

POLITECHNIKA BIAŁOSTOCKA

WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA

KATEDRA MARKETINGU I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

PRACA MAGISTERSKA

**DOSTOSOWANIE OFERT UCZELNI WYŻSZYCH DO WYMOGÓW
RYNKU PRACY. LOSY ABSOLWENTÓW POLITECHNIKI
BIAŁOSTOCKIEJ.**

WYKONAWCA: Marta Denisiuk

PROMOTOR: dr Katarzyna Krot

BIAŁYSTOK 2010 ROK

Spis treści

Wstęp	4
Rozdział I Szkolnictwo wyższe w Polsce.....	7
1. Organizacja systemu szkolnictwa wyższego w Polsce.....	8
2. Charakterystyka systemu szkolnictwa wyższego w Polsce.....	13
3. Marketingowe zarządzanie szkołą wyższą.....	16
4. Zarządzanie jakością w uczelniach wyższych.....	20
5. Zarządzanie wiedzą w uczelniach wyższych.....	28
Rozdział II Rynek pracy	32
1. Teoretyczne aspekty rynku pracy	32
2. Teoretyczne aspekty bezrobocia.....	36
3. Wpływ poziomu płac i kosztów pracy na zatrudnienie.....	42
4. Wpływ globalizacji i integracji na rynek pracy w Polsce	47
5. Prognozy popytu na zawody w Polsce	52
Rozdział III Politechnika Białostocka a wymagania rynku pracy w województwie podlaskim	57
1. Oferta edukacyjna Politechniki Białostockiej na tle pozostałych uczelni w regionie..	57
2. Rynek pracy w województwie podlaskim.....	63
3. Charakterystyka strony popytowej i podażowej pracy w województwie podlaskim ze szczególnym uwzględnieniem niedopasowań popytu i podaży oraz najbardziej poszukiwanych zawodów	68
4. Ocena stopnia przygotowania absolwentów uczelni wyższych do podjęcia pracy a wymogi rynku pracy	77
Rozdział IV Analiza osiągnięć zawodowych absolwentów Politechniki Białostockiej na rynku pracy	83
1. Cele i metodologia badania	83
2. Losy absolwentów politechniki Białostockiej w świetle badania	87
2.1. Okres edukacji	87
2.2. Pozycja na rynku pracy.....	93
Podsumowanie	107
Bibliografia.....	110
Spis tabel.....	117
Spis rysunków	117
Załączniki	117

Wstęp

Podjęcie nauki na uczelni wyższej jest w obecnych czasach już niemal standardem. Bez mała każdy maturzysta marzy o podjęciu studiów na dobrej uczelni. Wielu się to udaje, inni podejmują naukę na uczelniach mniej prestiżowych, ale ze studiowania nie rezygnują. Podjęcie studiów jest obecnie tym łatwiejsze, im więcej powstaje uczelni i kierunków. Cel ukończenia szkoły wyższej to przede wszystkim uzyskanie tytułu zawodowego licencjata, inżyniera, a najczęściej magistra i uzyskanie wiedzy, która pozwoli na większe możliwości na rynku pracy. Po kilku latach nauki absolwenci „wchodzą w dorosłe życie” i zderzają się z rzeczywistością. To, jak poradzą sobie na rynku pracy, zależy między innymi od tego, jak zostaną przygotowani pod względem teoretycznym oraz praktycznym. Główną rolę w kształtowaniu ich umiejętności odgrywają uczelnie wyższe. Dlatego, tak istotna jest harmonizacja oferty uczelni z wymogami stawianymi absolwentom przez rynek pracy.

Autorka zajęła się analizą niniejszego zagadnienia z kilku powodów. Jednym z nich jest to, że sama w najbliższym czasie stanie się absolwentem szkoły wyższej i rozpocznie poszukiwanie pracy. W związku z powyższym uznała za pomocne zbadanie doświadczeń innych absolwentów w tej kwestii i wyciągnięcie z nich nauki dla siebie. Wiele wypowiedzi może okazać się dobrą radą: dla absolwentów szkół średnich przy wyborze kierunku i uczelni oraz dla absolwentów uczelni wyższych przy poszukiwaniu pracy. Równie istotną rolę przy podjęciu realizacji tego tematu odegrał Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku, który wyraził zainteresowanie przeprowadzeniem takich badań oraz nadzorował pracę nad nimi.

Celem pracy jest określenie stopnia adaptacyjności uczelni do potrzeb rynku pracy na przykładzie absolwentów Politechniki Białostockiej. Cel ten został zrealizowany poprzez analizę literatury przedmiotu. Dokonano oceny standardowych aspektów charakteryzujących rynek pracy jak również rozbudowanej oceny rynku, uwzględniającej aspekt roli, jaką odgrywają uczelnie wyższe w kształtowaniu tegoż rynku. Na podstawie literatury dokonano także oceny sytuacji szkolnictwa wyższego w Polsce, jego struktury oraz funkcjonowania.

Zdobywanie materiałów do sporządzenia niniejszej rozprawy nie przysporzyło spodziewanych trudności. Wielu autorów podjęło się rozpatrzenia zarówno tematu funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Polsce jak też syntezy zagadnień dotyczących rynku pracy. W przypadku analizy sytuacji na podlaskim rynku pracy, a w szczególności niedopasowań popytu i podaży najcenniejszym źródłem informacji okazała się witryna Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Zamieszczone na tej stronie dokumenty i opracowania są przede

wszystkim najbardziej aktualne, ale równie istotną cechą tej witryny jest niepowtarzalność informacji, ponieważ rzadko przeprowadzane są tak precyzyjne badania sytuacji w regionie.

Przeprowadzenie badań miało na celu przedstawienie indywidualnych historii absolwentów Politechniki Białostockiej. Głównym założeniem było sprawdzenie czy ukończony kierunek oraz średnia uzyskana na studiach ma odbicie w karierze zawodowej absolwentów na rynku pracy. Podjęto próbę sprawdzenia czy osoby, które przykładają się do nauki na studiach i dzięki temu osiągały dobre wyniki, wkraczając na rynek pracy poradziły sobie równie dobrze oraz tego, czy osoby, którym gorzej powodziło się na studiach, również na rynku pracy mają większe problemy.

W rozdziale pierwszym podjęto próbę przedstawienia sytuacji szkolnictwa wyższego w Polsce. Przybliżono obraz organizacji studiów oraz krótko scharakteryzowano szkolnictwo wyższe w kraju. Szczególną uwagę zwrócono na znaczenie wiedzy i zarządzanie nią w uczelniach wyższych. Współczesne czasy zmuszają uczelnie do podejmowania rozmaitych środków nakłaniania studentów do podejmowania nauki w tych placówkach. W związku z powyższym podejmują one szeroko pojęte działania marketingowe, o których również mowa w rozdziale pierwszym. Wiele uwagi poświęcono także zarządzaniu jakością w uczelniach wyższych. Podjęto próbę definicji jakości z uwzględnieniem podziału na jakość techniczną i funkcjonalną, a także przedstawiono trudności związane z opracowaniem i wdrożeniem struktury zarządzania systemem jakości kształcenia w uczelniach wyższych.

Rozdział drugi poświęcony został szeroko pojętemu pojęciu rynku pracy. Dokonano charakterystyki popytu i podaży, a przede wszystkim przybliżono pojęcie bezrobocia, jego rodzaje, przyczyny i skutki, zwracając uwagę na sposoby zapobiegania i walki z omawianym niekorzystnym dla gospodarki kraju zjawiskiem. W rozdziale tym zwrócono także uwagę na wysokość kosztów pracy w Polsce oraz wpływu tego czynnika na zatrudnienie w kraju. Za równie znamieny wpływ na polski rynek pracy uznano okoliczność integracji i globalizacji współczesnego świata. Wskutek procesów integracyjnych dokonały się głębokie przemiany w gospodarce kraju, a co za tym idzie zmieniły się uwarunkowania na rynku pracy.

Trzeci rozdział niniejszej pracy poświęcony został ocenie przygotowania absolwentów Politechniki Białostockiej do wkroczenia na podlaski rynek pracy. Dokonano oceny Politechniki Białostockiej na tle pozostałych uczelni w regionie oraz przeprowadzono analizę sytuacji na podlaskim rynku pracy. Szczególną uwagę zwrócono na stopień niedopasowań popytu do podaży oraz najbardziej poszukiwanych zawodów w województwie. Jako najważniejszy element w tym rozdziale podjęto próbę dokonania oceny stopnia przygotowania absolwentów uczelni wyższych do podjęcia pracy w stosunku do wymogów rynku pracy.

Czwarty rozdział zawiera analizę wyników badań przeprowadzonych wśród absolwentów Politechniki Białostockiej, funkcjonujących już na podlaskim rynku pracy. Jej celem było określenie i ocena wpływu ukończonego kierunku i wyników osiągniętych na studiach na obecną sytuację zawodową osób badanych. W rozdziale przedstawiono narzędzie badawcze, opis badanej grupy oraz wnioski.

Rozdział I Szkolnictwo wyższe w Polsce

Koniec XX i początek XXI wieku to okres, w którym rozwinięte gospodarki przechodziły od fazy przemysłowej (industrializacji) do fazy postkapitalistycznej, czyli postindustrialnej charakteryzującej się rosnącym udziałem usług w strukturze dochodu narodowego. Etap ten nazywany jest również gospodarką opartą na wiedzy lub gospodarką społeczeństwa informacyjnego. Zainteresowanie wiedzą i sprawność uczenia się wynika z przeświadczenia, że nawet przy niższych nakładach wiedza pozwoli osiągnąć lepsze rezultaty. Pogląd ten spowodował wzrost zainteresowania wiedzą, a wraz z nim prowadzenie licznych badań dotyczących jakości informacji i wiedzy. Celem tych działań jest odkrycie sposobu na intensyfikację efektów gospodarowania, która pozwoli wyprzedzić konkurencję.

W XX wieku wyposażenie techniczne jako najcenniejszy zasób przedsiębiorstwa generowało wzrost produktywności pracy. W gospodarce wiedzy (postkapitalistycznej), to wiedza techniczna, ekonomiczna i organizacyjna pozwalająca tworzyć nowe produkty decyduje o sukcesie lub porażce przedsiębiorstwa¹. Zdaniem OECD, we współczesnej gospodarce, wiedza staje się ważniejszym czynnikiem produkcji niż kapitał, praca i ziemia. Natomiast najważniejszym procesem gospodarczym jest uczenie się. Przewartościowanie znaczenia podstawowych czynników produkcji spowodowane jest tym, że wiedza w odróżnieniu od pozostałych czynników nie zużywa się i jest dostępna dla każdego, kto chce z niej skorzystać. Już niewielka ilość wiedzy może decydować o sukcesie firmy, dlatego coraz częściej budowanie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw opiera się na zasobach ludzkich i wiedzy.

Wiedza ogólnie definiowana jest jako „system kategorii i wymiarów pojęciowych oraz operacji i reguł (procedur) reprezentujących w umyśle człowieka różnorodność stanów i procesów świata (przyrodniczego, technicznego i społeczno-kulturowego)”. Wiedza przedstawiana jest także w modelach ekonomicznych. Z jednej strony kładzie się nacisk na proces przekształcania danych w informacje, a tych w wiedzę, natomiast z drugiej strony wiedza staje się składnikiem aktywów i zaliczana jest zarówno do nakładów jak i wyników procesu produkcyjnego².

¹ Wołoszyn J., *Wiedza kluczowym zasobem w przedsiębiorstwie*, [w:] *Człowiek a rynek. Tom II*, pod red. S. Patryckiego, Lublin, 2004, s. 361.

² Tamże, s. 362.

1. Organizacja systemu szkolnictwa wyższego w Polsce

Wskutek podpisania przez Polskę w 1999 roku Deklaracji Bolońskiej w organizacji szkolnictwa na poziomie wyższym dokonano się wiele zmian. Paraflowanie dokumentu było kolejnym krokiem w trwającym od kilku lat procesie współpracy państw europejskich. Ma ona na celu ich głębszą integrację, przede wszystkim poprzez wzmocnienie wymiaru partnerstwa intelektualnego, kulturalnego, społecznego, naukowego i technologicznego. Już w deklaracji podpisanej w Sorbonie rok wcześniej, państwa podkreśliły znaczenie europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego jako klucza do promowania mobilności obywateli, nowych możliwości pracy oraz ogólnego rozwoju kontynentu³.

Na spotkaniu w Bolonii zwrócono szczególną uwagę na konieczność zwiększenia międzynarodowej konkurencyjności europejskiego systemu szkolnictwa wyższego. Państwa zadeklarowały chęć osiągnięcia jak najlepszego stanu systemu w krótkim okresie, poprzez realizację najistotniejszych celów do których należą:

- Przyjęcie układu łatwo czytelnych i porównywalnych systemów oceniania, również poprzez wdrożenie suplementu do dyplomu, w celu promowania możliwości zatrudnienia obywateli europejskich oraz międzynarodowej konkurencyjności europejskiego systemu szkolnictwa wyższego.
- Przyjęcie systemu opartego zasadniczo na dwóch głównych etapach: licencjackim i magisterskim. Dostęp do drugiego cyklu wymaga pomyślnego ukończenia pierwszego etapu studiów, trwającego minimum trzy lata. Stopień naukowy, przyznany po pierwszym etapie, będzie również uznawany na europejskim rynku pracy jako odpowiedni poziom kwalifikacji⁴.

Szerzej można powiedzieć, że studia pierwszego stopnia obejmują studia licencjackie lub inżynierskie dające możliwość uzyskania wiedzy oraz umiejętności w określonym zakresie kształcenia, a także przygotowujące do pracy w określonym zawodzie. Studia kończą się uzyskaniem tytułu zawodowego licencjata lub inżyniera.

