

Wykształcenie wyższe – bariera czy szansa na rynku pracy. Sytuacja osób z wykształceniem licencjackim na lokalnym rynku pracy

Higher education – a barrier or an opportunity on the labour market. The situation of people with a bachelor's degree in the local market

Justyna Gaik

Streszczenie

Cel: Celem podjętych badań było ustalenie szans i utrudnień na lokalnym rynku pracy osób z wykształceniem licencjackim. Realizacja celu głównego wymaga ustalenia czy absolwenci studiów wyższych pierwszego stopnia (licencjat) odczuwają utrudnienia na lokalnym rynku pracy, jakie oferują oni kompetencje i w jaki sposób postrzegają lokalny rynek pracy.

Material i metody: W poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie: Czy i w jaki sposób wykształcenie licencjackie wpływa na sytuację absolwentów na rynku pracy? Wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego oraz badania dokumentów¹. Na potrzeby opracowania analizie poddano również statystyki i analizy Powiatowego Urzędu Pracy w Pruszkowie. Analiza dotyczyła takich kwestie jak utrudnienia na rynku pracy i powody tych utrudnień, braki w zakresie wymagań dotyczących rekrutacji oraz oferowanych kompetencji.

Wyniki: Zmiany w środowisku gospodarczym mogą wpływać na sytuację osób z wykształceniem wyższym. Istnieje potrzeba prowadzenia dalszych badań w celu zrozumienia sytuacji osób z wykształceniem licencjackim na lokalnym rynku pracy oraz minimalizowania ewentualnych barier na ścieżce ich kariery zawodowej.

Słowa kluczowe: rynek pracy, wykształcenie wyższe, szanse i bariery

Summary

Purpose: The aim of the study was to determine the opportunities and difficulties in the local labour market of people with a bachelor's degree. To achieve the main objective, it is necessary to determine whether graduates of first year (Bachelor's) experience difficulties in the local labour market, what competences they offer and how they perceive the local labour market.

Material and Methods: In search of an answer to the question: Does and how does bachelor's education affect the situation of graduates on the labour market, the method of diagnostic survey and document examination was used. For the purposes of the study, the statistics and analyses of the District Employment Office in Pruszków were also analyzed. The analysis concerned issues such as difficulties in the labour market and the reasons for these difficulties, deficiencies in terms of recruitment requirements and offered competences.

Results: Changes in the economic environment may affect the situation of people with higher education. There is a need for further research to understand the situation of people with a bachelor's degree in the local labour market and to minimize barriers to their career path.

Keywords: labour market, higher education, opportunities and barriers

¹ Opracowanie stanowi obszerny skrót pracy licencjackiej napisanej pod kierunkiem dr Marioli Pytlak w Akademii Nauk Stosowanych im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie.

System szkolnictwa w Polsce

System oświaty zapewnia każdemu dziecku prawo do edukacji oraz warunki niezbędne do rozwoju w oparciu o zasady wolności, solidarności, sprawiedliwości i tolerancji (Serafin, 2021, s. 111). Składa się on z kilku poziomów edukacyjnych, obejmujących dzieci i młodzież w wieku od 3 lat czyli od przedszkola, poprzez szkoły podstawowe i średnie, do szkół wyższych (Piszko, 2017, s. 16).

Podstawowe informacje na temat poszczególnych etapów kształcenia (Eurydice, 2023).

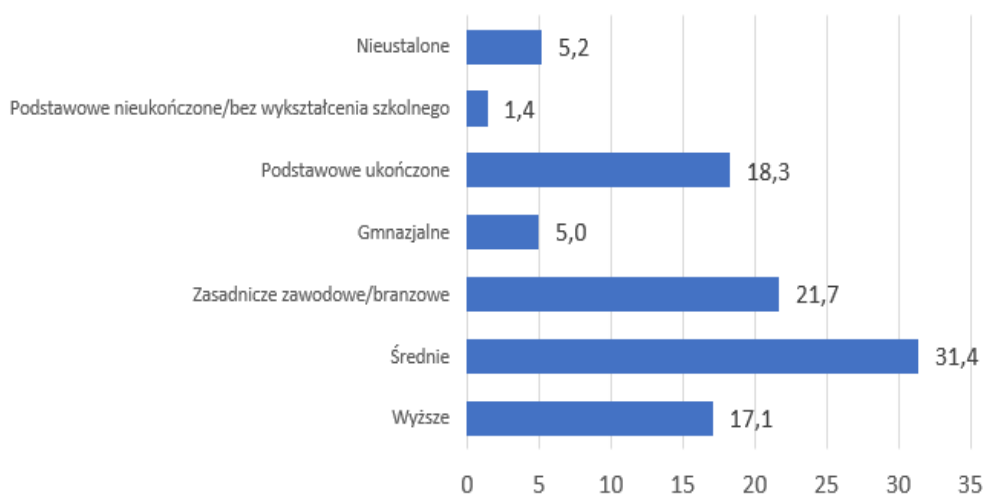
Etap edukacji	Wiek dzieci/młodzieży	Charakterystyka
Przedszkole	Dzieci w wieku 3-6 lat	Przedszkola są miejscem edukacji i opieki dla dzieci w wieku od 3 do 6 lat. Edukacja przedszkolna jest dobrowolna dla dzieci w wieku 3-5 lat a obowiązkowa dla 6-latków. Stanowi ważny etap przygotowania dzieci do nauki w szkole podstawowej.
Szkoła podstawowa	Dzieci od 7 roku życia	Obowiązkowa edukacja w Polsce rozpoczyna się w wieku 7 lat i trwa przez 8 lat. W tym okresie uczniowie uczęszczają do szkół podstawowych, zdobywając podstawowe umiejętności z zakresu poszczególnych przedmiotów.
Szkolnictwo średnie	Po ukończeniu 8 lat szkoły podstawowej	4-letnie liceum ogólnokształcące to typ szkoły oferujący ogólną edukację przygotowującą do egzaminu maturalnego, wymaganego do podjęcia studiów na uczelniach wyższych. 5-letnie technikum, w którym uczniowie zdobywają umiejętności zawodowe (teoretyczne i praktyczne) w konkretnej dziedzinie, zdobywając uprawnienia zawodowe. Mogą również uzyskać świadectwo dojrzałości. 3-letnia branżowa szkoła (I stopnia); 2-letnia branżowa szkoła (II stopnia, dla absolwentów branżowej szkoły I stopnia).
Szkolnictwo wyższe	Po zdaniem egzaminie maturalnym	Po zdaniu egzaminu maturalnego absolwenci szkół średnich mogą podjąć studia na uczelniach wyższych (uniwersytety, politechniki, akademie). System studiów obejmuje studia pierwszego stopnia (licencjat 3 lata) i studia drugiego stopnia (magisterium 1,5 lub 2 lata) lub jednolite studia magisterskie (5 lat) w zależności od kierunku i uczelni. Studia inżynierskie to studia, których program kształcenia zazwyczaj trwa 3,5 roku (studia I stopnia) lub od 1,5 roku do 2 lat (studia II stopnia). Studia trzeciego stopnia to stopniowo wygaszane studia doktoranckie zastępowane przez szkoły doktorskie. Osoby, które do roku 2018/2019 rozpoczęły kształcenie na studiach III stopnia, dokończyły je w dotychczasowym trybie.

System oświaty pozwala na objęcie opieką, wychowaniem i kształceniem dzieci i młodzież na różnych etapach rozwoju. Programy kształcenia na studiach wyższych realizowane są przez dwa typy uczelni: uczelnie akademickie oraz uczelnie zawodowe. Oba typy uczelni mogą prowadzić studia pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolite studia magisterskie, jednakże tylko uczelnie akademickie prowadzą studia trzeciego stopnia (Eurydice, 2023).

Zmiany w systemie struktur zatrudnienia i osób pracujących w Polsce według poziomu wykształcenia

Z danych Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (GUS, 2022a) wynika, że w okresie od 2011 do 2021 roku zaobserwowano systematyczny wzrost poziomu wykształcenia Polaków. Odsetek osób posiadających co najmniej wykształcenie średnie osiągnął poziom 55,5% (w porównaniu do 48,5% w 2011 roku). Znaczny trend wzrostowy dotyczył również osób z wykształceniem wyższym – w 2011 roku stanowiły one 17,1% ogólnej populacji ludności w wieku 13 lat i więcej, natomiast w 2021 roku ich udział wzrósł do 23,1% (GUS, 2022b). Jednak największą dynamiką wzrostu poziomu wykształcenia (o niemal 40%) wykazała się grupa osób posiadających tytuł magistra, magistra inżyniera lub kwalifikacje równorzędne (GUS, 2022b).

