano preferowanego statusu kandydata. W 41% pozostałych przypadków poszukiwano absolwentów, a w niespełna 10% studentów. 351 razy wskazywano na osoby posiadające wyższe wykształcenie lub studiujące. Tylko w 29% przypadków, kierunek studiów jakim powinni ukończyć kandydaci do pracy, był sprecyzowany. We wszystkich ofertach poszukiwano kandydatów z doprecyzowanymi 32 kierunkami studiów. Kierunki te zostały wskazane 281 razy. „10 z wymienionych kierunków nie jest prowadzonych przez Uniwersytet Śląski (ekonomia, budownictwo, rolnictwo i ogrodnictwo, medycyna, architektura, mechanika, transport, wychowanie fizyczne,

⁸ „Oferty 2008. Praca i praktyki dla studentów i absolwentów UŚ” [on-line:] www.bk.us.edu.pl

⁹ Tamże

¹⁰ „Oferty 2008. Praca i praktyki dla studentów i absolwentów UŚ” [on-line:] www.bk.us.edu.pl

¹¹ Tamże

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

elektronika, radiokomunikacja). Ogółem w 79 przypadkach poszukiwano kandydatów z kierunków nie występujących na uczelni¹². Najbardziej poszukiwanymi kierunkami były: ekonomia (22,02%), prawo (14,95%) i informatyka (8,9%). Pracodawcy doprecyzowali średnio 1,46 kierunku studiów w ofercie.

Wśród ofert nieprecyzujących wymaganego kierunku studiów znalazły się takie, które były skierowane zarówno do osób posiadających wykształcenie wyższe, jak i do kandydatów takiego wykształcenia nie posiadających.

Od kandydatów w zarejestrowanych w Biurze Karier ofertach wymagano również znajomości języków obcych. W 427 ofertach (co stanowi 63,73% ogółu wszystkich ofert) poszukiwano kandydatów ze znajomością przynajmniej jednego języka obcego. W dalszym ciągu najbardziej poszukiwanym językiem był język angielski (48,85%), najmniej język włoski (1,27%). W przybliżeniu w 30% ofert informacja na temat wymaganej znajomości języka obcego nie występowała.

Tylko w około 24% ofert wymagano posiadania doświadczenia zawodowego. W kontekście powyższego sytuacja osób dopiero wkraczających na rynek pracy wydaje się być dobra. Wbrew obiegowym opiniom, posiadania prawa jazdy wymagano tylko w około 7% ofert.

„Na to z jakim rodzajem oferowanego stanowiska pracy mieliśmy do czynienia duży wpływ miała branża danej firmy. Najczęściej poszukiwano osób na stanowiska: sprzedawca/handlowiec, doradca klienta, referendarz/podreferendarz¹³”.

Wśród umiejętności interpersonalnych najczęściej w zamieszczanych ofertach pojawiała się komunikatywność (33,9%). Na drugim miejscu znalazła się samodzielność (18,9%) oraz umiejętność pracy w grupie (16%), na kolejnym – umiejętność analitycznego myślenia (14,9%). Wśród umiejętności specjalistycznych - umiejętność obsługi komputera pojawiała się w ofertach najczęściej (32,6%)¹⁴.

¹² Tamże

¹³ „Oferty 2008. Praca i praktyki dla studentów i absolwentów UŚ” [on-line:] www.bk.us.edu.pl

¹⁴ „Oferty 2009. Praca i praktyki dla studentów i absolwentów UŚ” [on-line:] www.bk.us.edu.pl

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

4. PODSUMOWANIE

Celem niniejszego raportu jest przybliżenie kwalifikacji pracowniczych w oczekiwaniach pracodawców. Wnioski jakie wypływają z interpretacji powyższych raportów są następujące:

1. Pracodawcy cenią zarówno cechy osobowościowe, jak i umiejętności specjalistyczne.
2. Od specyfiki w przyszłości zajmowanego stanowiska pracy zależy na co większy nacisk kładą pracodawcy: czy na umiejętności interpersonalne (jak w przypadku handlu) czy na specjalistyczne umiejętności (jak w branży IT). Poszukiwane kwalifikacje wynikają więc głównie ze specyfiki stanowiska pracy i branży.
3. Od wielu lat rok rocznie najczęściej poszukiwani są pracownicy ze znajomością języka angielskiego.
4. Wśród umiejętności interpersonalnych najczęściej wymienianą jest umiejętność komunikacji/komunikatywność. Układ ten nie zależy od branży czy stanowiska.
5. Pracodawcy wymagają znajomości obsługi komputera przy jednoczesnym braku zainteresowania posiadaniem prawo jazdy.
6. Doświadczenie zawodowe nie stanowiło istotnego oczekiwania pracodawcy.

Należy także pamiętać, iż na rynku pracy coraz częściej dochodzi do sytuacji ogólnego wzrostu liczby osób bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie przy jednoczesnym zauważalnym spadku liczby studentów na uczelniach wyższych. Przyczyny mogą być różne. Wzrost bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem może być związany z niewystarczającym dostosowaniem ich wiedzy i kompetencji bezpośrednio po ukończeniu studiów do sytuacji na rynku pracy. Drugi powód to taki, iż elastyczność osób bezrobotnych z takim wykształceniem, jeżeli chodzi o zdobywanie kompetencji potrzebnych na rynku pracy, jest niewystarczająca. Może temu sprzyjać też charakterystyka oferty edukacyjnej dostępnej na rynku, ta nie zawsze jest bowiem przygotowywana pod kątem potrzeb rynku pracy z odpowiednim wyprzedzeniem¹⁵.

¹⁵ Tamże

UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

BIBLIOGRAFIA

- „Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów rok 2007”; rok 2008 [on-line:] www.stat.gov.pl z dnia 18.11.2009 r.
- „Oferty 2008. Praca i praktyki dla studentów i absolwentów UŚ” [on-line:] www.bk.us.edu.pl
- „Oferty 2009. Praca i praktyki dla studentów i absolwentów UŚ” [on-line:] www.bk.us.edu.pl
- „Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów”, Leszek Karwowski, Związek Pracodawców Dolnego Śląska. Konfederacja Pracodawców Polskich, Wrocław 2005 [w:] „Kompleksowe badanie zapotrzebowania rynku pracy kadr kwalifikowanych województwa opolskiego w celu dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do jego potrzeb”, Wyższa Szkoła Zarządzania i administracji w Opolu, Opole 2007 [on-line:] www.static.pokl.opole.pl/.../temat2_oczekiwania_pracodawcow.pdf
- „Optymistyczne rokowania dla zatrudnienia w UE” [on-line:] http://europa.eu/rapid/press-release_IP-08-287_pl.htm?locale=en z dnia 19.11.2009
- Raport „Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej”, aut. Tadeusz Pomianek, Andrzej Rozmus, Krzysztof Witkowski, Barbara Przywara, Magdalena Bienia, Rzeszów, Styczeń 2005, wydanie IV (poszerzone i uaktualnione), Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, s. 34 [on-line:] <http://www.wsiz.rzeszow.pl/pl/searchcenter/Strony/Results.aspx?k=Pracodawcy%202005> z dnia 19.11.2009
- Raport z badań „Profil pożądanego pracownika – badania pracodawców”, Urząd Pracy w Szczecinie, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Szczecin 2006 r. [on-line:] <http://www.wup.pl/files/content/pracownik.pdf> z dnia 25 listopada 2009 r.
- Raport z badań „Profil pożądanego pracownika – badania pracodawców”, Urząd Pracy w Szczecinie, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Szczecin 2006 r. [on-line:] <http://www.wup.pl/files/content/pracownik.pdf> z dnia 25 listopada 2009 r.
- Struktura bezrobotnych według wykształcenia, Katowice 2009, WUP w Katowicach [on-line:] <http://www.wup.katowice.pl/badaniaianalizy/informacjestatystyczne/strukturabezrobotnych#003> z dnia 19.11.2009