Natomiast studia drugiego stopnia obejmują studia magisterskie i umożliwiają uzyskanie specjalistycznej wiedzy w określonym zakresie kształcenia oraz przygotowują do

³ Deklaracja Bolońska, [w:] Mosakowski R., *Szkolnictwo wyższe w krajach Unii Europejskiej : stan obecny i planowane reformy*, Gdańsk, 2002, s. 251, patrz też *Deklaracja Bolońska. Szkolnictwo wyższe w Europie*, [w:] *Deklaracja bolońska i co dalej : zbiór komunikatów, wytycznych i sugestii : materiały ze strony internetowej MENiS* <http://www.menis.gov>, Poznań, 2004, s. 22-25.

⁴ Tamże, s. 252.

twórczej pracy w określonym zawodzie. Studia drugiego stopnia kończą się uzyskaniem tytułu zawodowego magistra lub tytułu równorzędnego⁵.

Na studia drugiego stopnia mogą zostać przyjęte osoby, które wcześniej uzyskały tytuł magistra, licencjata, inżyniera lub tytuł równoległy. Zgodnie z treścią Komunikatu berlińskiego absolwent studiów I stopnia powinien mieć zawsze możliwość kontynuacji kształcenia na studiach II stopnia. Nie mają w tym przypadku znaczenia różnice w charakterze studiów⁶.

Pomimo podpisania Deklaracji bolońskiej, minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego w Polsce zachował 11 kierunków kształcenia realizowanych w formie jednolitych studiów magisterskich. Ich utrzymanie wynika ze specyfiki tychże kierunków i zalicza się do nich między innymi studia prawnicze oraz medyczne⁷.

Ministrowie Edukacji dodatkowo zadeklarowali realizację celów, do których należą:

- Ustalenie systemu uznawania wyników z innych uczelni, takiego jak ECTS⁸ – jako odpowiedniego środka promowania jak największej mobilności studentów. Punkty mogą być również zdobywane nie tylko w szkolnictwie wyższym, pod warunkiem, że są uznane przez rekrutujące uczelnie wyższe.
- Promocja mobilności poprzez pokonanie przeszkód na drodze do wolnego przemieszczania się, ze szczególnym uwzględnieniem:
 - studentów – dostęp do możliwości nauki i szkolenia oraz związanych z tym usług;
 - nauczycieli, naukowców oraz personelu administracyjnego – uznanie i waloryzacja okresów w europejskim kontekście badań, nauczania i szkolenia bez uszczerbku dla ich praw ustawowych.
- Promocja współpracy europejskiej w zakresie zapewniania jakości, w celu opracowania porównywalnych kryteriów i metodologii.
- Promocja niezbędnych europejskich wymiarów szkolnictwa wyższego, szczególnie pod względem rozwoju zawodowego, współpracy międzyinstytucjonalnej, planów dotyczących mobilności oraz zintegrowanych programów nauczania, szkolenia i badań⁹.

⁵ Błąd Ł., *Organizacja studiów, stypendia oraz funkcjonowanie samorządu i organizacji studenckich*, [w:] *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja*, pod red. S. Waltosia, A. Rozmusa, Rzeszów, 2008, s. 336.

⁶ Tamże, s. 338.

⁷ Błąd Ł., *Organizacja studiów, stypendia oraz funkcjonowanie samorządu i organizacji studenckich*, [w:] *Szkolnictwo wyższe...*, s. 336.

⁸ ECTS (European Credit Transfer System) – Europejski System Transferu punktów. Więcej informacji na temat systemu ECTS w dalszej części rozdziału.

⁹ *Deklaracja Bolońska*, [w:] Mosakowski R., *Szkolnictwo wyższe...*, s. 252-253.

Rok 2003 i Komunikat berliński przyniósł kolejne zmiany w organizacji szkolnictwa wyższego, a mianowicie rozszerzenie dwustopniowej struktury studiów o studia III stopnia, czyli studia doktoranckie. Na ten poziom kształcenia przyjmowani są kandydaci, którzy posiadają tytuł magistra lub tytuł równorzędny¹⁰.

Warunkiem koniecznym do rozpoczęcia studiów pierwszego stopnia lub jednolitych magisterskich jest zdanie tzw. nowej matury. Zadaniem Senatu uczelni jest ustalenie do 31 maja danego roku, jakie wyniki egzaminu maturalnego stanowią podstawę przyjęcia na studia.

Nowa matura pociągnęła za sobą zmianę w formie selekcji kandydatów, ustalając za podstawę w procesie ich wyboru konkurs świadectw maturalnych. Nie oznacza to, że zupełnie zniesione zostały dodatkowe egzaminy wstępne. Ich organizacja nadal jest możliwa, jednak konieczna jest do tego zgoda ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego. O przyjęcia na studia decydują komisje rekrutacyjne, przy czym proces rekrutacji musi być jawny¹¹.

Wprowadzenie trójstopniowego systemu szkolnictwa wyższego przyniosło wiele korzyści zarówno dla studentów jak i dla uczelni. Zestawienie tych korzyści przedstawia tabela nr 1.

¹⁰ Błąd Ł., *Organizacja studiów, stypendia oraz funkcjonowanie samorządu i organizacji studenckich*, [w:] *Szkolnictwo wyższe...*, s. 336.

¹¹ Tamże, s. 338.

Tabela 1 Korzyści z wprowadzenia trójstopniowego systemu szkolnictwa wyższego

Korzyści z wprowadzenia systemu trójstopniowego	
Dla studenta	Dla uczelni
• możliwość skorygowania przez studenta własnej decyzji rekrutacyjnej na studia I stopnia; • możliwość zakończenia studiów lub przerwy po I stopniu w wyniku własnej decyzji; • możliwość wykorzystania przerwy między obu poziomami na uczenie się przez działanie; • możliwość uzyskania dyplomu w warunkach narastających trudności z kontynuowaniem studiów; • możliwość lepszego przygotowania się do studiów doktoranckich ze względu na korzystniejszą strukturę programową studiów; • harmonizacja z systemem studiów dominujących na świecie.	• możliwość utrzymywania wymagań i jakości dyplomu magisterskiego; • możliwość uzupełniającej rekrutacji o poszerzonej bazie na studia II stopnia; • możliwość właściwego kształtowania programów studiów i wymagań; • podniesienie jakości studiów III stopnia; • wyższe szkoły zawodowe mogą stać się uczelniami licencyjackimi.

Źródło: Błąd Ł., *Organizacja studiów, stypendia oraz funkcjonowanie samorządu i organizacji studenckich*, [w:] *Szkolnictwo wyższe...*, s. 339.

Polskie szkolnictwo wyższe przewiduje określanie standardów kształcenia poprzez opis kwalifikacji absolwenta. W ustawową kompetencję przedkładania projektów standardów kształcenia uposażona jest Rada Główna Szkolnictwa Wyższego, która przyjęła dokument *Charakterystyka trzech stopni kształcenia (z uwzględnieniem szczegółowych rekomendacji wpływających z Deklaracji bolońskiej)*. Opracowanie to zawiera definicje poszczególnych stopni kształcenia¹². Charakterystykę stopni przedstawia tabela nr 2.

Tabela 2 Charakterystyka stopni kształcenia wg dokumentu RGSW

Studia I stopnia	Studia II stopnia	Studia III stopnia
powinny:		
dostarczać podstawowej wiedzy odpowiadającej kierunkowi studiów	przygotowywać do samodzielnego wykonywania pracy	angażować w badania lub działalność twórczą
uczyć umiejętności samodzielnego pogłębiania wiedzy i stosowania jej w praktyce	przygotowywać do pomnażania wiedzy	przygotowywać do samodzielnego prowadzenia badań
przygotowywać do wykonywania zawodu	uczyć stawiania i rozwiązywania problemów poznawczych	rozwijać umiejętność zgłębiania wiedzy i przekazywania jej innym
przygotowywać do kontynuowania kształcenia na II stopniu (niekoniecznie na tym samym kierunku)	przygotowywać do uczestnictwa w badaniach	rozwijać umiejętność kontaktowania się z otoczeniem społecznym i miejscu pracy
	przygotowywać do kreatywnego wykonywania zawodu	rozwijać umiejętność kierowania zespołami badawczymi

Źródło: Błąd Ł., *Organizacja studiów, stypendia oraz funkcjonowanie samorządu i organizacji studenckich*, [w:] *Szkolnictwo wyższe...*, s. 344.

Występujący coraz szerzej swobodny przepływ studentów wiąże się z koniecznością wprowadzenia jednolitego systemu ocen oraz zaliczania studiów w poszczególnych krajach

¹² Tamże, s. 344.

unijnych. W tym celu powołano Europejski System Transferu Punktów (European Credit Transfer System – ECTS), nazywanym też systemem kredytowym, o którym wspomniano już wcześniej.

System ma na celu ujednolicenie sposobu studiowania w Europie, toteż prowadzi do pełnego uznawania okresu studiów odbywanych zarówno za granicą jak i w Polsce. Bazuje on na powszechnie zrozumiałych i respektowanych miernikach, wyrażanych punktach i stopniach, które wymierzają ilość pracy, jaką student musi wykonać, aby uzyskać zaliczenie¹³.

W celu dokonywania między uczelniami transferu punktów niezbędne jest uprzednie podpisanie umowy między uczelniami europejskimi po przystąpieniu przez dane państwo do realizacji programu Sokrates/Erasmus. Kolejnym krokiem, który musi podjąć uczelnia, jest podpisanie obustronnego porozumienia. Następnie opracowywane są informacje o planie studiów i programach kształcenia oraz wprowadzony zostaje system ECTS.

Zakłada się, że większość studentów, którzy uczestniczą w programie ECTS, odwiedzi tylko jedną uczelnię zagraniczną, będzie tam studiować określony czas a następnie wróci do uczelni macierzystej. Jednorazowy wyjazd na studia zagraniczne okrojony jest przez określone ramy czasowe, a mianowicie nie może on trwać krócej niż trzy miesiące i dłużej niż rok. Po powrocie studenta dokonywany jest transfer punktów, na którego podstawie podejmie on ponownie zajęcia w swojej uczelni nie tracąc ciągłości studiów. Punkty ECTS umożliwiają porównywanie egzaminów i zaliczeń uzyskanych przez studenta w innej uczelni z egzaminami i zaliczeniami uczelni macierzystej i mogą być uznane za równoważne.

W systemie ECTS pełny rok akademicki odpowiada 60 punktom zaliczeniowym, których uzyskanie jest niezbędne do zaliczenia danego roku¹⁴.

Za pilotaż systemu ECTS odpowiada Komisja Europejska we współpracy z Narodowymi Agencjami i ekspertami ECTS. Uczelnia, która prowadzi taki system powołuje najczęściej uczelnianego koordynatora ECTS. W przypadku dobrych uczelni na stronach internetowych wprowadzono oddzielny link poświęcony systemowi punktów¹⁵.

W systemie ECTS istotną rolę spełniają trzy dokumenty:

- pakiet informacyjny,
- porozumienie o programie zajęć,
- wykaz zaliczeń¹⁶.

¹³ Krajewski M., *Europejski obszar szkolnictwa wyższego. Wyzwania i zagrożenia*, Płock, 2004, s. 44-45.

¹⁴ Tamże, s. 45-46.

¹⁵ Tamże, s. 47.

¹⁶ Tamże.

Przed wyjazdem studenta na stypendium za granicę, w ramach realizacji programu ECTS, powstaje porozumienie o programie zajęć, zawierane między uczelnią macierzystą, przyjmującą oraz studentem. Określa ono program zajęć, w których ma uczestniczyć student, także liczbę punktów ECTS, jaką musi otrzymać aby uzyskać zaliczenie. Student zobowiązuje się do zrealizowania określonego programu zajęć, które wybrał z oferty uczelni przyjmującej. Natomiast uczelnia przyjmująca zobowiązuje się zapewnić studentowi udział w tychże zajęciach, a uczelnia wysyłająca potwierdza wolę uznania zaliczonych przedmiotów według uzgodnionej punktacji i skali ocen ECTS¹⁷.

2. Charakterystyka systemu szkolnictwa wyższego w Polsce

Od początku lat 90-tych następuje ciągły wzrost populacji studentów związany głównie z rozwojem szkolnictwa niepaństwowego, jak też ze wzrostem liczby studentów wieczorowych i zaocznych w szkołach państwowych¹⁸.

Na wzrost liczby osób studiujących składa się jeszcze wiele innych czynników takich jak wzrost znaczenia wiedzy w świecie współczesnym (o czym mowa była na początku rozdziału), procesy globalizacyjne, których efektem jest wzrost mobilności ludzi, czy też problemy na polskim rynku pracy.

Zestawiając obraz szkół niepaństwowych z państwowymi, można dostrzec różnice w charakterze kształcenia. Mianowicie uczelnie państwowe prowadzą studia głównie o charakterze uniwersyteckim i technicznym, zaś uczelnie niepaństwowe skupiają się przede wszystkim na studiach o charakterze ekonomicznym¹⁹.

¹⁷ Tamże, s. 48.

¹⁸ Rozmus A., Ordon A., *Prawno-społeczne warunki postawiania i likwidacji szkół wyższych w Polsce*, [w:] *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja*, pod red. S. Waltosia, A. Rozmusa, Rzeszów, 2008, s. 53.

¹⁹ Tamże, s. 54.