Ludność Polski w wieku 13 lat i więcej według poziomu wykształcenia w 2021 roku [w%] (GUS, 2022, s. 211b)



Nieco odmienne dane wskazane zostały w badaniu *Polska w liczbach* – sekcja Edukacja i szkolnictwo. Wynika z nich, że w 2021 roku wykształcenie wyższe posiadało 25,2% ludności, wykształcenie policealne 3,3%, średnie ogólnokształcące 11,9%, a średnie zawodowe 20,0%. Znacznie lepiej wykształcone były kobiety, bowiem wykształcenie wyższe miało 29,1% z nich, a średnie zawodowe 17,9%. Z kolei mężczyźni najczęściej legitymowali się wykształceniem zasadniczym zawodowym (26,9%) oraz średnim zawodowym (22,4%) (GUS, 2022b). Lepsze wykształcenie kobiet nie przekłada się na poziom ich aktywności zawodowej na rynku pracy. Istnieje wiele czynników które mogą wpływać na mniejszą aktywność zawodową kobiet. Należy do nich m. in. tradycyjny podział ról społecznych, życiowe wyzwania takie jak macierzyństwo czy konieczność zaopiekowania się bliskimi.

Pracujący według poziomu wykształcenia w IV kwartale 2020 r. (GUS, 2021, s. 132).

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
	w tys.		
OGÓŁEM	16555	9148	7407
Wyższe	6153	2625	3528
Policealne i średnie zawodowe	4402	2616	1786
Średnie ogólnokształcące	1479	716	763
Zasadnicze zawodowe/branżowe	3751	2665	1086
Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia szkolnego	771	527	244

Warto wrócić uwagę na aktualne trendy i prognozy dotyczące zawodów poszukiwanych (deficytowych) i nadwyżkowych, jakie występują na współczesnym rynku pracy. Z raportu „Barometr zawodów 2023” wynika, że w Polsce poszukiwani są przede wszystkim fizjoterapeuci i masażyści, a także lekarze, pielęgniarki i położne (szeroko rozumiana branża medyczno – opiekuńcza), samodzielni księgowi, nauczyciele oraz wykwalifikowani robotnicy, w tym cieśle, robotnicy budowlani, operatorzy maszyn, spawacze, ślusarze (Barometr zawodów 2023, s. 21). Deficyty (braki kadrowe) wynikają z trzech powodów (Barometr zawodów 2023, s 21):

- problemy ilościowe, czyli brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy, m. in. ze względu na brak kształcenia w zawodzie (tj. brak oferty w szkole lub brak chętnych do nauki), zmiany demograficzne, rozwój danej branży (50%),
- problemy jakościowe, czyli brak pracowników spełniających wymagania pracodawców np. ze względu na brak wymaganych kwalifikacji/ doświadczenia zawodowego (28%),
- problemy wynikające z niedopasowania oferty do oczekiwań pracowników – kandydatom nie odpowiadają warunki pracy, np. czas pracy, forma umowy, miejsce pracy, wynagrodzenia, charakter pracy – obciążający fizycznie i/lub psychicznie (20%).

Z kolei za zawody nadwyżkowe, na które maleje zapotrzebowanie uznaje się: ekonomistów (nadwyżka prognozowana w 140 powiatach), pracowników biur podróży i obsługi turystycznej (w 68 powiatach); specjalistów technologii żywności i żywienia (w 63 powiatach); pracowników administracyjnych i biurowych (w 59 powiatach) oraz filozofów, historyków, politologów i kulturoznawców (w 53 powiatach) (Barometr zawodów 2023, s. 28).

Wpływ wykształcenia wyższego na poziomie licencjata na sytuację na rynku pracy

Zdobycie tytułu licencjata po ukończeniu studiów I stopnia może mieć istotny wpływ na sytuację absolwenta na rynku pracy. Ostateczny efekt sukcesu w poszukiwaniu pracy zależy od wielu czynników, wśród których najważniejsze to:

1. Szansa na zatrudnienie. Posiadanie stopnia licencjata może istotnie zwiększyć szanse na znalezienie dobrej pracy. Podjęcie pracy w wielu zawodach wymaga posiadania wykształcenia wyższego, np. minimum studiów pierwszego stopnia na kierunku pielęgniarstwo, które trwają nie krócej niż 3 lata².
2. Płace. W niektórych branżach i zawodach wyższe wykształcenie może wiązać się z wyższymi płacami początkowymi oraz potencjalnie większymi szansami na awans i podwyżki w przyszłości.
3. Konkurencyjność. Posiadanie wyższego wykształcenia może pomóc kandydatowi wyróżnić się spośród innych chętnych na dane stanowiska pracy.
4. Możliwości rozwoju. Licencjat to tytuł zawodowy niższego szczebla, ale może być podstawą do dalszego kształcenia. W niektórych branżach wykształcenie na poziomie licencjata może nie być wystarczające do podjęcia pracy, np. w zawodzie nauczyciela³ i wymaga uzupełnienia wiedzy i kwalifikacja na studiach drugiego stopnia. Licencjat może być również pierwszym krokiem pozwalającym na podjęcie studiów podyplomowych i uzyskanie określonej specjalizacji.
5. Sieć kontaktów. Środowisko akademickie daje możliwości nawiązywania szerszych kontaktów z innymi studentami, wykładowcami oraz przedstawicielami branży. Ponadto na uczelniach organizowane są tragi pracy, spotkania z pracodawcami a dodatków pojawiają się tam także tzw. „łowcy głów”, którzy wyszukują wśród młodych największe talenty i rekrutują ich do swoich szeregów kadrowych, oferując jednocześnie bardzo korzystne warunki zatrudnienia.

Należy jednak pamiętać, że rynek pracy jest zróżnicowany, a efekty wynikające z posiadania tytułu licencjata będą się różnić w zależności od konkretnej dziedziny, lokalizacji geograficznej, aktualnej koniunktury gospodarczej i wielu innych czynników.

² Mówi o tym Rozporządzenie ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 lipca 2019 r. W sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu lekarza, lekarza dentysty, farmaceuty, pielęgniarzki, położnej, diagnosty laboratoryjnego, fizjoterapeuty

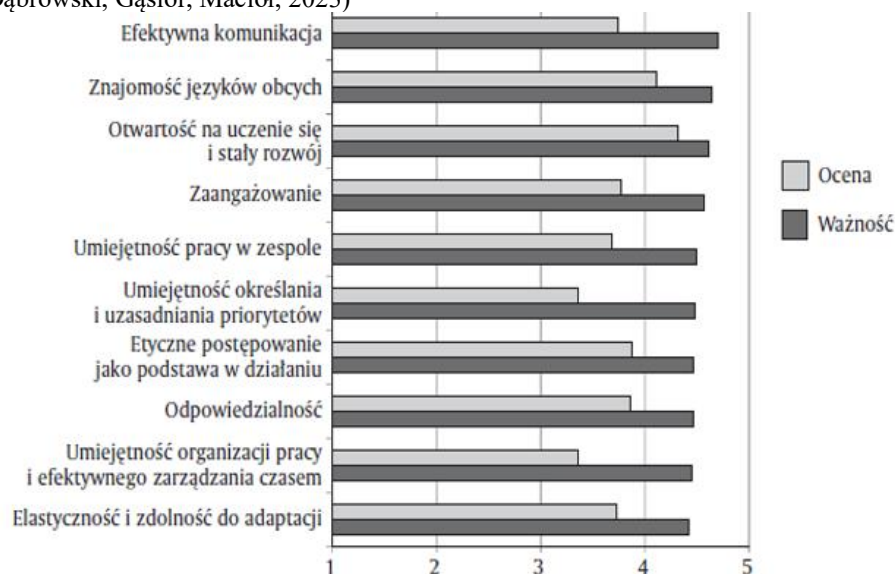
³ Zob. OBWIESZCZENIE MINISTRA NAUKI) z dnia 9 lutego 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz. U. 2024, poz. 453).

Posiadanie wyższego wykształcenia nie zawsze gwarantuje natychmiastowe znalezienie pracy (a tym bardziej dobrej pracy) lub uzyskanie wyższego poziomu wynagrodzenia, ale może ono znacząco zwiększyć szanse na rynku pracy i wpłynąć na dalsze perspektywy zawodowe w dłuższym horyzoncie czasowym (GUS, 2022c).

Czy oczekiwania pracodawców się zmieniają?

Podstawowe cechy charakteryzujące zasoby ludzkie na rynku pracy to wiedza, umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe. Wykształcenie odgrywa tu kluczową rolę, stanowiąc najważniejszy determinant zatrudnienia. Brak odpowiedniego dopasowania kompetencji i niedobory umiejętności mają negatywny wpływ na trzy obszary: społeczeństwo, gospodarkę oraz pracowników i osoby poszukujące pracy (Górniak, 2015, s. 13). Niedopasowanie kompetencyjne ma istotne konsekwencje na poziomie ogólnogospodarczym. Przede wszystkim prowadzi do obniżenia produktywności poszczególnych przedsiębiorstw, co z kolei przekłada się na spadek ogólnego PKB kraju (Górniak 2015, s. 13). Nieefektywne wykorzystanie potencjału pracowników oraz brak umiejętności odpowiadających na bieżące potrzeby rynku sprawiają, że podmioty gospodarcze nie są w stanie osiągnąć pełnego potencjału wzrostu i rozwoju. Przedsiębiorstwa są zmuszone ponosić koszty przeszkolenia pracowników lub rekrutować specjalistów spoza kraju, co zwiększa wydatki i obciążenia finansowe (Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka, 2015).

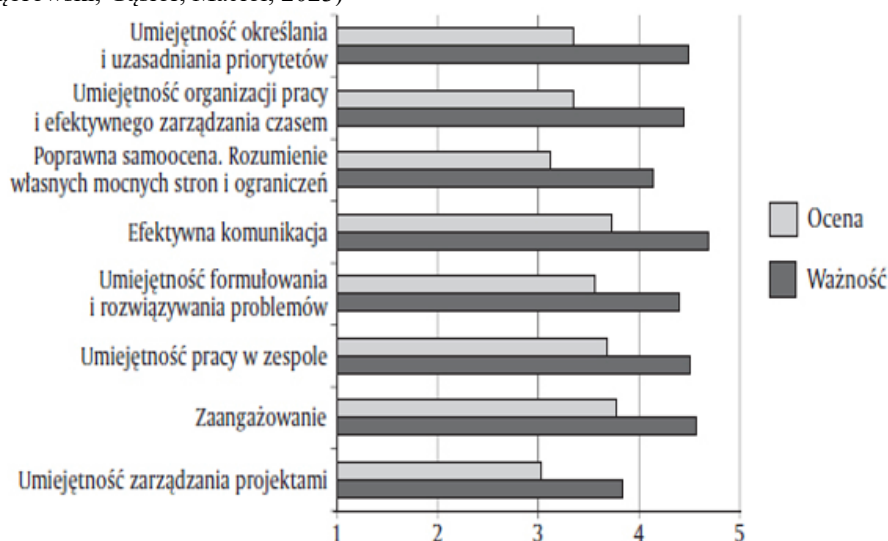
Kompetencje najważniejsze dla badanych pracodawców: ważność a ocena posiadania ich przez absolwentów (Budnikowski, Dąbrowski, Gąsior, Macioł, 2023)



Z danych zawartych w Mega Bazie edukacyjnej, „Perspektywy” (2023) oraz serwisie eMentor.pl (Budnikowski, Dąbrowski, Gąsior, Macioł, 2023) wynika, że pracodawcy najbardziej cenią znajomość języków obcych oraz kompetencje osobiste i interpersonalne, takie jak komunikacja, otwartość na uczenie się, zaangażowanie i umiejętność pracy w zespole, czy umiejętność określania priorytetów, etyczne postępowanie oraz odpowiedzialność.

Pracodawcy lepiej oceniają absolwentów uczelni publicznych niż niepublicznych, a także absolwentów SGH niż innych uczelni. Wykazano również, że pracodawcy mają różne oczekiwania w zależności od profilu działalności, zaplecza rozwojowego i kierunku studiów absolwentów. Ponadto wskazano też na lukę kompetencyjną między kompetencjami posiadanymi przez absolwentów, a tymi które są najbardziej oczekiwane. Były to rozbieżności w zakresie określania i uzasadniania priorytetów, organizacji pracy, samooceny, rozwiązywania problemów i zarządzania czasem oraz efektywnej komunikacji (Budnikowski, Dąbrowski, Gąsior, Macioł, 2023).

Kompetencje, w przypadku których występuje największa luka w stosunku do oczekiwań pracodawców (Budnikowski, Dąbrowski, Gąsior, Macioł, 2023)



Czego oczekują pracodawcy na lokalnym rynku pracy? Czy kandydaci do pracy spełniają oczekiwania pracodawców?

Według danych Urzędu Statystycznego sytuacja na rynku pracy powiatu pruszkowskiego jest – na tle województwa Mazowieckiego oraz kraju – stosunkowo dobra. Lokalny rynek cechuje stabilność zatrudnienia i niski poziom bezrobocia. Wskaźnik zatrudnienia (liczby osób pracujących) w gospodarce narodowej na 1000 mieszkańców jest to jeden z najwyższych wyników w regionie (ustępuje jedynie Warszawie), wskaźnik bezrobocia

na poziomie około 2% jest jednym z najniższych w województwie. GUS wskazuje, że na sytuację na rynku pracy wpływają korzystne warunki zatrudnienia oraz aktywność lokalnych podmiotów wspierających rozwój zawodowy mieszkańców. Widoczne jest zapotrzebowanie na pracowników z większym doświadczeniem zawodowym, ale jednocześnie osoby poniżej 24. roku życia stanowią niewielki procent bezrobotnych. Nie zostało określone, jaki wpływ na perspektywę zatrudnienia dla młodzieży w Pruszkowie ma położenie powiatu w pobliżu Warszawy. Istotne jest, że zarobki w regionie pozostają wyższe niż przeciętne wynagrodzenie w kraju. Warto jednak zauważyć, że chociaż przeciętne wynagrodzenia w Pruszkowie systematycznie rosną, to tempo wzrostu jest nieco wolniejsze niż średnia krajowa (US, 2024).

W powiecie pruszkowskim wykazano 48 zawodów deficytowych, a najbardziej poszukiwane są pielęgniarki i położne oraz operatorzy obrabiarek skrawających (Barometr zawodów.pl, 2023). Warto zauważyć, że nie występują zawody nadwyżkowe – pozostałe wskazane w zestawieniu zawody znajdują się w równowadze pomiędzy popytem a podażą (Barometr zawodów.pl, 2023).

Deficyt profesji w powiecie pruszkowskim w 2023 roku (Barometr zawodów.pl, 2023).



Badania rynku pracy przeprowadzone w powiecie pruszkowskim, pozwoliły stwierdzić, że mimo stabilnej sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz relatywnie korzystnej sytuacji dla pracodawców i osób poszukujących pracy, istnieją rozbieżności w zakresie oceny kompetencji

przez osoby poszukujące pracy (strona popytowa) i pracodawców oferujących pracę (strona podaźowa)⁴. Pracujący uznali, że w procesie rekrutacji najistotniejsze znaczenie mają kompetencje kandydata (75,2%) oraz aktualny staż na podobnym stanowisku (74,8%). Większe znaczenie powyższym czynnikom nadały osoby niepracujące (odpowiednio 85,9% i 80,0%). W opinii bezrobotnych większe znaczenie ma doświadczenie (80,5%) niż kompetencje (77,1%). Według pracujących istotne znacznie mają również posiadane kwalifikacje potwierdzone formalnie (68,1%) i umiejętności w zakresie posługiwania się językiem obcym (65,6%). Podobnie wymagania ocenili niepracujący (odpowiednio 67,5% i 65,0%). Tego samego zdania były również osoby bezrobotne jednak większe znaczenie przypisywały one kwalifikacjom (71,2%) niż znajomości języka obcego (58,5%). Relatywnie najmniejsze znaczenie w procesie rekrutacji ma zdaniem pracujących posiadany zawód (49,6%). Nieco wyższe znaczenie zawodu wskazali bezrobotni (52,6%), niższe – osoby niepracujące (45,0%).