Tabela 3 Studenci szkół wyższych według typów szkół (2006/2007)

Typ szkół	Rozkład % studentów w poszczególnych typach uczelni	
	państwowych	niepaństwowych
uniwersytety	40,8%	3,1%
wyższe szkoły techniczne	23,8%	1,4%
wyższe szkoły rolnicze	6,9%	0,3%
wyższe szkoły ekonomiczne	5,5%	52,2%
wyższe szkoły pedagogiczne	5,9%	6,3%
akademie medyczne	4,1%	0,0%
wyższe szkoły morskie	0,8%	0,0%
akademie wychowania fizycznego	2,2%	0,0%
wyższe szkoły artystyczne	1,1%	0,1%
wyższe szkoły teologiczne	0,1%	1,5%
wyższe szkoły zawodowe	7,7%	35,0%
szkoły resortu obrony narodowej	0,9%	0,0%
szkoły resortu spraw wewnętrznych i administracji	0,2%	0,0%
SUMA	100%	100%

Źródło: Rozmus A., Ordon A., *Prawno-społeczne warunki postawiania i likwidacji szkół wyższych w Polsce*, [w:] *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja*, pod red. S. Waltosia, A. Rozmusa, Rzeszów, 2008, s. 55.

Ogółem w roku akademickim 2006/2007 w wyższych szkołach niepaństwowych kształciło się ok. 33% studentów z Polski. Większość z nich, bo 77% stanowili studiujący w trybie niestacjonarnym. Między uczelniami niepaństwowymi a państwowymi można dostrzec istotne różnice w tym względzie. W tych pierwszych wyraźnie przeważają studiujący w trybie niestacjonarnym, w tych drugich natomiast zaznacza się znaczna przewaga studiujących w trybie stacjonarnym (62%)²⁰.

Porównując kierunki studiów, można zauważyć różnice, ale i podobieństwa między uczelniami niepaństwowymi a państwowymi. Dokonując oceny popularności kierunku, wykorzystując pomiar odsetka studentów I roku, to pierwsze miejsca w obu typach szkół zajmowałyby kierunki ekonomiczne i administracyjne. Na uczelniach niepaństwowych kierunki te stanowią jednak ok. 35%, a na państwowych tylko 13%.

Ciekawą zmienną przy badaniu zjawiska rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce jest terytorialne rozmieszczenie uczelni. Uczelnie niepaństwowe powstały przede wszystkim tam, gdzie była wysoka podaż kadry nauczającej, zatem w tradycyjnie silnych centrach akademickich oraz w regionach dotąd upośledzonych, w których istnieje znaczny i niezaspokojony popyt na usługi dydaktyczne²¹.

²⁰ Tamże, s. 55.

²¹ Tamże, s. 56.

Tabela 4 Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2006/2007 według województw

Województwo	RAZEM		państwowe		niepaństwowe	
	Liczba szkół	Liczba studentów [w tys.]	Liczba szkół	Liczba studentów [w tys.]	Liczba szkół	Liczba studentów [w tys.]
Dolnośląskie	35	169,1	12	125,5	23	43,6
Kujawsko-pomorskie	20	86,5	5	61,3	15	25,2
Lubelskie	20	106,5	7	69,0	13	37,5
Lubuskie	8	36,4	3	32,5	5	3,9
Łódzkie	28	134,4	7	75,9	21	58,5
Małopolskie	34	203,1	14	154,5	20	48,5
Mazowieckie	101	349,8	16	191,3	85	158,6
Opolskie	6	36,8	4	31,0	2	5,7
Podkarpackie	17	76,0	7	49,3	10	26,7
Podlaskie	19	53,1	5	32,9	14	20,2
Pomorskie	28	102,2	8	72,3	20	29,9
Śląskie	44	203,2	11	133,3	33	69,9
Świętokrzyskie	14	55,0	2	27,7	12	27,3
Warmińsko-mazurskie	9	60,2	2	39,6	7	20,6
Wielkopolskie	36	172,6	13	123,4	23	49,2
Zachodniopomorskie	22	82,9	7	67,8	15	15,1

Źródło: Rozmus A., Ordon A., *Prawno-społeczne warunki postawiania i likwidacji szkół wyższych w Polsce*, [w:] *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja*, pod red. S. Waltosia, A. Rozmusa, Rzeszów, 2008, s. 59.

Silne okręgi akademickie (głównie woj. mazowieckie i śląskie) pozostają liderami zarówno pod względem liczby studentów państwowych, jak i niepaństwowych. W roku akademickim 2005/2006 wśród 221 szkół wyższych niepaństwowych, uprawnienia do prowadzenia studiów magisterskich posiadało zaledwie 51 uczelni. Udział studiów zawodowych kończących się dla studentów tytułem licencjata jest szczególnie wyraźny, gdy zestawimy uczelnie niepaństwowe z państwowymi²².

Tabela 5 Studenci według rodzaju studiów (2006/2007)

Rodzaj studiów	Uczelnie państwowe	Uczelnie niepaństwowe
magisterskie	62%	26%
zawodowe (I stopnia) inżynierskie	15%	9%
zawodowe (I stopnia) licencjackie	23%	65%

Źródło: Rozmus A., Ordon A., *Prawno-społeczne warunki postawiania i likwidacji szkół wyższych w Polsce*, [w:] *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja*, pod red. S. Waltosia, A. Rozmusa, Rzeszów, 2008, s. 60.

Szkolnictwo wyższe w Polsce przeszło w ostatnich latach wiele zmian i wciąż się zmienia. Świadczy o tym przyrost ilości uczelni wyższych w naszym kraju. Statystyczny obraz szkolnictwa wyższego nie napawa jednak optymizmem ze względu na kierunek jego rozwoju. Niestety zbyt wiele powstaje uczelni, które kształcą w kierunkach „nadwyżkowych”, a zbyt mało w kierunkach „deficytowych”.

²² Tamże, s. 59.

3. Marketingowe zarządzanie szkołą wyższą

Nowe warunki funkcjonowania szkół wyższych wywołane procesem transformacji gospodarki w Polsce przyczyniły się do wzrostu konkurencji między nimi o kandydatów na studia, studentów, kadre profesorską, projekty badawcze, fundusze publiczne i prywatne. W związku z tym mamy teraz do czynienia z podobnie sformułowanymi nazwami szkół, wydziałów czy kierunków, nie wspominając o tym, że programy nauczania oraz wykładane przedmioty w dużym stopniu są jednolite. Zbliżona oferta edukacyjna szkół wyższych stała się istotnym bodźcem do wykształcenia się mechanizmu rynkowego oraz konkurencji²³.

Za sprawą transformacji szkoły wyższe stały się podmiotami gospodarującymi i uczestnikami rynku, który oddziałuje na ich cele i sposoby działania. Sytuacja taka wywołuje dylematy dotyczące łączenia celów społecznych i humanistycznych z ekonomiką działania. Teraz ustawowe zadania szkół takie jak kształcenie studentów w określonej gałęzi wiedzy, przygotowanie ich do wykonywania określonych zawodów, prowadzenia badań naukowych i inne wymagają realizacji w warunkach społecznej gospodarki rynkowej. Obecnie sukces uczelni nie wiąże się tylko z kształceniem dużej ilości studentów czy realizacji prac naukowo-badawczych, ale także na efektywnej kumulacji funduszy na działalność, będących podstawą i warunkiem funkcjonowania i rozwoju szkoły wyższej. Fundusze głównie pochodzą pośrednio lub bezpośrednio od konsumentów, czyli studentów, dlatego uczelnia musi zadbać o jak najkorzystniejszy wizerunek (wyobrażenie o szkole wyższej). Wizerunek jest identyfikatorem uczelni i wyróżnia ją spośród innych. Kreowanie pozytywnego wizerunku uczelni w ramach działań marketingowych ma doprowadzić do tego, by umożliwił on jednoznaczną identyfikację szkoły przez podmioty od których zależy ich sukces lub klęska²⁴.

²³ Iwankiewicz-Rak B., *Zarządzanie marketingowe szkołą wyższą*, [w:] *Marketing szkół wyższych*, pod red. G. Nowaczyk i M. Kolasińskiego, Poznań, 2004, s. 51.

²⁴ Tamże, s. 52-53.

Tabela 6 Czynniki tworzące wizerunek uczelni w zależności od jej wizerunku

Wizerunek uczelni jako:	Czynniki kształtowania
Pracodawcy	Styl zarządzania Warunki pracy Relacje międzyosobowe Wynagrodzenia Nagrody
Nauczyciela	Programy nauczania Techniki nauczania Pomoce dydaktyczne Partnerstwo Przyjaźń Kadra Naukowa
Autorytetu moralnego	Współpraca z mediami Uczciwość Propagowanie idei społecznych Obiektywność sądów
Inwestora	Relacje między dostawcami Styl zarządzania Uczciwość postępowania Terminowe regulowanie zobowiązań
Twórcy kultury	Kadra Naukowa Stopnie i tytuły naukowe Programy badawcze Wynalazki i publikacje Współpraca międzynarodowa
Podmiotu wspierania finansowego	Uczciwość Racjonalizacja wydatków Umiejętność dziękowania Planowanie potrzeb finansowych

Źródło: Iwankiewicz-Rak B., *Zarządzanie marketingowe szkołą wyższą*, [w:] *Marketing szkół wyższych*, pod red. G. Nowaczyk i M. Kolasińskiego, Poznań, 2004, s. 56.

Według definicji Jerzego Dietla marketing jest to proces zarządzania ukierunkowany na możliwie trwałe pozyskiwanie klientów, w tym szczególnie końcowych nabywców. Odbywa się to poprzez wyprzedzanie, identyfikację i zaspokajanie ich wymagań i potrzeb. Działania te mają na celu uzyskanie przewagi konkurencyjnej oraz maksymalizację przyrostu wartości rynkowej organizacji w długim okresie.

Zarządzanie w szkołach wyższych charakteryzuje dualistyczny charakter. Chodzi tu mianowicie o funkcje zarządcze, które sprawuje nie tylko kierownictwo, ale także samorząd akademicki, a w przypadku uczelni niepaństwowych – przedstawiciele właściciela. Część funkcji zarządczych przejmowana jest również przez organa zewnętrzne tj. Radę Główną Szkolnictwa Wyższego czy Ministerstwo Edukacji. Do ich kompetencji należy np. ogórne ustalanie standardów nauczania oraz minimów programowych²⁵.

Jerzy Dietl stwierdza, że marketing identyfikuje się z zarządzaniem o ukierunkowaniu marketingowym, co oznacza, że odnosi się do organizacji działającej w rynkowym otoczeniu

²⁵ Dietl J., *Czy potrzebne jest zarządzanie marketingowe w szkolnictwie wyższym?*, [w:] *Marketing szkół wyższych*, pod red. G. Nowaczyk i M. Kolasińskiego, Poznań, 2004, s. 14.

konkurencyjnym. Przy czym rynek usług edukacji szkolnictwa wyższego charakteryzuje znaczny zakres zmonopolizowania oraz ograniczone ukierunkowanie na orientację marketingową. Jednak poszerzająca się intensyfikacja konkurencji oraz internacjonalizacja rynku usług edukacji wyższej coraz częściej stawia uczelniom, szczególnie niepaństwowym, nowe wyzwania²⁶.

Uwarunkowania wyboru usług edukacyjnych, którymi kierują się studenci, czyli bezpośredni klienci ulegają zmianom. W przyszłości staną się bardziej wyraziste i widoczne. Dotyczy to m.in.: świadomości młodzieży, że nie jest skazana na określoną uczelnię i może kontynuować studia w innej placówce; pragnienia dowartościowania samych siebie przez trafny wybór studiów oraz przekonanie, że przyszły sukces i nobilitację zapewnia nie dyplom, ale jakość studiów. Przedstawione zmiany są rezultatem poprawy informacji o usługach konkurencyjnych uczelni oraz zwiększonych wymagań dotyczących jakości usług. Dotyczy to głównie wiedzy i umiejętności nabywanych w trakcie studiów²⁷.

Istotną sprawą w marketingowym zarządzaniu uczelnią wyższą jest identyfikacja rynku docelowego, czyli określenia do kogo ma być skierowana jej oferta. Przysparza to jednak niemałych problemów, ponieważ:

- rynek docelowy ma zróżnicowany charakter, a usługi edukacyjne skierowane są do różnych odbiorców i w różnych okresach,
- rynek ten obejmuje oczekiwania i potrzeby zarówno aktualne jak i przyszłe,
- rynek docelowy ulega rozszerzeniu o oczekiwania i potrzeby potencjalnych pracodawców, których opinia o usługach jest istotnym czynnikiem przewagi różnicującej,
- ważne jest ustalenie rynku docelowego dla długiego okresu działalności²⁸.

Znaczącą rolę w strategii marketingowej odgrywa misja. W przypadku szkoły wyższej ma ona złożony charakter, a jej kształt uzależniony jest od wpływu misji częściowych, jakimi są: misja badawcza, dydaktyczna, społeczno-kulturalna, ekonomiczna oraz nierzadko polityczna. W związku z tym uczelnia powinna w swoich planach strategicznych uwzględniać uwarunkowania geograficzno-historyczne. Misja uczelni powinna więc wynikać z: diagnozy genetycznej miejsca, w którym szkoła funkcjonuje, jego tradycji, oczekiwań środowiska lokalnego i regionu, prognozy rozwoju ekonomicznego i społeczno-kulturalnego regionu, kraju, subregionów w zjednoczonej Europie²⁹. Z misji i analizy rynku docelowego wynika produkt, zatem misja wpływa na całokształt działań marketingowych uczelni.

²⁶ Tamże, s. 15.

²⁷ Tamże, s. 16.

²⁸ Tamże, s. 17-18.

²⁹ Tamże s. 66-67.

Zaspokojenie oczekiwań i potrzeb rynku docelowego stanowi główny cel uczelni. Realizacja tego celu możliwa jest poprzez sformułowanie oferty uczelni, w której dominującą rolę odgrywa produkt, czyli usługi edukacyjne. Zadaniem produktu jest zapewnienie przewagi konkurencyjnej w długim okresie, dlatego proces jego tworzenia rozciąga się na czas trwania studiów. Produkt tworzą zróżnicowane usługi edukacyjne, ale wartość całości uzależniona jest nie tylko od cech charakterystycznych poszczególnych usług, ale od efektu synergicznego ich połączenia w zintegrowany system wiedzy³⁰.