Znaczenie wymagań kompetencyjnych w procesie rekrutacji (ocena punktowa)

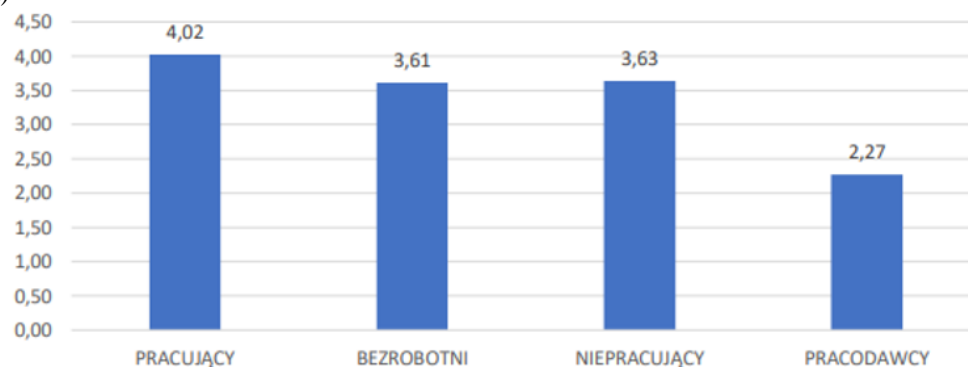
Wyszczególnienie	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Wyszukiwanie i analiza informacji	3,72	3,27	3,70	3,14
Łatwość spojrzenia na problem w celu podjęcia odpowiednich działań (elastyczność poznawcza)	3,76	3,79	3,86	3,73
Zdolności rozwiązywania trudnych spraw i dylematów w złożonych uwarunkowaniach	3,89	3,84	3,82	3,72
Myślenie krytyczne – racjonalne i logiczne wnioskowanie na temat przyczyn i skutków zjawisk	3,92	3,83	3,83	3,61
Kreatywność – łatwość znajdowania nieoczywistych rozwiązań	3,98	3,94	3,99	3,76
Zdolność do myślenia systemowego – postrzeganie przedsiębiorstwa w szerszym kontekście społeczno-gospodarczym	3,67	3,56	3,63	3,40
Umiejętność wykorzystania i posługiwania się narzędziami i urządzeniami technicznymi	3,96	3,83	3,60	3,79
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	3,10	3,22	1,94	2,80
Podstawowe kompetencje cyfrowe – obsługa programów komputerowych, wyszukiwanie informacji w sieci, korzystanie z mediów społecznościowych, umieszczanie własnych treści w sieci	3,92	3,92	3,81	3,34

⁴ Badanie przeprowadzone w ramach projektu badawczego zrealizowane zostało w okresie od 20 października do 6 grudnia 2022 roku przez zespół składający się z pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Pruszkowie oraz studentów Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki w Pruszkowie. W trakcie badania zebrano odpowiedzi od 594 osób poszukujących pracy oraz 192 pracodawców. Spośród tych osób, 236 było zarejestrowanymi bezrobotnymi, 120 nie pracowało, a 238 było aktualnie zatrudnionymi (PUP 2023, s. 7). Wyniki tego badania zostały przedstawione w raporcie pt. Rynek pracy widziany oczami pracodawców i osób poszukujących pracy za pomocą dwóch głównych form prezentacji: tabelarycznej oraz graficznej. W tabelach oraz na wykresach zawartych w raporcie przedstawiono strukturę procentową odpowiedzi, a także ocenę punktową. Taka dwuwymiarowa prezentacja wyników pozwala na łatwą analizę i wnioskowanie o średnim poziomie danego zjawiska, a także umożliwia porównanie wyników między czterema różnymi subpopulacjami (PUP 2023, s. 8).

Dla pracodawców większe znacznie niż umiejętność posługiwania się językiem ma poziom wykształcenia kandydata (43,8%). Szczególnie cenione przez różne grupy pracodawców i pracowników są przede wszystkim:

1. Kreatywność, czyli umiejętność myślenia innowacyjnego, twórczego podejścia do rozwiązywania problemów. Kreatywność może przekładać się na nowe pomysły, projekty oraz bardziej efektywne rozwiązania.
2. Myślenie krytyczne oraz zdolność do rozwiązywania trudnych problemów to kolejne umiejętności. Kompetencje te pozwalają na analizowanie sytuacji, identyfikowanie istotnych kwestii oraz podejmowanie trafnych decyzji.
3. Elastyczność poznawcza to zdolność dostosowywania się do nowych sytuacji, przyswajania nowych informacji i umiejętność szybkiego reagowania na zmiany. W dynamicznym środowisku biznesowym elastyczność poznawcza jest nieoceniona.
4. Umiejętności wykorzystania i obsługi narzędzi oraz cyfrowych urządzeń technicznych jest niezbędna w wielu dziedzinach. Pracodawcy doceniają pracowników, którzy potrafią efektywnie wykorzystywać dostępne narzędzia.

Ogólna ocena kompetencji pracowników i osób poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy (ocena punktowa)



Osoby poszukujące pracy wysoko oceniają swoje kompetencje i podkreślają, że oferują pracodawcom przede wszystkim kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne, uważane za najbardziej istotne na rynku pracy. To umiejętność efektywnego zarządzania czasem, zadaniami i organizacją pracy, jak również zdolność do skutecznej komunikacji i współpracy z innymi. Pozostałe kompetencje są na poziomie nieco wyższym niż przeciętny, co wskazuje na ich ogólną gotowość do rozwoju i doskonalenia umiejętności zawodowych. Ciekawym spostrzeżeniem jest również to, że różnice w zakresie kompetencji między osobami pracującymi, bezrobotnymi rejestrowanymi i osobami, które obecnie nie pracują, są niewielkie.

Przeprowadzone badanie pozwala stwierdzić, że aspiracje i gotowość do rozwoju kompetencyjnego są obecne w różnych grupach społecznych, niezależnie od ich obecnej sytuacji zawodowej. Nieco odmienne zdanie na temat kompetencji zgłaszających się do pracy kandydatów mają pracodawcy – kandydaci do pracy często nie spełniają oczekiwań w zakresie posiadanych kompetencji, i to zarówno w zakresie kompetencji zawodowych, jak i kompetencji miękkich.

Ocena ogólna kompetencji posiadanych przez pracowników i osoby poszukujące pracy (ocena punktowa)

Ocena posiadanych kompetencji	Pracujący	Bezrobotni	Niepracujący	Pracodawcy
Kognitywne – poznawcze	3,89	3,71	3,89	2,61
Techniczne	3,60	3,34	3,43	2,70
Komputerowe - cyfrowe	3,78	3,27	3,64	2,97
Samoorganizacyjne	4,09	4,15	4,06	2,36
Interpersonalne - społeczne	4,03	4,03	3,98	2,54
Biurowe	3,77	3,67	3,66	2,74
Kierownicze	3,29	3,24	3,28	2,70
Transformatywne	3,87	3,85	3,82	2,51
Adaptacyjne	3,79	3,69	3,75	2,46
Zawodowe	3,75	3,42	3,78	2,54

Największe braki widoczne są w kompetencjach samoorganizacyjnych (brak motywacji do pracy, brak kompetencji podejmowania decyzji i przejawiania inicjatywy, brak odporności na stres, brak kompetencji zarządzania czasem, brak terminowości), adaptacyjnych i zawodowych. Pracodawcy mają trudności ze znalezieniem pracowników posiadających wymaganą na danym stanowisku specjalistyczną wiedzę. Wyjątkiem są umiejętności techniczne i komputerowo-cyfrowe, ale również w tym przypadku ich brak lub niski poziom wskazuje odpowiednio 33,4% i 45,8% pracodawców. To oznacza, że pracodawcy oczekują od kandydatów lepszego przygotowania pod względem umiejętności zarządzania sobą, elastyczności w dostosowywaniu się do zmian na rynku pracy oraz zdolności zawodowych, które są kluczowe w danej branży.

Lokalny, pruszkowski rynek pracy cechuje niedopasowanie jakościowe. To oznacza, że istnieją dostępne stanowiska pracy w poszukiwanych zawodach, ale pracodawcy napotykają trudności w znalezieniu pracowników, którzy posiadają odpowiednie kompetencje. Te braki kompetencyjne dotyczą zarówno umiejętności zawodowych, jak i tzw. umiejętności miękkich. Największe braki można zauważyć w zakresie kompetencji samoorganizacyjnych, adaptacyjnych i zawodowych. Zdaniem pracodawców, kandydaci do pracy często wykazują brak motywacji do pracy, nie potrafią podejmować decyzji, przejawiać inicjatywy i są mało odporni na stres. Problemy dotyczą także terminowości i zarządzania czasem, które są poniżej

oczekiwań pracodawców. Kompetencje interpersonalne, takie jak komunikatywność i umiejętność pracy w grupie, są również oceniane na niskim poziomie. Umiejętność rozwiązywania konfliktów międzyludzkich i inteligencja emocjonalna, choć oceniane nieco lepiej, wciąż pozostają poniżej przeciętnej. W przypadku kompetencji kognitywno-poznawczych oceny wypadają poniżej przeciętnej. Chociaż umiejętność wyszukiwania informacji jest oceniana nieco powyżej przeciętnej, to zdolność do myślenia systemowego pozostawia wiele do życzenia. Zdolności negocjacyjne są oceniane nieco lepiej niż inne kompetencje, ale nadal są znacznie poniżej przeciętnej. Branie odpowiedzialności przez pracowników to kompetencja, która jest oceniana na poziomie znacznie niższym od przeciętnej. Bardzo ważne jest więc poznanie oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy. Identyfikację tych oczekiwań umożliwiają standardy kwalifikacji zawodowych, które w literaturze przedmiotu definiowane są, jako „modele, wzorce lub normy opisujące wymagania rynku pracy - spełniające oczekiwania pracodawców (poznanie tych oczekiwań wymaga badań prowadzonych wśród pracodawców)” (Kwiatkowski, Bogaj, Baraniak, 2007, s. 208). W piśmiennictwie wskazuje się również, że „standard kwalifikacji zawodowych dotyczy określonego zawodu i wyodrębnionych w nim zadań” (Kwiatkowski, 2001, s. 88-93). Taki standard tworzą trzy podstawowe komponenty, które odnoszą się do zestawu zadań przypisanych do określonego zawodu: umiejętności, wiadomości oraz cechy psychofizyczne.

Warto jednak zauważyć, że kandydaci, reagując na oferty pracy, często nie są świadomi dokładnych wymagań pracodawców. Informacje zawarte w ofertach pracy są niewystarczające i nie odzwierciedlają pełnego zakresu kompetencji poszukiwanych przez pracodawców. Wskazywane przez pracodawców wymagania kompetencyjne są często ograniczone do minimum, a główna uwaga skupiana jest na kompetencjach twardych, potwierdzanych certyfikatami i świadectwami. Kompetencje miękkie są weryfikowane dopiero na późniejszych etapach rekrutacji (PUP2023, s. 15). To oznacza, że pracodawcy nie dokonują selekcji kandydatów na etapie oferty pracy, co może prowadzić do nieskuteczności całego procesu rekrutacji.

Kolejnym problemem na lokalnym rynku pracy jest nieatrakcyjność ofert dla osób poszukujących zatrudnienia. Jednym z głównych problemów jest poziom wynagrodzenia, który zazwyczaj nie jest wyższy niż ustawowe minimalne wynagrodzenie, bowiem tylko 48,6% lokalnych pracodawców oferuje pensje przewyższające to minimum. To istotne ograniczenie atrakcyjności ofert, szczególnie dla pracowników, którzy rozważają zmianę pracodawcy (PUP 2023, s. 23). Oferty pracy na lokalnym rynku są kierowane głównie do osób z wykształceniem

co najwyżej średnim. Tylko 11,4% ofert jest przeznaczonych dla osób z wykształceniem wyższym, podczas gdy wśród osób bezrobotnych aż 36,5% posiada takie wykształcenie. Oznacza to, że oferty pracodawców nie uwzględniają dostatecznie dużej grupy kandydatów z wykształceniem wyższym oraz osób zainteresowanych zmianą pracy. Niestety, również wizerunek lokalnych pracodawców i oczekiwania osób poszukujących pracy na lokalnym rynku nie prezentują się korzystnie. Duży nacisk kładzie się na kwestie finansowe i prestiż pracodawców w regionie. Istnieje także przekonanie o stabilności zatrudnienia, co można tłumaczyć małą chęć zmiany pracy przez obecnie zatrudnionych oraz dążenie do podjęcia pracy przez osoby aktualnie bezrobotne. Podsumowując, oferty pracy na lokalnym rynku często nie spełniają oczekiwań osób poszukujących pracy, ze względu na niskie wynagrodzenia i ograniczone możliwości rozwoju zawodowego, szczególnie dla osób o wykształceniu wyższym. Konieczne jest więc podjęcie działań mających na celu zwiększenie atrakcyjności ofert pracy oraz uwzględnienie różnorodnych kwalifikacji i aspiracji kandydatów, aby skutecznie sprostać potrzebom rynku pracy.

Sytuacja absolwentów szkół wyższych pierwszego stopnia w świetle badań ankietowych – próba oceny

W niniejszym opracowaniu poszukiwana jest odpowiedź na cztery pytania. Pierwsze pytanie brzmi: **Czy absolwenci studiów wyższych pierwszego stopnia (licencjat) odczuwają utrudnienia na lokalnym rynku pracy, jeśli tak to jakie?**

Odpowiedź na to pytanie jest dość trudna, bowiem uczestnicy badania nie udzielili jednoznacznej odpowiedzi. Dużą grupę osób ankietowanych stanowią osoby nie do końca potrafiące określić swoje odczucia co do utrudnień na lokalnym rynku pracy, wśród osób pracujących jest to 31,4%, bezrobotnych 26,4% i osób niepracujących 38,5%. Utrudnienia odczuwa 37,2% osób pracujących, 37,8% bezrobotnych i 30,8% osób niepracujących.

Utrudnienia na rynku pracy wśród osób z wykształceniem licencjackim

Utrudnienia na rynku pracy	PRACUJĄCY	BEZROBOTNI	NIEPRACUJĄCY
zdecydowanie nie	9,8	11,3	7,7
raczej nie	15,7	20,8	23,1
ani nie, ani tak	31,4	26,4	38,5
raczej tak	33,3	32,1	30,8
zdecydowanie tak	3,9	5,7	0,0

Druga część pytania dotyczyła przyczyn problemów i charakteru utrudnień odczuwanych przez uczestników badania na lokalnym rynku pracy. Uczestnicy badania wskazywali najczęściej, że brakuje wzajemnego zrozumienia w zakresie kluczowych warunków zatrudnienia. Taką odpowiedź wskazało 56,6% bezrobotnych, 53,8% niepracujących i 51,0% pracujących. Warto również zwrócić uwagę na rozkład pozostałych odpowiedzi, bowiem niezadowolenie z oferty najczęściej wskazywały osoby niepracujące (15,4% przy 9,8% w grupie pracujących i 7,5% wśród bezrobotnych), a zbyt długi proces rekrutacji osoby pracujące (15,7% przy 13,2% w grupie bezrobotnych i 7,7% wśród niepracujących). Niewielka część badanych jako utrudnienia wskazywała niezgodność oferty z faktycznymi oczekiwaniami pracodawcy (np. w zakresie zaangażowania, umiejętności komunikacji itp.).

Powody utrudnień wskazane przez osoby z wykształceniem wyższym-licencjackim

Powody utrudnień	PRACUJĄCY	BEZROBOTNI	NIEPRACUJĄCY
brak wzajemnego zrozumienia w zakresie kluczowych warunków zatrudnienia	51,0	56,6	53,8
niezadowolenie z oferty	9,8	7,5	15,4
niezgodność oferty z faktycznymi oczekiwaniami pracodawcy (np. w zakresie zaangażowania, umiejętności komunikacji itp.),	11,8	11,3	7,7
zbyt długi proces rekrutacji	15,7	13,2	7,7
Inne	0,0	1,9	7,7

W badaniu starano się ustalić powody, dla których rekrutacja kończy się niepowodzeniem. Okazało się, że najczęściej wskazywanym przez wszystkie grupy uczestników problemem jest zbyt małe doświadczenie (osoby pracujące – poziom 43,1%, bezrobotne 42,4%, niepracujący 37,5%), brak odpowiednich kwalifikacji (osoby pracujące 47,1%, bezrobotni 36,4%, niepracujący 25%) oraz brak wymaganych przez pracodawcę uprawnień (osoby pracujące 45,1%, bezrobotni- 33,3% i osoby niepracujące 37,5%).

Charakterystyka braków rekrutacyjnych wskazanych jako częste

Braki w zakresie wymagań w procesie rekrutacji	PRACUJĄCY	BEZROBOTNI	NIEPRACUJĄCY
Brak odpowiednich kwalifikacji	47,1	36,4	25,0
Brak wymaganych uprawnień	45,1	33,3	37,5
Zbyt małe lub brak doświadczenia	43,1	42,4	37,5
Brak motywacji do pracy	25,5	9,1	25,0
Zbyt wysokie kwalifikacje	25,5	27,3	16,7

Drugie pytanie brzmiało: **Jakie kompetencje oferują pracodawcom absolwenci studiów wyższych pierwszego stopnia (licencjat)?** W ankiecie kompetencje oferowane przez kandydatów do pracy podzielono na dwie grupy: kompetencje twarde związane z posiadaną wiedzą i umiejętnościami zawodowymi oraz kompetencje miękkie. Uzyskane wyniki pokazują zróżnicowaną sytuację poszczególnych subpopulacji uczestniczących w badaniu.