Weryfikacji rynkowej produktu dokonuje się dopiero w ciągu kilku lat po zakończeniu i opłaceniu studiów, dlatego tak ważne jest badanie absolwentów pod kątem ich losów na rynku pracy. To społeczny wizerunek stworzony przez weryfikację użyteczności studiów w osiągnięciu sukcesów zawodowych i zdobywaniu pozycji społecznej już jako absolwent decyduje o atrakcyjności usług oferowanych przez daną uczelnię. Pewnym jest więc, że konkurowanie poprzez cenę zostanie wyparte na rzecz konkurencji poprzez jakość. Do zmiennych jakości edukacji należą m.in.:

- kwalifikacja kandydatów na studia,
- udział studentów trybu dziennego w ogólnej ich liczbie,
- ewolucja treści nauczania zgodnie z tendencjami światowymi,
- zintegrowany poziom nauczania,
- oferta przedmiotów do wyboru,
- dostosowanie doboru kadry dydaktycznej do treści programu studiów,
- rozbudzenie zainteresowań studentów oraz podnoszenie ich skłonności do samodzielnego studiowania,
- wyposażenie sal dydaktycznych,
- demokratyzacja zarządzania³¹.

Marketingowe zarządzanie uczelnią wyższą mające na celu poprawę pozycji konkurencyjnej uczelni, oznacza podejmowanie działań długookresowych, w szczególności nakierowanych na kreowanie własnego wizerunku uczelni. Wymaga to odpowiedzi na pytania: co chce się osiągnąć w długofalowej perspektywie, w jaki sposób można tego dokonać i za pomocą jakich instrumentów. Konieczność stawiania takich pytań uwarunkowana jest tendencją do przejmowania, głównie przez niepaństwowe szkoły wyższe, metod zarządzania sprawdzonych w organizacjach komercyjnych. Przekłada się to na skuteczność i ekonomiczność działania oraz zaspokajanie wymagań i potrzeb studentów

³⁰ Tamże, s. 18.

³¹ Tamże, s. 19-20.

poprzez oferowanie usług wyższej wartości niż konkurencja. Oznacza to, że usługi regulowane są przez rynek³².

Zdaniem Ireny Seredochy myślenie strategiczne oznacza podejmowanie działań jakimi są:

- dążenie do poznania sytuacji,
- badanie szans,
- wybór celów i zasad wykorzystania zasobów w długim okresie,
- stosowanie zespołu technik oraz metod analizy i syntezy, umożliwiających realizację dążeń,
- gromadzenie informacji niezbędnych do wybranych technik i metod³³.

Opracowanie strategii marketingowej wymaga od uczelni podjęcia trzech rodzajów decyzji: strategicznych, taktycznych i operacyjnych. Świadczą one o wielowymiarowości i złożoności systemu zarządzania strategicznego i wskazują na konieczność podejmowania spójnych działań oraz zwięzłość obszarów decyzyjnych. Wynika z tego główna cecha zarządzania strategicznego jaką jest podejście całościowe, które pozwala określić cele zależnie od zmieniających się uwarunkowań zewnętrznych oraz wykorzystać w optymalny sposób własne zasoby. Oznacza to koordynację środków i spójność prowadzonych działań³⁴.

Marketingowe zarządzanie szkołą wyższą odgrywa coraz większą rolę w budowaniu przez uczelnię jej przewagi konkurencyjnej. Trzeba jednak zauważyć, że budowanie pozytywnego wizerunku szkoły nie ma na celu wyłącznie pozyskanie jak największej liczby studentów, lecz pozyskanie studentów, dla których istotne są te elementy, którymi dysponuje właśnie ta uczelnia. Tak więc marketingowe zarządzanie ma na celu przyciągnięcie studentów, którzy będą usatysfakcjonowani ofertą uczelni, a w przyszłości podniosą jej prestiż i pozytywny wizerunek.

4. Zarządzanie jakością w uczelniach wyższych

Najbardziej odpowiednim byłoby rozpoczęcie od definicji jakości. Nie jest to jednak sprawa prosta. Wiele źródeł definiuje to pojęcie w różny sposób. Krzysztof Leja w książce *Instytucja akademicka: strategia, efektywność, jakość* przytacza ich kilka. Między innymi

³² Tamże, s. 61-62.

³³ Tamże, s. 63.

³⁴ Tamże, s. 68-69.

jakość definiowana jest jako „stopień doskonałości” lub też dostosowanie do potrzeb. Jakość definiowana przez Harvey’a i Green’a przedstawiana jest w pięciu kategoriach:

1. jakość jako wyjątkowość (doskonałość),
2. jakość jako perfekcja (brak błędów),
3. jakość jako sprawność w realizacji celu,
4. jakość jako wartość finansowa,
5. jakość jako transformacja (przemiana)³⁵.

Przedstawione definicje mają charakter uniwersalny. Podczas definiowania jakości usług należy uwzględnić cechy odróżniające je od produktów. Należą do nich: niematerialność, nierozdzielność procesu produkcji i konsumpcji, niejednorodność (niestała jakość) oraz nietrwałość.

Najbardziej znacząca w przypadku usług szkolnictwa wyższego jest niejednorodność, inaczej różnorodność. Wynika to stąd, że są one niejednolite, niestandardowe i bardzo urozmaicone przy czym mają charakter indywidualny. Stąd tak duża trudność występująca podczas kontroli jakościowej. Dotyczy to zarówno świadczenia usług jak też ich odbioru przez nabywcę.

Bardziej sprecyzowaną i czytelną definicją zaczerpniętą ze szkoły nordyckiej zacytowaną przez Krzysztofa Leja jest „jakość jako ogół cech i właściwości produktu (usługi, wyrobu), które to cechy mają wpływ na zdolność do zaspokajania określonych lub domniemanych potrzeb³⁶.

Jakość usług określana jest jako siła napędowa procesów wewnętrznych zachodzących w przedsiębiorstwach usługowych, miernik podniesienia ich konkurencyjności oraz efektywności działań. Stanowi także odzwierciedlenie właściwego zarządzania i organizacji firmy, ze względu na to, że niemożliwe jest zapewnienie wysokiego poziomu jakości bez właściwej jakości zarządzania przedsiębiorstwem³⁷.

Jakość w szkolnictwie wyższym oznacza „dopasowanie do celu/odpowiadanie celowi”. Cele te zwykle określone są przy użyciu kryteriów odnoszących się do: efektywności finansowej, akademickich standardów, użyteczności społecznej³⁸.

Systemy oceny jakości, które obecnie funkcjonują w szkolnictwie wyższym, analizują różnego rodzaju aspekty kształcenia. Do tych aspektów należałoby zaliczyć w szczególności:

- programy studiów,
- techniki nauczania,

³⁵ Leja K., *Instytucja akademicka. Strategia, efektywność, jakość*, Gdańsk, 2003, s. 24.

³⁶ Tamże, s. 24-25.

³⁷ Radkowska J., Stefaniak J., *Jakość w usługach edukacyjnych*, [w:] *Marketingowe zarządzanie szkołą wyższą* pod red. G. Nowaczyk, P. Lisieckiego, Poznań, 2006, s. 191.

³⁸ Tamże, s. 195.

- sposoby kształcenia umiejętności,
- kadrę i jej wykorzystanie,
- zasoby lokalowe, wyposażenie techniczne,
- organizację zajęć,
- system informacyjny,
- sposób selekcji kandydatów i studentów, międzynarodowy charakter studiów,
- efektywność studiów,
- poziom absolwentów,
- wewnętrzną ocenę jakości³⁹.

Oprócz wymienionych wskazuje się także dwie inne cechy systemu kształcenia, a mianowicie:

- elastyczność systemu studiów rozumianą jako możliwość swobodnego kształtowania przez każdego studenta swego toku studiów poprzez np. możliwość wyboru jednej z wielu specjalności,
- adaptacyjność systemu studiów określaną jako rozpoznanie potrzeby zmian w konkretnym obszarze, przygotowanie i zatwierdzenie projektu niezbędnych zmian lub korekt oraz wdrożenie proponowanych zmian.

Wymienione cechy niewątpliwie mają istotny wpływ na jakość usług edukacyjnych. Zakres adaptacyjności odgrywa kluczową rolę w rozstrzygnięciu, czy odpowiedni poziom jakości będzie utrzymywany, a wymagania związane z jakością będą spełnione w przyszłości. Natomiast w przypadku elastyczności, którą w pewnym stopniu charakteryzuje się każdy system studiów, ocena tego zakresu może wpływać na uznanie, czy zamierzony poziom jakości został osiągnięty⁴⁰.

Jednostka podnosi jakość kształcenia poprzez doskonalenie programu studiów, systemu organizacji studiów, realizację powierzonych zadań w systemie jakości i motywację pracowników oraz rozwijanie samorządności studenckiej. To pierwsze realizuje m.in. poprzez: prowadzenie trzystopniowego systemu kształcenia, właściwe programy kształcenia, realizację kierunków dzięki odpowiedniej kadrze naukowo-dydaktycznej, stosowanie mechanizmów stymulujących unowocześnianie treści dydaktycznych, nowoczesne metody i środki dydaktyczne, kształcenie modułowe, indywidualizację programów kształcenia, oferty dydaktycznej w językach obcych. Doskonalenie systemu organizacji studiów odbywa się poprzez: odpowiedni system rekrutacji, dbałość o sprawy studenckie, stosowanie procedury dyplomowania, stworzenie warunków do międzynarodowej i międzyuczelnianej wymiany

³⁹ Tamże, s. 196-197.

⁴⁰ Tamże.

studentów czy też wykorzystanie systemów informatycznych do administrowania toku studiów⁴¹. Realizacja zadań w systemie jakości odbywa się poprzez: właściwy dobór pracowników odpowiedzialnych za realizację poszczególnych elementów systemu, stosowanie procedury powoływania kierowników przedmiotów, dobór opiekunów prac dyplomowych, system motywowania pracowników. Natomiast samorządność studencka rozwijana jest poprzez: studenckie koła naukowe, system motywowania studentów, aktywność Samorządu Studenckiego w percepcji studentów, a także aktywność pozadydaktyczną studentów⁴².

Ch. Grönroos wprowadził model, w którym wyróżnił dwa rodzaje jakości: techniczną, czyli to, co nabywca otrzymuje w procesie świadczenia usług jako efekt oferowanych usług i funkcjonalną dotyczącą sposobu, w jaki nabywca jest obsługiwany, w jaki usługa jest świadczona⁴³.

Jakość techniczna stanowi wynik procesów operacyjnych, czyli realizacji planów studiów. W przypadku gdy mowa o uczelni wyższej oraz świadczonych przez nią usługach edukacyjnych wynikiem jest stan wiedzy i zasób umiejętności absolwentów. Oceny jakości technicznej można dokonywać również poprzez materialne elementy świadczenia usług, do których należą np. wyposażenie sal, zasoby biblioteki, stosowane środki audiowizualne itp. Na jakość techniczną składa się wszystko to, co klient nabywa i otrzymuje w trakcie świadczenia usługi⁴⁴.

W systemie zarządzania uczelnią, wydziałem i katedrą występuje wiele różnic, jednak główne cele zarządzania są podobne. Chodzi mianowicie o zapewnienie wysokiego poziomu dydaktyki, działalności naukowej i wypuszczanych absolwentów. Uwarunkowaniem realizacji tych celów są następujące czynniki:

1. Zapewnienie wysokiego poziomu kadry nauczającej poprzez odpowiedni system jej rekrutacji, szkolenia, motywowania i pomocy w zdobywaniu stopni i tytułów naukowych.
2. Sformułowanie lub akceptowanie i przestrzeganie przez zarządzających i pracowników odpowiednich standardów postępowania, których efektem byłoby zapewnienie odpowiedniego poziomu wykształcenia absolwentów, porównywalnego z innymi renomowanymi uczelniami.

⁴¹ Tamże, s. 49.

⁴² Klimiuk E., Kozłowska I., *System zapewniania jakości kształcenia w szkole wyższej. Projekt praktyczny*, [w:] Górnieiwick J., Klimiuk E., Kozłowska I., *Zarządzanie systemem zapewniania jakości kształcenia w szkole wyższej i jego monitorowanie*, Olsztyn, 2004, s. 50.

⁴³ Leja K., *Instytucja akademicka...*, dz.cyt., s. 192.

⁴⁴ Jonas A., *Kryteria oceny przez studentów jakości usług edukacyjnych szkół wyższych*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 729, Kraków, 2006, s. 145-146, dostępny <http://gollum.uek.krakow.pl/bibl_ae_zasoby/zeszyty/pdf/129389911.pdf>, dostęp [2 marca 2010].

3. Poziom wykształcenia, kultury i motywacji kandydatów przyjmowanych na studia⁴⁵.

Wyliczone czynniki mają znaczący wpływ na zróżnicowanie poziomów kształcenia w różnych uczelniach i jakości absolwentów, którzy je ukończyli. Okazuje się, że możliwe są rzetelne i na wysokim poziomie działania ukierunkowane na kształcenie bez stosowania sformalizowanych systemów zarządzania, np. spełniających wymagania akredytacyjne lub normy ISO 9000⁴⁶.