Umiejętności często oferowane przez osoby ankietowane

Oferowane kompetencje	PRACUJĄCY	BEZROBOTNI	NIEPRACUJĄCY
Umiejętności techniczne	54,9	60,6	66,7
Umiejętności matematyczne	37,3	39,4	50,0
Kompetencje cyfrowe	66,7	63,6	58,3
Znajomość języka	56,9	57,6	66,7
Wiedza specjalistyczna wymagana na stanowisku	60,8	72,7	79,2
Inne	0,0	3,0	0,0

W przypadku osób pracujących, najczęściej oferują oni pracodawcom umiejętności cyfrowe (66,7%) i wiedzę specjalistyczną wymaganą na stanowisku (60,8%). Warto zauważyć, że równie często oferowane są umiejętności techniczne (54,9%). Co ciekawe, wiedzę specjalistyczną oferuje aż 79,2% niepracujących i 72,7% bezrobotnych – a zatem zdecydowanie częściej niż w przypadku osób już posiadających pracę. Umiejętności techniczne są oferowane na podobnie wysokim poziomie jak umiejętności cyfrowe: u osób bezrobotnych 54,9%, bezrobotnych 60,6 i osób niepracujących 66,7%. Można zauważyć że umiejętności cyfrowe i techniczne na wysokim poziomie oferują osoby bezrobotne (63,6% vs 60,6% oraz niepracujące (58,3%, 66,7%).

W przypadku kompetencji miękkich osoby pracujące oferują pracodawcom umiejętność współpracy w grupie i poczucie odpowiedzialności (po 88,2%) oraz zarządzania czasem (86,3%). Wysoki odsetek ma motywację do pracy (86,3%), jest komunikatywny (84,3%), posiada zdolność myślenia krytycznego (80,4%) oraz posiada umiejętność wyszukiwania i analizy informacji (82,4%). Umiejętności oczekiwane na rynku takie jak zdolności negocjacyjne wskazywało tylko 62,7% osób pracujących. Niewiele więcej osób, mimo posiadanego doświadczenia pracowniczego, umie pracować w warunkach stałej zmiany: zdolność dostrzegania zmian w otoczeniu organizacji i umiejętność pracy w warunkach niepewności wskazało 64,7% ankietowanych pracowników zainteresowanych zmianą pracy.

Umiejętności często oferowane przed ankietowanych z wyższym wykształceniem

Oferowane kompetencje miękkie	PRACUJĄCY	BEZROBOTNI	NIEPRACUJĄCY
Wyszukiwanie i analiza informacji	82,4	66,7	83,3
Zdolności rozwiązywania trudnych spraw	76,5	81,8	87,5
Myślenie krytyczne	80,4	72,7	66,7
Kreatywność	72,5	84,8	79,2
Zdolność do myślenia systemowego	60,8	72,7	70,8
Terminowość	80,4	90,9	83,3
Zarządzanie czasem	86,3	84,8	83,3
Podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy	66,7	60,6	66,7
Odporność na stres	70,6	69,7	79,2
Chęć do pracy (motywacja do pracy)	86,3	93,9	87,5
Komunikatywność	84,3	87,9	91,7
Umiejętność współpracy w grupie	88,2	90,9	87,5
Umiejętność rozwiązywania konfliktów międzyludzkich	68,6	81,8	75,0
Inteligencja emocjonalna	76,5	81,8	79,2
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	76,5	75,8	70,8
Zdolności kierownicze	56,9	66,7	54,2
Zdolności negocjacyjne	62,7	66,7	75,0
Poczucie odpowiedzialności	88,2	93,9	79,2
Zdolność dostrzegania zmian w otoczeniu organizacji	64,7	84,8	62,5
Umiejętność działania w sytuacji niepewności	64,7	84,8	75,0

Osoby bezrobotne mogą zaoferować pracodawcom również wiele umiejętności takie jak motywacja do pracy (93,9%), umiejętność współpracy w grupie (90,9%) oraz poczucie odpowiedzialności (93,9%). Najmniejszy odsetek badanych wśród bezrobotnych oferuje pracodawcom podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy (60,6%) oraz wyszukiwanie i analiza informacji (66,7%). Wśród osób niepracujących największy odsetek osób może zaoferować umiejętności w zakresie zdolności rozwiązywania trudnych spraw, chęci do pracy i umiejętności pracy w zespole (po 87,5%). Najmniej badanych w tej grupie zdolności kierownicze (54,2%), decyzyjność i myślenie krytyczne (po 66,7%).

W trzecim pytaniu zapytano: **W jaki sposób absolwenci studiów wyższych pierwszego stopnia (licencjat) postrzegają lokalny rynek pracy?** Wśród osób pracujących najwięcej osób (78,4%) uważa że głównym czynnikiem wpływającym na rynek pracy jest szybki rozwój technologii czyli zarządzanie wiedzą i kapitałem intelektualnym. Z kolei 76,5% osób wskazało że czynnikami takimi są cyfryzacja i automatyzacja pracy.

Czynniki mające duży wpływ na lokalny rynek pracy

Czynniki, które mogą wpłynąć na rynek pracy	PRACUJĄCY	BEZROBOTNI	NIEPRACUJĄCY
Szybki rozwój technologii – zarządzanie wiedzą i kapitałem intelektualnym	78,4	57,6	87,5
Cyfryzacja i automatyzacja pracy – gospodarka sieciowa	76,5	81,8	91,7
Zmiany pokoleniowe w środowisku pracy – konieczność radzenia sobie z odmiennymi oczekiwaniami i wyznawanymi wartościami	70,6	60,6	45,8
Starzejące się społeczeństwo – zmniejszająca się populacja osób w wieku produkcyjnym	66,7	54,5	62,5
Wydłużający się czas życia i dłuższa obecność pracowników na rynku pracy – konieczność zmiany kwalifikacji	60,8	54,5	58,3
Wielokulturowość rynku pracy – zarządzanie różnorodnością	58,8	54,5	50,0
Women economic (rosnące uczestnictwo kobiet na rynku pracy)	52,9	39,4	37,5
Presja work-life balance (zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym)	64,7	72,7	62,5
Zmiany klimatyczne i rozwiązania w zakresie oszczędzania energii i zasobów naturalnych	49,0	57,6	54,2
Zero waste economy i idea zrównoważonego rozwoju	51,0	57,6	50,0
Nierówny dostęp do rynku pracy	41,2	51,5	62,5
Kryzys migracyjny	60,8	51,5	45,8
Presja ESC (Environmental, Social and Corporate – środowisko, odpowiedzialność społeczna i ład korporacyjny)	45,1	42,4	37,5
Inne (jakie?)	7,8	0	12,5

Najmniejszy wpływ zdaniem osób pracujących ma nierówny dostęp do rynku pracy (41,2%), a także zmiany klimatyczne i rozwiązania dotyczące oszczędzania energii i zasobów naturalnych (49%). Osoby pracujące sądzą że presja ESC jest czynnikiem który ma niewielki wpływ na lokalny rynek pracy (45,1%). Inaczej uważają osoby bezrobotne, które uznały, że najbardziej wpływającym czynnikiem na rynek pracy jest cyfryzacja i automatyzacja pracy (81,8%), a najmniejszy wpływ ma *Women economic* (rosnące uczestnictwo kobiet na rynku pracy) – wskazało go jedynie 39,4% badanych. Bezrobotni, podobnie jak osoby niepracujące, wskazują, że na lokalnym rynku pracy kluczową rolę odgrywa cyfryzacja i automatyzacja pracy (91,7%) oraz szybki rozwój technologii (87,5%). Najmniejszy wpływ według badanych nieposiadających pracy na rynek pracy ma Presja ESC (37,5%).

W badaniu starano się ustalić jakie cechy są najistotniejsze u lokalnych pracodawców oraz co powoduje, że lokalni pracodawcy stają się atrakcyjni dla potencjalnych pracowników? Dla osób pracujących najistotniejszymi cechami są: możliwość rozwoju, zdobywanie nowych umiejętności oraz realizacja projektów (80,4%). Jedynie 45,1% badanych osób twierdzi że wielkość przedsiębiorstwa nie ma większego znaczenia. Osoby bezrobotne cenią u pracodawcy

możliwość rozwoju (87,9%), ale równie ważne są dla tej grupy możliwości awansowania (87,9%). Osoby nie pracujące jako istotną cechę pracodawców wskazały lokalizację w jakiej pracodawca funkcjonuje (87,5%).