Opracowanie i wdrożenie struktury zarządzania systemem jakości kształcenia powinien poprzedzać przegląd i ocena organizacji uczelni oraz stanu posiadania i aktualności dokumentów takich jak:

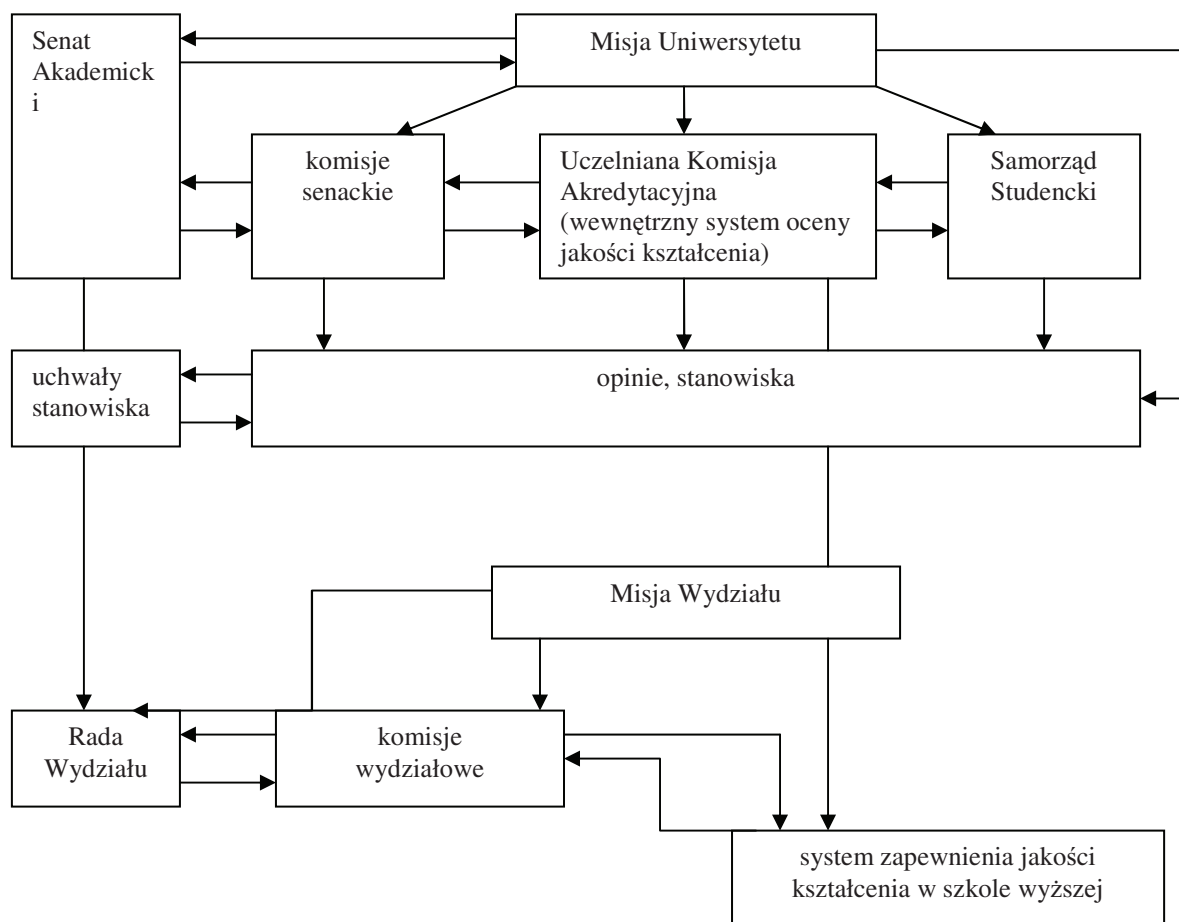
- misja uczelni, czyli strategia rozwoju oparta na tradycji oraz skoncentrowana na zadaniach określonych w sferze dydaktycznej, poznawczej i etycznej, a także przyszłości we wszystkich obszarach edukacyjnych;
- statut uczelni, który określa strukturę uczelni, warunki tworzenia i funkcjonowania jednostek dydaktycznych, charakterystykę polityki kadrowej, badawczej i edukacyjnej oraz zasady funkcjonowania i kompetencje gremiów opiniotwórczych, uchwałodawczych i wykonawczych uczelni;
- struktura organizacyjna uczelni stanowiąca podstawę do tworzenia systemu doskonalenia jakości kształcenia⁴⁷ (Rys. 1),
- usprawnienia, odpowiedzialności kompetencje i zależności organów kolegialnych uczelni oraz organy jednoosobowe świadczące usługi na rzecz dydaktyki i badań naukowych⁴⁸.

⁴⁵ Łunarski J., *Przesłanki, potrzeby i możliwości budowy i wdrażania systemów jakości w jednostkach edukacyjnych*, [w:] *Zarządzanie jakością dydaktyki w jednostce uczelni wyższej*, pod red. J. Łunarskiego, Zamość, 2001, s. 13-14.

⁴⁶ Tamże, s. 15.

⁴⁷ Klimiuk E., Kozłowska I., dz.cyt., s. 33.

⁴⁸ Tamże, s. 36-37.



Rys. 1 Model doskonalenia procesu dydaktycznego

Źródło: Klimiuk E., Kozłowska I., *System zapewniania jakości kształcenia w szkole wyższej. Projekt praktyczny*, [w:] Górniewicz J., Klimiuk E., Kozłowska I., *Zarządzanie systemem zapewniania jakości kształcenia w szkole wyższej i jego monitorowanie*, Olsztyn, 2004, s. 34.

Wyróżnia się dwa systemy zapewniania jakości usług edukacyjnych: zewnętrzne i wewnętrzne. Systemy zewnętrzne realizowane są najczęściej przez funkcjonujące w większości krajów agendy do spraw jakości kształcenia. W Polsce jest to zadanie Państwowej Komisji Akredytacyjnej⁴⁹. Rozpoczęła ona działalność 1 stycznia 2002 roku na podstawie przepisów ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym ustawą z 20 lipca 2001 r. o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o wyższych szkołach zawodowych. Komisja obejmuje całokształt kompetencji w sferze akredytacji szkół wyższych, niezależnie od jej resortowej podległości⁵⁰. Zadaniem PKA jest ocena kierunków i uczelni w celu uświadamiania środowiskom akademickim konieczności

⁴⁹ Tamże, s. 198.

⁵⁰ Błachut H., *Działalność Państwowej Komisji Akredytacyjnej*, *Kontrola Państwowa*, 2005, nr 6, s. 86.

myślenia o jakości jako procesie ciągłego doskonalenia działań realizowanych przez instytucje akademickie⁵¹.

W szkolnictwie wyższym także benchmarking zyskał uznanie jako narzędzie zwiększające produktywność, konkurencyjność oraz przyczyniające się do polepszenia jakości kształcenia i badań naukowych. Benchmarking rozumiany jest jako ciągły systematyczny proces polegający na konfrontowaniu własnej efektywności mierzonej produktywnością, jakością i doświadczeniem z wynikami tych organizacji, które można uznać za wzór doskonałości. Benchmarking jest postrzegany jako narzędzie tworzące imitację procesów rynkowych, przyczyniając się do wzrostu konkurencyjności między uczelniami, dlatego może stanowić odpowiedź dla postulatu Deklaracji Bolońskiej mówiącego o zwiększeniu międzynarodowej konkurencyjności europejskich szkół wyższych na świecie⁵².

Istotną rolę w procesie edukacyjnym odgrywa baza materialna, w tym baza lokalowa i laboratoryjna, a także odpowiednio wyposażona biblioteka. Rozbudowa oferty edukacyjnej musi być poparta rozwojem infrastruktury. Powstanie nowych specjalności, indywidualizacja kształcenia, rozwój kształcenia informatycznego, modernizacja systemu nauczania języków obcych pociągają za sobą potrzebę budowy i unowocześniania wszelkich sal i laboratoriów, zapewniając dostęp do nowoczesnego sprzętu⁵³.

Ważnym elementem systemu jest wykazanie, że jednostka spełnia wymagania jakości. Wymaga to od jednostki dokonywania systematycznej oceny realizacji zadań, w której skład wchodzi m.in. ocena zajęć dydaktycznych, okresowe oceny nauczycieli akademickich, oceny wyników nauczania, jak również stosowanie systemowych narzędzi oceny jakości, czyli analiza pracy kadry kierowniczej oraz audyty wewnętrzne i zewnętrzne. Ocena wykonywana w trakcie procesu wymaga prowadzenia działań korygujących i naprawczych mających na celu gwarancję osiągnięcia, utrzymania i doskonalenia wymaganej jakości kształcenia⁵⁴.

Odmienne postrzeganie usługi otrzymanej w modelu Ch. Grönroosa stanowi jakość funkcjonalna rozumiana jako wynik kontaktów między świadczącym usługi a klientem. O ocenie jakości funkcjonalnej decydują kompetencje personelu, jego podejście do korzystających z usług, życzliwość, gotowość do pomocy itp. W przypadku usług edukacyjnych na ten aspekt jakości składa się wiele różnych elementów. Są to między innymi kwalifikacje i wiedza kadry nauczającej, dostępność pracowników naukowych, sposób

⁵¹ *Działalność PKA w procesie doskonalenia systemu szkolnictwa wyższego w Polsce*, wywiad z prof. Markiem Rostockim przeprowadzony przez M. Dąbrowskiego, E-Mentor, 2008, nr 1, s. 4.

⁵² Nazarko J., Kuźmich K., Szubzda E., Urban J., *Ogólna koncepcja benchmarkingu i jego stosowalność w szkolnictwie wyższym*, [w:] *Benchmarking w systemie szkolnictwa wyższego*, pod red. J. Woźnickiego, Warszawa, 2008, s. 16-17.

⁵³ Klimiuk E., Kozłowska I., dz.cyt., s. 42.

⁵⁴ Tamże, s. 46.

przekazywania wiedzy i prowadzenie zajęć, a także sposób traktowania studentów przez prowadzących zajęcia oraz osoby pracujące w komórkach administracyjnych uczelni (przede wszystkim dziekanatów).

Przeprowadzone badania pokazują, że aspekt funkcjonalny jakości, w przypadku wielu rodzajów usług, ma dla klientów podstawowe znaczenie. Ponadto jakość funkcjonalna jest łatwiejsza do oceny przez klientów, przy czym często jest to ocena subiektywna. W mniemaniu jednych pewne zachowania personelu usługowego mogą wydawać się wyjątkowe i zasługujące na wysoką ocenę, inni mogą traktować dane zachowanie jako oczekiwane minimum. Subiektywność oceny jakości funkcjonalnej w wypadku usług szkół wyższych wiąże się również ze zbyt małą wiedzą poszczególnych studentów, która nie pozwala im na samodzielną, obiektywną ocenę np. prowadzących zajęcia i ich kwalifikacji. Już ocena jakości technicznej może być dokonana w sposób bardziej obiektywny, przy czym im bardziej skomplikowana usługa, tym trudniejsza jest ta ocena. Nierzadko może być ona dokonana jedynie przez fachowców (np. ocena aktualności wiedzy studentów). Dodatkowo właściwa ocena wymaga upływu czasu (np. ocena przydatności zdobytej wiedzy w pracy zawodowej). Ocena obu wymiarów jakości w połączeniu z oczekiwaniami klientów decyduje o całkowitej (uświadomionej) jakości usługi.

Model Ch. Grönroosa podkreśla zasadnicze znaczenie wizerunku przedsiębiorstwa w ocenie obu aspektów jakości oferowanych przez niego usług. W przypadku gdy uczelnia posiada dobry wizerunek, negatywne oddziaływanie błędów, które mogą się pojawić w czasie świadczenia usług, na całkowitą ocenę jakości będzie mniejsze niż w przypadku szkoły o gorszej reputacji. Dodatkowo jakość świadczonych przez szkołę usług oraz jej odbiór przez klientów wpływa na powstający wśród nich wizerunek uczelni, czyli zależność między doświadczaną przez klientów jakością usług firmy a jej wizerunkiem ma charakter dwustronny⁵⁵.

Badania empiryczne wskazują, że podstawą oceny jakości usług edukacyjnych dokonywanych przez studentów są ogólne kryteria oceny jakości usług. Zdaniem studentów, wpływ na ich ogólną ocenę usług uczelni mają dwadzieścia cztery czynniki wyodrębnione w badaniach. Wybrane czynniki określają pięć podstawowych kryteriów takich jak: solidność, elementy materialne, pewność, szybkość reakcji oraz empatia. Najważniejszym czynnikiem wpływającym na ocenę usług uczelni jest „praktyczność przekazywanej wiedzy i jej przydatność w przyszłej pracy zawodowej”. Element ten opisuje techniczny wymiar jakości usługi, gdyż określa wynik procesu usługowego. Jest to także czynnik bardzo trudny do

⁵⁵ Jonas A., *Kryteria oceny...*, dz.cyt., s. 145-146, dostępny <http://gollum.uek.krakow.pl/bibl_ae_zasoby/zeszyty/pdf/129389911.pdf>, dostęp [2 marca 2010].

wartościowania przez studentów. Aby osoba mogła dokonać obiektywnej oceny przydatności wiedzy winna zdobyć już własną praktykę zawodową, a także niezbędny jest upływ pewnego czasu. Brak doświadczenia sprawia, iż wysoka nota przyznawana przez studentów temu elementowi wiąże się jedynie z ilością odbywanych zajęć praktycznych oraz przekazywanych w trakcie wykładów i ćwiczeń przykładów z praktyki gospodarczej. Wśród elementów określających funkcjonalny wymiar jakości oraz związanych bezpośrednio z osobami świadczącymi te usługi (pracownikami uczelni) są: „ciekawý sposób przekazywania wiedzy”, „wiedza prowadzących zajęcia” (a zasadzie sposób postrzegania poziomu wiedzy), „sposób zachowania pracowników wobec studentów”, „przystępny sposób przekazywania wiedzy” oraz „rozumienie przez uczelnię indywidualnych sytuacji studenta”. Każdy student może łatwo ocenić te elementy niezależnie od tego, jak długo już studiuje. Nie można jednak zapomnieć o tym, że jest to zawsze ocena subiektywna, która często (jeżeli dokonywana jest w trakcie trwania studiów, a nie po ich zakończeniu) zmienna w czasie. Ponadto wśród czynników o dużej istotności w ocenie można wyróżnić: zgodność planu studiów z nazwą specjalności, zgodność przekazywanej wiedzy z nazwą przedmiotu, czyli poziom wywiązywania się uczelni z danych obietnic oraz zakres zdobywanej wiedzy i przyjazną postawę pracowników wobec studentów⁵⁶.

Jakość jest jednym z najistotniejszych czynników wpływających na ocenę uczelni oraz zainteresowanie jej ofertą. Im wyższa jakość tym lepsza pozycja konkurencyjna uczelni, a w efekcie większe zainteresowanie i zadowolenie klientów.

5. Zarządzanie wiedzą w uczelniach wyższych

Wiedza stanowiąc zasób niematerialny ma istotne znaczenie strategiczne dla każdej organizacji, także tej, której głównym celem nie jest zysk. Eksploatacja zasobów niematerialnych, tworzących wyłączną własność każdej organizacji, będzie determinować jej przewagę konkurencyjną, ponieważ te właśnie zasoby są trudne do skopiowania i naśladowania⁵⁷.

Istotną rolę w takim aspekcie zarządzania wiedzą spełnia organizacyjne uczenie, czyli dążenie uczelni do modelu organizacji uczącej się. Do poszukiwania, wykorzystywania i upowszechniania wiedzy uczelni mogą służyć:

⁵⁶ Tamże, s. 149-152.

⁵⁷ Leja K., *Identyfikacja elementów zarządzania wiedzą w wyższej uczelni*, [w:] *Zarządzanie wiedzą w szkolnictwie wyższym*, red. nauk. A. Szuwarzyński, Gdańsk, 2004, s. 52.

- technologia, zarówno kształcenia jak i prowadzenia badań w różnych dziedzinach wiedzy,
- struktura (chodzi tu głównie o dominację ciał kolegialnych nad jednoosobowymi),
- kultura organizacyjna, czyli np. swobody akademickie, prowadzenie badań zgodnych z własnymi zainteresowaniami⁵⁸.

Bez względu na to czy próba opracowania strategii zarządzania wiedzą w danej organizacji zostanie podjęta czy nie, zasadnicze znaczenie dla właściwego wykorzystania wiedzy jako zasobu strategicznego ma ustalenie najistotniejszych elementów zarządzania wiedzą. Jest to złożony problem, gdy odniesie się to zadanie do wyższej uczelni jako instytucji, której jednym z podstawowych celów jest tworzenie wiedzy, jej upowszechnianie, a także kształcenie oraz pobudzanie wyobraźni przyszłych absolwentów w kierunku ciągłych poszukiwań i kreowania nowej wiedzy, w taki sposób, aby mogli stać się przedsiębiorcami intelektualnymi, niezależnie od kierunku ukończonych studiów⁵⁹.

Wyznaczenie celów zarządzania wiedzą w uczelni narzuca konieczność znalezienia odpowiedzi na zasadnicze pytania: jaka wiedza jest kluczowa dla mojej firmy? jaki rodzaj wiedzy tworzy wartość dodaną? jakiej wiedzy nasza firma potrzebuje, by skutecznie realizować założoną strategię? W tym celu należy dokonać próby uporządkowania zasobów wiedzy wykorzystywanej jak również tej, którą należy rozwijać, zarówno w uczelni jak i w jej otoczeniu⁶⁰.

Cele zarządzania wiedzą mogą mieć wymiar normatywny, strategiczny lub operacyjny, przy czym ten ostatni definiowany jest indywidualnie dla każdej uczelni. W zakresie zarządzania normatywnego uczelnią, główną rolę odgrywają uregulowania prawne (statut), zdefiniowanie zasobów wiedzy (kapitał ludzki i informacyjny) oraz doskonalenie kultury organizacyjnej (kapitał organizacyjny).

W przypadku kapitału ludzkiego duże znaczenie ma opracowanie i wdrożenie oceny wszystkich grup pracowników uczelni. Należy jej dokonać według przejrzystych i jednoznacznych kryteriów, co może ułatwić stworzenie systemu motywacyjnego. Ocena ta może ujawnić luki kompetencyjne pomiędzy obecnymi zasobami uczelni a wymogami rynku. Jeżeli chodzi o kapitał informacyjny to jego gotowość zależna jest od tego, czy infrastruktura informatyczna uczelni wspomaga najważniejsze procesy wewnętrzne uczelni. Natomiast jeśli mowa o kapitale organizacyjnym to cele normatywne zarządzania wiedzą związane z nim

⁵⁸ Leja K., *Ewolucja uczelni w kierunku organizacji wiedzy*, Współczesne zarządzanie, 2006, nr 3, s. 111.

⁵⁹ Leja K., *Identyfikacja elementów...*, dz. cyt., s. 52.

⁶⁰ Tamże, s. 53.

jako zasobem niematerialnym, dotyczą głównie rozpowszechniania misji i strategii uczelni oraz podstawowych wartości, koniecznych do ich realizacji⁶¹.

Wymiar strategiczny zarządzania wiedzą dotyczy głównie tworzenia struktur organizacyjnych, charakterystycznych dla zarządzania przedsiębiorczego. Oznacza to tworzenie w uczelni centrów kompetencji, jednostek funkcjonalnych, struktur opartych na pełnionych rolach w miejsce wcześniej powstałych struktur formalnych, a także większa niż dotychczas rozpiętość kierowania. Podejście takie sprzyja integracji struktur uczelni, a jego efektem są warunki do lepszej obsługi klientów uczelni⁶².

Proces tworzenia nowych zdolności, produktów i usprawnień w działalności firm określa się terminem „rozwijanie wiedzy”. Proces ten obejmuje wszystkie działania menedżerów dotyczących kształtowania zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych umiejętności firmy, które do tej pory nie powstały, a które wymagają stworzenia⁶³.

Rozwijanie wiedzy wymaga właściwego przygotowania pracowników. Należy przede wszystkim szczegółowo określić wymogi wobec zatrudnianych pracowników. Obejmuje to w szczególności opis wiedzy, umiejętności i wartości, jakie wymagane są od osób, które mają je zajmować, osiągając dobre wyniki. Cechy pracowników uczelni, które w głównej mierze wpływają na proces rozwijania wiedzy to przede wszystkim kreatywność i zdolność rozwiązywania problemów, niezależnie czy dotyczą one dydaktyki, nauki czy działalności organizacyjnej uczelni.

Rozwijaniu wiedzy wyższej uczelni sprzyja rzecz jasna także kształtowanie odpowiednich warunków organizacyjnych dla innowacyjności. Najczęściej tworzenie warunków organizacyjnych do rozwijania wiedzy oznacza również sprzyjanie rozwojowi wiedzy zbiorowej, od której w znacznej mierze zależą efekty pracy⁶⁴.

Rozwój wcześniej zlokalizowanej i pozyskanej wiedzy nie jest równoznaczny jej upowszechnieniu. Służy temu zapewnienie godziwych warunków do dzielenia się wiedzą i rozpowszechniania jej. Dlatego też podstawowym zadaniem kierownictwa uczelni, w zakresie dzielenia się wiedzą i jej rozpowszechniania jest powielanie wiedzy, czyli sterowanie jej rozpowszechnianiem.

Właściwe przygotowanie pracowników do odbioru wiedzy może odbywać się podczas szkoleń, na których prezentowane są podstawowe zasady przekazywania wiedzy informacji oraz wykazywana ważność tego procesu⁶⁵. Również odpowiednia infrastruktura informatyczna sprzyja dzieleniu się wiedzą oraz jej rozpowszechnianiu. Natomiast zmiany

⁶¹ Tamże, s. 54.

⁶² Tamże, s. 55.

⁶³ Tamże, s. 59.

⁶⁴ Tamże, s. 60.

⁶⁵ Tamże, s. 61.

organizacyjne mogą tak zagrozić jak też sprzyjać sprawnemu rozpowszechnianiu wiedzy. Płaska, horyzontalna struktura organizacyjna uczelni wyższej pobudza dzielenie się wiedzą i z punktu widzenia jakości i szybkości obsługi klientów daje lepsze efekty. Struktura wertykalna, silnie zhierarchizowana, jest może mniej czytelna dla potencjalnych klientów uczelni, jednak z punktu widzenia zarządzania organizacją wydaje się być korzystniejsza⁶⁶.

Poszczególne elementy zarządzania wiedzą są ze sobą powiązane. Wykorzystanie wiedzy i jego praktyczne rezultaty decydują o sukcesie organizacji. W przypadku kapitału ludzkiego efektywnemu korzystaniu z wiedzy sprzyjają szkolenia na stanowiskach pracy, prowadzone w uczelni głównie dla pracowników administracji i obsługi. Ponadto informacje niezbędne do sprawnego zarządzania uczelnią powinny być dostępne on-line. Dotyczy to także zgłaszania informacji finansowych. Przygotowując zintegrowany system informacyjny należy zadbać aby był on przyjazny dla użytkownika. Zapewnienie odpowiednich warunków pracy sprzyja również wykorzystaniu wiedzy. Nazywa się to stworzeniem przyjaznego środowiska pracy, czemu sprzyja także optymalne zarządzanie przestrzenią biurową⁶⁷.

Wiedza jako taka nie ma znaczenia, jej wartość pojawia się w momencie, gdy staje się narzędziem, środkiem do realizacji jakiegoś zamierzenia⁶⁸. Dlatego tak istotne jest wykorzystanie wiedzy oraz zarządzanie wiedzą realizowane w dążeniu uczelni do modelu organizacji uczącej się. Poszukiwaniu, wykorzystaniu i upowszechnieniu wiedzy w uczelniach służy wiele środków takich jak wymienione tu: technologia, struktura i kultura organizacyjna⁶⁹. W związku z tym, że we współczesnym świecie wiedza odgrywa kluczowe znaczenie w rozwoju gospodarek, uczelnie mają pewnego rodzaju misję do spełnienia a ich działalność będzie miała swoje odbicie nie tylko w rozwoju karier absolwentów, ale także sytuacji wielu przedsiębiorstw, a w konsekwencji całego systemu gospodarczego kraju.

Wszelkie wymienione w tym rozdziale działania uczelni mają wpłynąć na lepszą adaptacyjność oferty uczelni a zatem lepszemu zaspokajaniu potrzeb studentów. Stanowi to efekt końcowy, który uczelnie osiągają dzięki sprawnemu i spójnemu zarządzaniu jakością, i zarządzaniu wiedzą. Wymienione działania oprócz zaspokajania potrzeb studentów mają na celu zachęcenie ich do korzystania z usług uczelni. Im lepszy efekt działań uczelni, czyli usatysfakcjonowany studiami i dobrze przygotowany do pracy absolwent, tym wyższy standard i lepsza renoma uczelni, a co za tym idzie większe zainteresowania klientów. Szczególnie ważna jest adaptacyjność systemu studiów w kontekście rynku pracy.

⁶⁶ Tamże, s. 62.

⁶⁷ Tamże, s. 63.

⁶⁸ Rogoziński K., *Kontekstualizacja wiedzy o/w usługach, albo od samowiedzy do wiedzy referencyjnej*, [w:] Marketing usług profesjonalnych. Tom 6. Usługi bogate w wiedzę, pod red. K. Rogozińskiego, Poznań, 2006, s. 178.

⁶⁹ Leja K., *Ewolucja uczelni w kierunku organizacji wiedzy*, Współczesne zarządzanie, 2006, nr 3, s. 111.

Rozdział II Rynek pracy

1. Teoretyczne aspekty rynku pracy

Rynek pracy jako mechanizm dopasowań podaży i popytu na pracę jest jednym z najważniejszych elementów gospodarki państw. Stanowi nieodzowny element związany z istnieniem każdego kraju, a jego stan oddziałuje na większość sfer życia społecznego i gospodarczego. Ze względu na znaczenie tegoż rynku istotne jest przedstawienie jego problematyki w niniejszej pracy.

Pierwszym pojęciem jakie należałoby przytoczyć w tym rozdziale jest indywidualny potencjał roboczy. Pod pojęciem tym kryje się zasób możliwości fizycznych, intelektualnych oraz duchowych, które posiada człowiek i które dzięki odpowiedniej motywacji może wykorzystać w procesie pracy. Stosowane są także określenia zamienne takie jak: potencjał pracy, potencjał wytwórczy, siła robocza czy kapitał ludzki⁷⁰. Kolejnym istotnym pojęciem jest zatrudnienie, będące kategorią ekonomiczną, która oznacza odpłatne zaangażowanie sił i umiejętności człowieka w procesie pracy, mające na celu zaspokojenie potrzeb ludzkich. Pojęcie to obejmuje w szerszym ujęciu wszystkich pracujących bez względu na formę stosunku pracy, czyli osoby pracujące na własny rachunek i odpowiedzialność jak też te, które wykonują pracę podporządkowaną, a więc zatrudnione na podstawie pracowniczego stosunku pracy. Osoby te nazywane są czynnymi zawodowo lub pracującymi. Występuje również pojęcie zatrudnienia w węższym ujęciu, obejmującym tylko osoby wykonujące pracę podporządkowaną na zasadzie umowy o pracę, wyboru lub mianowania, inaczej mówiąc są to pracownicy⁷¹.

Zatrudnienie spełnia trzy zasadnicze funkcje:

- ekonomiczną, jako czynnik efektów gospodarczych zakładu pracy, a w skali makro – wzrostu gospodarczego,
- dochodową, jako najważniejsze źródło dochodów ludności,
- społeczną, dającą możliwość realizacji społecznych potrzeb pracy przez uczestnictwo jednostek w życiu społecznym i gospodarczym⁷².