Cechy pracodawców

Cechy pracodawców	PRACUJĄCY		BEZROBOTNI		NIEPRACUJĄCY	
	Słaba strona	Silna strona	Słaba strona	Silna strona	Słaba strona	Silna strona
Lokalizacja	7,8	76,5	3,0	75,8	4,2	87,5
Wielkość	17,6	45,1	9,1	18,2	8,3	37,5
Prestiż	19,6	54,9	12,1	42,4	20,8	45,8
Styl zarządzania i kultura organizacyjna	11,8	66,7	0,0	81,8	20,8	45,8
Innowacyjność	9,8	68,6	3,0	48,5	8,3	58,3
Work-life-balance (równowaga między życiem zawodowym a prywatnym)	11,8	66,7	12,1	69,7	25,0	58,3
Stabilność zatrudnienia	7,8	74,5	3,0	81,8	4,2	79,2
Wysokość wynagrodzenia	3,9	68,6	3,0	81,8	4,2	70,8
Możliwości szkolenia (szkolenia branżowe, zawodowe)	5,9	76,5	3,0	78,8	12,5	70,8
Możliwości rozwoju (zdobywanie nowych umiejętności, realizacja projektów lub działań dodatkowych)	3,9	80,4	3,0	87,9	0,0	75,0
Możliwości awansu	3,9	74,5	0,0	87,9	20,8	58,3
Benefity (dodatkowe świadczenia poza wynagrodzeniem)	7,8	60,8	6,1	63,6	8,3	70,8
Inne (jakie?)....	2,0	2,0	3,0	0,0	0,0	4,2

Ostatnie pytanie brzmiało: **Czy Powiatowy Urząd Pracy dysponuje narzędziami wspierającymi absolwentów szkół wyższych?** Poszukując odpowiedzi na to pytanie starano się ustalić, czy uczestnicy badania korzystają (lub są skłonni korzystać) z usług Powiatowego Urzędu Pracy w obszarze rekrutacji. Okazało się, że najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy w niemal wszystkich badanych grupach są ogłoszenia przez portale i serwisy branżowe. Wśród osób bezrobotnych jest to 69,7%, pracujących 58,8% i w ostatniej grupie osób niepracujących 50,0%. Najwięcej bezrobotnych wskazała tę ścieżkę jako najpopularniejszy sposób. Powiatowy Urząd Pracy jest najbardziej atrakcyjną metodą poszukiwania pracy dla osób niepracujących (54,2%) i wśród pracujących (52,9%). W grupie osób bezrobotnych z Powiatowego Urzędu pracy korzysta 48,5% badanych. Najmniejszą popularnością ze wszystkich metod poszukiwania pracy cieszą się ogłoszenia w radiu.

Skuteczność działania PUP nie została przez ankietowanych oceniona zbyt wysoko. Dużą skuteczność wskazała co prawda połowa osób pracujących (51,0%), ale taką ocenę wystawiło

tylko 33,3% bezrobotnych i tylko 29,2% niepracujących. Połowa ankietowanych w tej ostatniej grupie uznała skuteczność PUP za przeciętną.

Ocena skuteczności różnych metod poszukiwania pracowników

Najpopularniejsze sposoby rekrutacji	PRACUJĄCY	BEZROBOTNI	NIEPRACUJĄCY
Powiatowy Urząd Pracy	52,9	48,5	54,2
Prywatne biura pośrednictwa pracy	23,5	30,3	29,2
Head hunterzy	21,6	33,3	45,8
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	13,7	12,1	12,5
Ogłoszenia prasowe	17,6	21,2	16,7
Ogłoszenia w radiu	2,0	0,0	0,0
Ogłoszenia w telewizji	5,9	3,0	4,2
Ogłoszenia przez portale i serwisy branżowe tj. Pracuj.pl, Infopraca.pl, Praca.pl itp.	58,8	69,7	50,0
Lokalne portale z ofertami pracy	25,5	36,4	16,7
Ogłoszenia w mediach społecznościowych (Facebook)	29,4	9,1	12,5
Ogłoszenia wewnętrzne (tylko na terenie zakładu)	3,9	9,1	4,2
Polecenie rodziny i znajomych	39,2	9,1	8,3
Targi lub giełdy pracy	2,0	0,0	4,2

Najczęstszymi usługami z jakich korzystają osoby pracujące to usługi pośrednictwa pracy (31,4%). Zaobserwowano, że u osób bezrobotnych pośrednictwo pracy cieszy się taką samą popularnością jak możliwość podjęcia środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej (po 21,2%). Osoby niepracujące wskazały jeszcze jedną ważną usługę jaką jest dofinansowanie szkoleń. Aż 15,7 % osób pracujących uznała, że ważna dla nich jest możliwość korzystania z dofinansowania studiów podyplomowych.

Charakterystyka usług oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy

Usługi, z których chcą korzystać	PRACUJĄCY	BEZROBOTNI	NIEPRACUJĄCY
pośrednictwo pracy	31,4	21,2	16,7
organizacja stażu	3,9	3,0	0,0
doradztwo zawodowe	13,7	6,1	12,5
dofinansowanie szkoleń	13,7	12,1	16,7
dofinansowanie studiów podyplomowych	15,7	0,0	8,3
bon na zasiedlenie	0,0	0,0	8,3
środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	13,7	21,2	8,3
inne(jakie?)...	2,0	3,0	4,2

Korzyści jakie potencjalni pracownicy mogą uzyskać dzięki pomocy PUP dla osób pracujących i osób bezrobotnych to przede wszystkim bezpłatne porady (odpowiednio 31,4% i 42,4%). Osoby nie pracujące uważają, że zaoferowana pomoc urzędu pozwala zaoszczędzić czas (33,3%). Co ciekawe, możliwość uzyskania profesjonalnej usługi w PUP wskazało 25,5% osób pracujących i zaledwie 3,0% osób bezrobotnych i 4,2% osób nie pracujących. Grupa badanych osób pracujących (21,6%) uważa że nie mają potrzeby korzystania z usług PUP. Podobne podejście wykazało 29,2% osób niepracujących.

Podsumowanie i wnioski

Z przeprowadzonego badania wynika, że 37-38% osób pracujących, bezrobotnych i niepracujących absolwentów studiów licencyjnych zgłasza trudności na lokalnym rynku pracy. Najczęstszym problemem jest brak wzajemnego zrozumienia co do kluczowych warunków zatrudnienia (56,6% bezrobotnych, 53,8% pracujących, 51,0% niepracujących). Główne przyczyny niepowodzeń rekrutacyjnych to niewystarczające doświadczenie, brak odpowiednich kwalifikacji oraz brak wymaganych przez pracodawcę uprawnień.

Absolwenci studiów wyższych oferują pracodawcom wiele różnych kompetencji. Warto zauważyć że 67% osób pracujących oferuje umiejętności cyfrowe, 61% specjalistyczną wiedzę, a 55% umiejętności techniczne. Osoby bezrobotne i niezatrudnione oferują specjalistyczną wiedzę i umiejętności techniczne, a także wysoki poziom umiejętności cyfrowych. Osoby pracujące najczęściej oferują współpracę w grupie, odpowiedzialność i zarządzanie czasem jako umiejętności miękkie, natomiast bezrobotni oferują wysoki poziom motywacji, współpracy w grupie i odpowiedzialności. Najrzadziej wymienianymi umiejętnościami wśród bezrobotnych są zdolności kierownicze i podejmowanie decyzji/krytyczne myślenie. Odpowiadając na zadane pytanie dotyczące sposobu postrzegania lokalnego rynku pracy przez absolwentów studiów wyższych można stwierdzić, iż dominujące znaczenie w kształtowaniu rynku pracy będzie mieć wpływ rozwój technologii oraz cyfryzacja/automatyzacja. Jest to obszar, na który powiatowe urzędy pracy powinny zwrócić szczególną uwagę.

Powiatowy Urząd Pracy jest najbardziej atrakcyjną metodą poszukiwania pracy dla mniej niż połowy ankietowanych. Znacznie bardziej preferowane są ogłoszenia o pracę na portalach/stronach internetowych. Najmniejszą popularnością cieszą się ogłoszenia radiowe. Skuteczność urzędu jest niżej oceniana przez osoby bezrobotne i niepracujące. Najczęściej wykorzystywane usługi to pośrednictwo pracy, dotacje na szkolenia oraz środki na rozpoczęcie

działalności gospodarczej. Pracujący i bezrobotni respondenci cenią bezpłatne porady i redukcję kosztów, podczas gdy niepracujący respondenci doceniają oszczędność czasu. Warto zauważyć, że 21,6% pracujących i 29,2% niepracujących respondentów nie widzi potrzeby korzystania z usług urzędu. Jest to szczególna grupa, na którą PUP powinien zwrócić uwagę. Wymaga to również wypracowania narzędzi i stworzenia oferty skierowanej do tych grup.

Przeprowadzone badanie ankietowe wskazuje, że osoby posiadające wykształcenie licencjackie stanowią ważną grupę na rynku pracy, ale ich sytuacja nie jest jednoznaczna. Z jednej strony, wykształcenie wyższe otwiera drzwi do wielu możliwości zawodowych i może być kluczowym atutem na rynku pracy. Wyniki badania pokazują również, że osoby z wykształceniem licencjackim mogą napotykać na pewne wyzwania, takie jak konkurencja czy potrzeba zdobywania dodatkowych kwalifikacji i podnoszenia własnych kompetencji, aby sprostać wymaganiom pracodawców.

1. Czy absolwenci studiów wyższych pierwszego stopnia (licencjat) odczuwają utrudnienia na lokalnym rynku pracy, jeśli tak to jakie? Osoby z wykształceniem wyższym, niezależnie od swojego statusu na rynku pracy odczuwają utrudnienia. Dotyczy to w szczególności braku wzajemnego zrozumienia co do kluczowych warunków zatrudnienia, niewystarczające doświadczenie, brak odpowiednich kwalifikacji oraz brak wymaganych przez pracodawcę uprawnień. Wnioski z badania pozwalają stwierdzić, że dla skuteczności działań rekrutacyjnych niezbędne jest podjęcie działań edukacyjnych dla pracodawców i osób poszukujących pracy. W tym obszarze szczególną rolę pełnić mogą Powiatowe Urzędy Pracy poprzez właściwe sformułowanie ofert pracy, również oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Wyeliminowanie niejednoznacznych zapisów – w szczególności w zakresie stawianych wymagań i oczekiwanych kompetencji oraz należnego wynagrodzenia może stanowić dobry krok w kierunku podniesienia efektywności procesu rekrutacji. Informacja o niedopasowaniu kompetencji, uprawnień i kwalifikacji stanowi wskazówkę dla PUP. Urzędy pracy powinny prowadzić cykliczne badania na lokalnych rynkach pracy, co da możliwość stworzenia oferty bardziej dopasowanych szkoleń i kursów.
2. Jakie kompetencje oferują pracodawcom absolwenci studiów wyższych pierwszego stopnia (licencjat)? Uczestnicy badania oferowali swoim pracodawcom umiejętności cyfrowe, specjalistyczną wiedzę oraz umiejętności techniczne. Osoby pracujące najczęściej oferują współpracę w grupie, odpowiedzialność i zarządzanie czasem jako umiejętności miękkie, podczas gdy bezrobotni oferują wysoki poziom motywacji, współpracy w grupie i odpowiedzialności. Najrzadziej wymienianymi umiejętnościami w grupie bezrobotnych są

zdolności kierownicze i podejmowanie decyzji/krytyczne myślenie. PUP powinien zwracać szczególną uwagę na słabe strony potencjalnych pracowników i na ich wyeliminowanie powinien zwrócić szczególną uwagę. Tylko w ten sposób możliwe jest sprostanie oczekiwaniom stawianym przez pracodawców oraz zapewnienie zatrudnienia osobom poszukującym pracy.

3. W jaki sposób absolwenci studiów wyższych pierwszego stopnia postrzegają lokalny rynek pracy? Z badania wynika, że na lokalnym rynku pracy dominujące znaczenie będzie mieć wpływ rozwój technologii oraz cyfryzacja/automatyzacja. Jest to obszar, w którym z jednej strony pracownicy mają odpowiednie kompetencje, a drugiej – na który Powiatowe Urzędy Pracy powinny zwrócić szczególną uwagę. PUP powinien współtworzyć szkolenia i kursy dostosowane do zmieniających się oczekiwań rynkowych i dedykowane kwalifikacjom wskazywanym przez pracodawców. Należy bowiem pamiętać, że kompetencje nabyte przed rokiem nie będą już wystarczające dla pracodawcy w przyszłości.
4. Czy powiatowy Urząd Pracy dysponuje narzędziami wspierającymi absolwentów szkół wyższych? Na to pytanie nie uzyskano jednoznacznej odpowiedzi. Co prawda znaczna część uczestników badania korzysta z usług PUP, ale skuteczność urzędu nie jest oceniana zbyt wysoko. Najczęściej wykorzystywane usługi to pośrednictwo pracy, środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej i dotacje na szkolenia. W kontekście wcześniejszych rekomendacji należy podkreślić, że oferta PUP powinna być w znacznie większym niż do tej pory skierowana na rozwiązywanie problemów lokalnego rynku pracy. PUP może wykorzystać fakt, że jego porady są bezpłatne (co pozwala na redukcję kosztów) i opierają się na znajomości rynku (co pozwala na oszczędność czasu), ale jednocześnie niemal co czwarta osoba z wykształceniem wyższym nie widzi potrzeby korzystania z usług urzędu. PUP powinien dążyć do zmiany wizerunku, zwłaszcza w grupie osób niepracujących i pracujących.

Współcześnie PUP nie dysponuje odpowiednimi narzędziami, dlatego konieczne jest rozpoczęcie działań zmierzających do zbudowania i wzmocnienia marki PUP jako podmiotu wspierającego osoby z wyższym wykształceniem. Warto również zauważyć, że zmiany w środowisku gospodarczym i edukacyjnym mogą wpływać na sytuację osób takim poziomem z wykształcenia. Dlatego też opracowanie stanowi jedynie punkt wyjścia do dalszych dyskusji i działań mających na celu poprawę warunków zatrudnienia dla tej grupy społecznej. Podkreśla się więc potrzebę prowadzenia dalszych badań i analizy w tym kierunku, aby lepiej zrozumieć sytuację osób z tym konkretnym poziomem wykształcenia na lokalnym rynku pracy.

Bibliografia

- Barometr zawodów.pl. (2023). Pobrano z lokalizacji <https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=county&province=7&county=159&year=2023&form-group%5B%5D=low>
- Budnikowski A., Dąbrowski D., Gąsior U., Macioł S. (2023). *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni - wyniki badania*. Pobrano z lokalizacji <https://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/46/id/946>
- Górniak J. (red.). (2015). *Raport, Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*. Warszawa - Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- GUS. (2021). *Rocznik Statystyczny Pracy 2021*. Warszawa.
- GUS. (2022). *a Ludność według cech społecznych – wyniki wstępne NSP 2021*. Warszawa.
- GUS. (2022b) *Polska w liczbach 2022*. Warszawa.
- GUS. (2022c) *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2022*. Warszawa.
- GUS. (2022d) *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2021 r.* Warszawa- Gdańsk.
- GUS. (2023). *Polska w Liczbach*. Pobrano z lokalizacji <https://www.polskawliczbach.pl/#edukacja-i-szkolnictwo>
- Kocór M. Strzebońska A., Dawid-Sawicka M. (2015). *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*. Warszawa - Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Krótką informacją o polskim systemie edukacji*. (2023). Pobrano z lokalizacji <https://eurydice.org.pl/system-edukacji-w-polsce/krotka-informacja-o-polskim-systemie-edukacji>,
- Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B. (2007). *Pedagogika pracy*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Kwiatkowski S.M. (2001). *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*. Warszawa: IBE.
- Perspektywy. (2023). *Absolwent idealny*. Pobrano z lokalizacji https://perspektywy.pl/porta1/index.php?option=com_content&view=article&id=12:absolwent-idealny&catid=9&Itemid=166
- Piszko A. (2017). *Szkoła w zreformowanym systemie edukacji. Zadania dyrektorów i organów prowadzących*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska SA.
- PUP. (2022). *Rynek pracy widziany oczami pracodawców i osób poszukujących pracy*. Pruszków.
- Raport: *Barometr zawodów 2023*. (brak daty). Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Kraków: https://barometrzwodow.pl//forecast-card-zip/2023/report_pl/raport_województwo_mazowieckie_2023.pdf.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, Dz. U. 2017 poz. 356.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 lipca 2019 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu lekarza, lekarza dentystry, farmaceuty, pielęgniarki, położnej, diagnosty laboratoryjnego, fizjoterapeuty, Dz.U.2019 poz. 1573.
- Serafin T. (2021). *Kształcenie specjalne w systemie oświaty*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska SA.
- US (2024), *Rynek pracy w Pruszkowie na tle województwa mazowieckiego w 2023 roku – Pruszków*, <https://www.pruszkow.pl/mieszkanicy/jak-zalatwic-sprawy/rynek-pracy-w-pruszkowie-na-tle-województwa-mazowieckiego-w-2023-roku/>

© Autors and Akademia Nauk Stosowanych im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie,
wydawnictwo@ans.pruszkow.pl

ISSN 2957-1359

Adres autora: justynagaik89@gmail.com