Wiadomo już czym jest potencjał roboczy i zatrudnienie, zatem należy przejść to definicji rynku pracy. Można powiedzieć, że rynek pracy to inaczej system konfrontacji popytu na pracę z podażą pracy. Na rynku pracy w roli towaru jako przedmiotu wymiany

⁷⁰ Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Warszawa, 1996, s. 9.

⁷¹ Tamże, s. 18-19.

⁷² Tamże.

występuje praca rozumiana bądź jako samo jej świadczenie, bądź jako kapitał ludzki (siła robocza). Popyt na rynku pracy stwarzają zakłady pracy będący pracodawcami, zaś podaż zgłaszają gospodarstwa domowe, z których pochodzą pracownicy, czyli inaczej pracobiorcy. Natomiast ceną pracy jest wynagrodzenie za pracę, czyli płaca. Rynek pracy spełnia się w jego podstawowej funkcji jaką jest utrzymanie w dłuższym okresie równowagi między popytem na pracę a podażą pracy. Funkcja owa wynika z występującego między rynkiem dóbr i usług a rynkiem pracy sprzężenia zwrotnego polegającego na tym, że wzrost popytu na towary powoduje zwiększenie popytu na pracę, a związany z tym wzrost wynagrodzeń pracowników, którzy są przy tym konsumentami, jest przyczyną większego popytu na towary⁷³.

Rynek pracy jest tylko pozornie systemem jednolitym. W rzeczywistości tworzy pewną strukturę zbudowaną z wielu rynków częściowych, zwanych segmentami. Segmenty wyodrębnia się na podstawie różnych kryteriów takich jak: wiek, płeć, kwalifikacje, zawód, dział gospodarki czy też region lub miejscowość. W efekcie można mówić o odrębnych rynkach pracy mężczyzn i kobiet, osób starszych i młodocianych itp. Odróżnia się także rynek pracy zewnętrzny od wewnętrznego. W drugim przypadku chodzi przede wszystkim o relacje popytu z podażą w obrębie danego zakładu. Proces wyodrębniania się poszczególnych części rynku pracy nazywa się segmentacją rynku pracy. Podstawą tego wyodrębniania jest różna dostępność pracy dla poszukujących jej osób, różny poziom wynagrodzeń czy też różne możliwości stabilizacji i rozwoju gospodarczego.

Sektorowa struktura rynku pracy stanowi pochodną rozmieszczenia potencjału pracy w układzie działów gospodarki i dzieli ten rynek na trzy sektory:

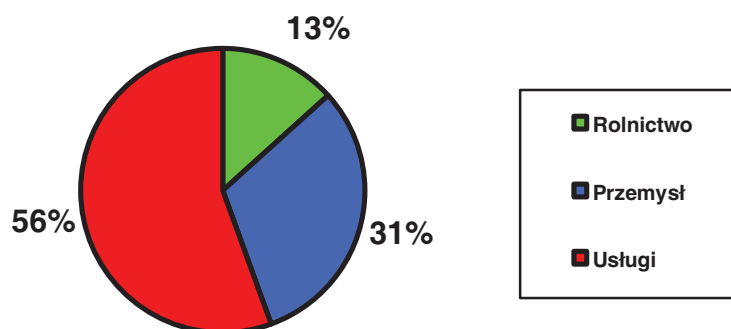
- Sektor I: rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo;
- Sektor II: przemysł, budownictwo;
- Sektor III: usługi.

Przedstawiona struktura, a przede wszystkim jej ewolucja w długim okresie stanowi o osiągniętym przez dany kraj poziomie rozwoju gospodarczego oraz warunkuje dalszy jego rozwój. Analiza rynku pracy w tym układzie pozwala na długookresową ocenę chłonności zasobów pracy w miarę rozwoju gospodarki. Wskazuje się tu trzy etapy chłonności: w pierwszym główną rolę odgrywa chłonność zasobów przez rolnictwo, w drugim rolę pierwszorzędą odgrywa przemysł i budownictwo, natomiast w trzecim pozycję tę przejmują usługi⁷⁴.

⁷³ Tamże, s. 22-23.

⁷⁴ Tamże, s. 25-26.

Struktura zatrudnienia w Polsce powoli zmienia się na korzyść usług. Powinny one osiągnąć poziom około 70%, czyli taki jak w państwach wysoko rozwiniętych. Aby to osiągnąć należy dążyć do zmniejszenia zatrudnienia w rolnictwie aby osiągnęło optymalny poziom poniżej 10%.



Rys. 2 Struktura zatrudnienia w Polsce według sektorów w 2009 roku

Źródło: *Demografia Polski*, Wydawnictwo Edukacyjne Wiking, dostępny <<http://wiking.edu.pl/article.php?id=269>>, dostęp [28 grudnia 2009].

Elementami rynku pracy są popyt na pracę oraz podaż pracy. W sensie ogólnym popyt na pracę oznacza zapotrzebowanie gospodarki na siłę roboczą w wymiarze ilościowym i jakościowym. Może być rozpatrywany jako popyt całkowity, który uwzględnia zarówno wolne jak i obsadzone stanowiska pracy oraz popyt aktualny obejmujący tylko nieobsadzone stanowiska pracy. Wymiar ilościowy popytu na pracę to liczba wolnych stanowisk pracy oraz wielkość zasobów czasu pracy zgodne z zapotrzebowaniem pracodawców. Natomiast wymiar jakościowy popytu na pracę określa cechy osobowe (wiek, płeć itp.) oraz kwalifikacje poszukiwanych pracowników, nie wykluczając przy tym ich szczególnych uzdolnień i dyspozycyjności wobec pracodawcy.

Jako bezpośrednie czynniki wpływające na popyt pracy można traktować źródła tego popytu, do których należą:

- 1) Zapotrzebowanie rekompensacyjne, polegające na tym, że na miejsce pracowników, z którymi rozwiązało się stosunek pracy, przyjmuje się nowych. Wpływają na to: ubytek naturalny wskutek np. śmierci pracownika; ubytek pracowników uzasadniony społecznie, np. urlop wychowawczy; zwolnienie pracownika przez pracodawcę; zmniejszenie wymiaru normalnego czasu pracy.
- 2) Zapotrzebowanie rozszerzające, które polega na zwiększeniu ogólnej liczby pracowników. Kształtuje się ono pod wpływem: oddania do użytku nowych stanowisk

pracy w wyniku inwestycji, zwiększenia dotychczasowej obsady stanowisk pracy, zwiększenie zmienności eksploatacji posiadanych maszyn i urządzeń⁷⁵.

Ogólną definicją podaży pracy jest ilość pracy zaoferowana na rynku pracy do sprzedaży. Występuje całkowita podaż pracy, do której można zaliczyć społeczne zasoby pracy, inaczej ludność aktywną zawodowo, czyli osoby już pracujące i poszukujące pracy. Natomiast aktualna podaż pracy to tylko osoby obecnie niepracujące, które chcą podjąć pracę i poszukują jej samodzielnie lub za pomocą powołanych do tego instytucji. Podaż pracy tak jak i jej popyt występuje także w wymiarach ilościowym i jakościowym. Na ten pierwszy składa się liczba osób poszukujących pracy oraz oferowany przez nie czas przeznaczony na wykonywanie pracy. Zaś wymiar drugi, czyli jakościowy obejmuje wszystkie cechy osobowe kandydatów do pracy, ich kwalifikacje i oferowaną wydajność pracy.

Do źródeł podaży można zaliczyć:

- 1) Przyrost społecznych zasobów pracy wynikający z procesów demograficznych.
- 2) Migrację ludności poszukującej pracy (zarówno w obszarze kraju jak też poza nim).
- 3) Aktywizacja zawodowa ludności dotychczas biernej zawodowo.

Ponadto na wielkość podaży pracy wpływa wiele czynników związanych z rozwojem gospodarczym kraju i prowadzoną polityką społeczno-ekonomiczną. Wysokie tempo rozwoju gospodarczego skutkuje zwiększonym zapotrzebowaniem na pracę i wyższym za jej wykonywanie wynagrodzeniem, co sprzyja wzrostowi podaży pracy. W celu stymulowania tego wzrostu korzystne jest podejmowanie rozwiązań ułatwiających podejmowanie pracy. Im bardziej stosowane rozwiązania sprzyjać będą aktywności zawodowej, tym bardziej będą pobudzać osoby bierne zawodowo do podejmowania pracy, co w efekcie wpłynie na wzrost podaży pracy⁷⁶.

W wyniku wzajemnego oddziaływania popytu na pracę i podaży pracy, na rynku pracy może wystąpić wiele różnych sytuacji. Jednak najbardziej pożądana jest równowaga na rynku pracy oznaczająca stan idealny, w którym potrzeby pracodawców, jak i pracobiorców byłyby całkowicie zaspokojone. Stan ten oznaczałby pełne wykorzystanie stanowisk pracy na miarę potrzeb ze strony popytu na wytwarzane dobra i usługi, przy jednoczesnym pełnym zatrudnieniu osób poszukujących pracy. Niestety w dłuższym przedziale czasu taki stan jest praktycznie nieosiągalny. Jest to wynikiem tego, że rynek pracy jest dynamicznym, a nie statycznym układem stosunków między popytem na pracę a podażą

⁷⁵ Tamże, s. 30.

⁷⁶ Tamże, s. 34-35.

pracy. W związku z tym stosunki te stale się zmieniają i mogą jedynie przybliżać się do punktu równowagi⁷⁷.

2. Teoretyczne aspekty bezrobocia

Pojęcia bezrobocia nie da się zdefiniować w sposób jednoznaczny. W zależności od warunków, na jakich osoby zdolne do pracy i jej poszukujące byłyby gotowe pracę podjąć, należy wyróżnić bezrobocie dobrowolne i przymusowe. Bezrobocie przymusowe to sytuacja, w której poszukujący pracy podjęliby ją jedynie przy wyższym poziomie płac realnych niż jest aktualnie oferowany, zaś przy danym poziomie płac nie wyrażają zgody na zatrudnienie. Natomiast bezrobocie przymusowe występuje wówczas, gdy poszukujący pracy nie mogą jej uzyskać, mimo tego, że przy danym poziomie płac realnych są gotowi aby ją podjąć.

Rodzaje bezrobocia można rozróżniać ze względu na formy jego występowania lub przyczyny powstania. Wśród form występowania bezrobocia można wyróżnić:

- bezrobocie krótko-, średnio- i długookresowe, czyli uzależnione od długości okresu pozostawania bez pracy;
- bezrobocie chroniczne, jako zjawisko trwałe obejmujące określone grupy ludności, np. młodzież, kobiety;
- bezrobocie globalne, krajowe, regionalne i lokalne, uzależnione od obszaru, na którym w danym okresie występuje;
- bezrobocie całkowite (pełne) obejmujące cały czas pracy oraz bezrobocie częściowe dotyczące tylko jego części;
- bezrobocie jawne, czyli takie, które objęte jest statystyką oraz ukryte (utajone), czyli takie które w statystyce nie zostało uwzględnione⁷⁸.

Ze względu na przyczyny powstania bezrobocia wyróżnia się przede wszystkim:

1) Bezrobocie strukturalne

W ujęciu wąskim (sensu stricte) interpretuje się je jako efekt niedopasowań struktury podaży siły roboczej do struktury popytu na nią. Natomiast w ujęciu szerokim podkreśla się związek bezrobocia z równowagą rynku pracy.

U podstaw bezrobocia strukturalnego leżą zmiany w strukturze popytu na pracę i podaży pracy, zachodzące w dynamicznej gospodarce, prowadzące do powstawania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy. Struktura bezrobotnych ze względu na kwalifikacje, zawód,

⁷⁷ Tamże, s. 36-37.

⁷⁸ Tamże, s. 42-43.

wykształcenie i miejsce zamieszkania nie odpowiada strukturze istniejących wolnych miejsc pracy w tych przekrojach, co powoduje pojawienie się bezrobocia strukturalnego. Zmiany w strukturze podaży pracy powstają w sytuacji gdy osoby stanowiące ową podaż podnoszą swoje kwalifikacje czy zmieniają miejsce zamieszkania. Natomiast zmiany w strukturze popytu uwarunkowane są np. zmianami w strukturze popytu na produkty, występującymi w rozwijającej się gospodarce czy też zmianami w strukturze towarowej handlu zagranicznego w warunkach gospodarki otwartej. Ogromne znaczenie w tej kwestii odgrywa jednak postęp techniczny. Wywołuje on przede wszystkim wzrost popytu na pracowników z nowoczesnymi kwalifikacjami. Znaczącą kwestią podkreślaną w tym temacie jest także wypieranie siły roboczej z produkcji w rezultacie innowacji procesowych oraz efekty kompensacji kapitału ludzkiego. Nie można jednak przy tym jednoznacznie stwierdzić, że postęp techniczny jest odpowiedzialny za współczesne bezrobocie, ponieważ faktyczne tendencje występujące na rynku pracy w krajach rozwiniętych w długim okresie zdają się potwierdzać tezę, że efekt kompensacji jest silniejszy od efektu wypierania⁷⁹.

2) Bezrobocie koniunkturalne (cykliczne)

Ten rodzaj bezrobocia wiąże się z okresowym zmniejszeniem ogólnej aktywności gospodarczej. Osłabienie koniunktury gospodarczej wyraża się w ogólnym spadku lub spowolnionym wzroście produkcji, co pociąga za sobą zmniejszenie popytu na pracę i wzrost bezrobocia⁸⁰. W związku z tym fazom ożywienia i rozkwitu koniunktury gospodarczej towarzyszy mniejsze bezrobocie, zaś fazom recesji i depresji – większe.

3) Bezrobocie frykcyjne

Ten rodzaj bezrobocia nazywany jest także płynnym i wiąże się z normalnymi przepływami pracowników między zakładami pracy, czyli ze zmianą przez nich zakładu pracy. Bezrobocie frykcyjne określane jest również mianem naturalnego, ponieważ wiąże się z krótkookresowym poszukiwaniem miejsca pracy, które nie narusza stanu równowagi na rynku pracy.

4) Bezrobocie sezonowe

Poziom tego bezrobocia uzależniony jest od pory roku i występuje przede wszystkim w rolnictwie i niektórych branżach przemysłu spożywczego oraz budownictwie. Najczęściej jego poziom wzrasta zimą, a maleje latem, ponieważ ta pora roku jest sprzyjająca dla wykonywania niektórych prac bądź też niezbędna ze względu na cykl rozwojowy roślin⁸¹.

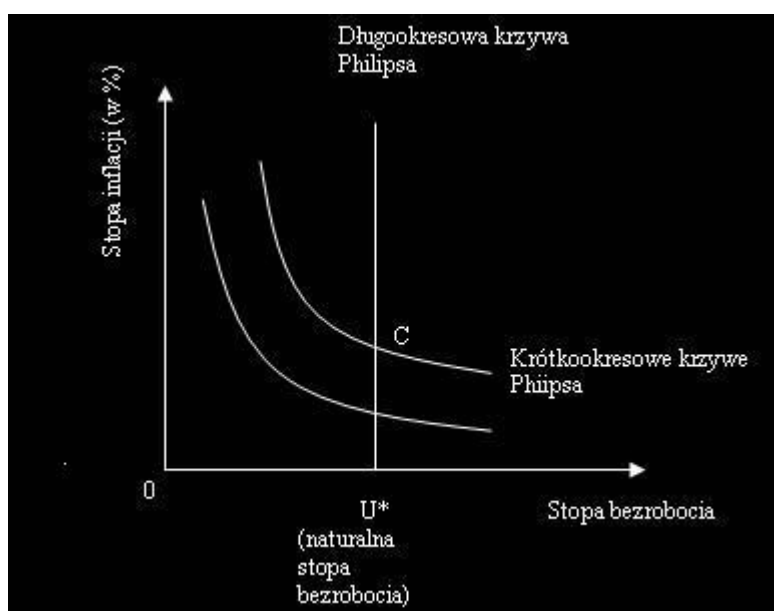
Pozostając jeszcze przy rodzajach bezrobocia warto zatrzymać się przy pojęciu bezrobocia równowagi. Jest to bezrobocie charakterystyczne dla stanu równowagi

⁷⁹ Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa, 2009, s. 48-57.

⁸⁰ Tamże, s. 58.

⁸¹ Unolt J., dz. cyt., s. 43.

gospodarczej, na które nie wywiera wpływu ożywienie gospodarcze. W literaturze odnaleźć można wiele koncepcji, które określają punkt zrównania m.in.: popytu i podaży na rynku pracy, faktycznych i oczekiwanych płac oraz cen. Najpopularniejsza jest jednak koncepcja krzywej Philipsa. Jej istotą jest określenie zależności między stopą bezrobocia a stopą inflacji. Wzrost poziomu aktywności gospodarczej powoduje zwiększenie zapotrzebowania na siłę roboczą. Następstwem takiej sytuacji jest wzrost konkurencji o kapitał wytwórczy, co implikuje zawyżanie płac w celu pozyskania pracowników do przedsiębiorstwa. Sytuacja odwrotna zmniejsza zainteresowania pracą. Zatem gorsza koniunktura pociąga za sobą spadek zatrudnienia a nie płac. Wynagrodzenia będą się obniżać, a bezrobocie rosnąć ze względu na ograniczoną elastyczność płac⁸².



Rys. 3 Długookresowa i krótkookresowa krzywa Philipsa

Źródło: *Krzywa Philipsa*, tf.pl, dostępny <<http://www.tf.pl/view.php?art=27405>>, dostęp [29 grudnia 2009].

Bezrobocie jest jednym z najbardziej palących problemów społecznych współczesnego świata. Wynika to z różnego rodzaju, dalekosiężnych skutków bezrobocia, które odczuwają nie tylko osoby bezrobotne, ale całe społeczeństwo. Mają one swój wymiar ekonomiczny, ale także społeczny, socjologiczny czy psychologiczny.

Choć bezrobocie uznawane jest głównie za zjawisko negatywne, to jednak trzeba dostrzegać również jego pozytywne skutki, szczególnie wtedy, gdy nie przekracza ono

⁸² Woźniak B., *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Poznań, 2008, s. 10-11.

dopuszczalnych granic. Występowanie bezrobocia powoduje wzrost konkurencji o miejsca pracy między potencjalnymi pracownikami. Istotne znaczenie w walce konkurencyjnej o miejsca pracy odgrywają umiejętności zawodowe i kwalifikacje osób poszukujących pracy. Wywołuje to silną motywację do kształcenia oraz zwiększania nakładów na „inwestycje w kapitał ludzki”. Istnienie bezrobocia powoduje więc wzrost poziomu kwalifikacji zawodowych siły roboczej, co ma szczególne znaczenie dla długofalowego wzrostu gospodarczego, zwłaszcza w gospodarkach dokonujących transformacji systemowej. Ponadto zjawisko bezrobocia odgrywa znaczącą rolę w zakresie skuteczności polityki inflacyjnej. Wyższe bezrobocie powoduje osłabienie pozycji pracowników i związków zawodowych w przetargach płacowych z pracodawcami. Zazwyczaj pociąga to za sobą zmniejszenie presji na wzrost płac, co zgodnie z tradycyjnymi teoriami inflacji skutkuje osłabieniem procesów inflacyjnych. Kolejnym pozytywnym efektem bezrobocia o którym należy wspomnieć jest to, że bezrobocie stanowi czynnik umożliwiający poprawę efektywności gospodarowania w skali mikroekonomicznej. Zagrożenie utraty pracy powoduje wzrost motywacji pracowników do solidnej pracy i większej dyscypliny. Ponadto jest też czynnikiem ograniczającym nadmierną płynność zatrudnienia. Istnienie wolnej siły roboczej pozwala pracodawcom podejmować odważniejsze działania w kierunku redukcji nadmiernego zatrudnienia. W związku z tym można powiedzieć, że bezrobocie przyczynia się w ten sposób do poprawy efektywności gospodarowania⁸³.

Mimo, iż wymienione wyżej następstwa bezrobocia odgrywają pewną rolę przy ocenie tego zjawiska, to jednak kluczowe znaczenie w kwestii ekonomicznej i społecznej odgrywają skutki negatywne. Zasadniczym makroekonomicznym skutkiem bezrobocia jest utrata produkcji wynikająca z niepełnego wykorzystania zasobu siły roboczej. Istnienie niewykorzystanego gospodarczo zasobu pracy świadczy o tym, że faktyczny poziom produkcji w gospodarce jest niższy od poziomu potencjalnego. Z przyszłościowego punktu widzenia oznacza to zmniejszoną dynamikę wzrostu produkcji. Ponadto bezrobocie jako okres dezaktywizacji zawodowej siły roboczej, w czasie którego następują procesy ubytku kapitału ludzkiego wpływa na straty w produkcji nie tylko poprzez istnienie niewykorzystanego potencjału, ale także przez obniżanie przeciętnej wydajności pracy. Powstałe w gospodarce straty produkcyjne można mierzyć na podstawie tzw. luki produktu krajowego brutto, czyli odchylenia rzeczywistego PKB od jego poziomu potencjalnego. Zgodnie ze zmodyfikowanym już nieco prawem Okuna każdy punkt procentowy nadwyżki stopy bezrobocia ponad jej naturalną stopę powoduje wzrost luki faktycznego PKB w stosunku do poziomu potencjalnego o 3%.

⁸³ Kwiatkowski E., dz. cyt., s. 77-79.

Koszty bezrobocia w znacznej mierze ponosi także państwo. Obciążenia te mają różnorodny charakter. Można wyróżnić koszty bezpośrednie związane ze zwiększeniem wydatków na łagodzenie następstw bezrobocia oraz na programy ograniczania bezrobocia. Przede wszystkim chodzi tu o wydatki na zasiłki dla bezrobotnych i aktywne programy rynku pracy. Poza tym istnienie bezrobocia pociąga za sobą zwiększone wydatki na funkcjonowanie instytucji pomocy społecznej, policji, służby zdrowia i szkolnictwa. W przypadku pośrednich kosztów obciążających budżet państwa, mamy do czynienia zwłaszcza ze zmniejszeniem przychodów budżetowych oraz przychodów różnych funduszy celowych. Spadek przychodów budżetowych wynika z deprecjacji wpływów podatkowych będących skutkiem spadku zatrudnienia. Natomiast zmniejszenie przychodów funduszy celowych dotyczy zwłaszcza funduszy ubezpieczeń społecznych oraz funduszy pracy.

Skutki bezrobocia widoczne są również w strefie mikroekonomicznej. Pogorszenie położenia ekonomicznego bezrobotnych i ich rodzin pociąga za sobą obniżenie standardu konsumpcyjnego i stopnia zaspokojenia potrzeb. Jest to wynikiem spadku dochodów osób przechodzących z zasobu pracujących do zasobu bezrobotnych.

Nie należy zapominać o skutkach społecznych bezrobocia. Wiążą się one przede wszystkim ze stanem psychicznym i zdrowiem osób bezrobotnych, kontakty z otoczeniem, funkcjonowaniem rodziny i rozwojem patologii społecznych. Nieraz po utracie pracy osoby bezrobotne przeżywają wstrząs wynikający z poczucia pokrzywdzenia, upokorzenia i lęku przed przyszłością. Taki stan przeradza się w optymizm i nadzieję na lepsze jutro. Licząc na to, że stan bezrobocia jest przejściowy, zaczynają traktować ten okres jako czas wypoczynku a nawet realizacji zainteresowań. Jednocześnie podejmują próby znalezienia nowej pracy. W przypadku ciągłego braku powodzenia w uzyskaniu pracy popadają w stan pesymizmu i rezygnacji. Przy takim rozwoju sytuacji pojawiają się kłopoty finansowe, nieraz pogarsza się stan zdrowia, a także rozwijają negatywne reakcje emocjonalne. Przedłużający się okres pozostawania bez pracy wywołuje stan fatalizmu i apatii. U bezrobotnych obniża się poczucie własnej wartości oraz zanika motywacja do dalszych poszukiwań czy też zmiany kwalifikacji, co w dalszej perspektywie coraz bardziej pogłębia ich izolację społeczną. Ponadto dłuższe pozostawanie takich osób bez pracy wpływa w istotny sposób na funkcjonowanie rodziny, słabnie autorytet ojca, spada stopa zawierania małżeństw, a rozwodów wzrasta. Zjawisko bezrobocia często leży u podstaw przemocy w rodzinie oraz innych patologicznych zjawisk społecznych takich jak: alkoholizm, narkomania, przestępczość⁸⁴.

Bezrobocie jako zjawisko negatywne z pewnością wymaga stosowania przemysłanego przeciwdziałania. Wiąże się to z zaangażowaniem sił i środków wszystkich podmiotów rynku

⁸⁴ Tamże, s. 80-89.

pracy, przy koordynacji roli państwa jako głównego podmiotu w tym zakresie. Powinno ono składać się z dwóch etapów: ograniczenia dalszego wzrostu bezrobocia, a następnie dążenie do zmniejszenia jego rozmiarów. Środki polityki rynku pracy zmierzające do przeciwdziałania bezrobociu można podzielić ogólnie na dwie grupy:

- środki aktywne, które służą przede wszystkim utrzymaniu istniejących stanowisk pracy oraz zwiększeniu zatrudnienia produkcyjnego przez tworzenie nowych miejsc pracy, szkolenie zawodowe bezrobotnych oraz doskonalenie systemu pośrednictwa pracy;
- środki pasywne, które zmierzają do obniżenia podaży siły roboczej lub osłabienia jej presji przez podział istniejących stanowisk pracy między większą liczbę zatrudnionych, obniżenie wieku emerytalnego oraz wydłużenie okresu obowiązkowego kształcenia młodzieży⁸⁵.

Ze względu na to, że do tych samych typów bezrobocia istnieją w literaturze niejednolite poglądy co do ich przyczyn i uwarunkowań, wyróżnia się wiele klasyfikacji polityki państwa w dziedzinie jego ograniczania. Do podstawowych należy zaliczyć:

- 1) Oddziaływanie na popyt na pracę, podaż pracy i niedopasowania strukturalne na rynku pracy. Wśród sposobów ograniczania podaży pracy należy wymienić: wcześniejsze emerytury, wydłużenie okresu kształcenia, skracanie czasu pracy, wydłużanie urlopów oraz rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast wśród instrumentów zmniejszania niedopasowań strukturalnych popytu i podaży pracy wymienia się: poprawę usług pośrednictwa pracy, lepszą informację o wolnych miejscach pracy, zorientowanie systemu edukacji na potrzeby rynku pracy, rozwój szkoleń zawodowych i szkoleń podnoszących kwalifikacje.
- 2) Oddziaływanie na bezrobocie równowagi i bezrobocie nierównowagi poprzez wykorzystanie instrumentów ograniczenia bezrobocia frykcyjnego, strukturalnego (intensywniejsze poszukiwania pracy, bardziej elastyczne dostosowania na rynku pracy) oraz cyklicznego (środki wpływające na popyt na towary, m.in. pieniężne i fiskalne).
- 3) Metody polityki ekonomicznej w układzie instrumentalnym takie jak: polityka pieniężna, fiskalna, celna, kursowa i dochodowa o charakterze globalnym.
- 4) Metody polityki ekonomicznej w układzie segmentowym. Z tego punktu widzenia można wyróżnić politykę, inwestycyjną, rolną, przemysłową, przekształceń strukturalnych, edukacyjną, regionalną, mieszkaniową, społeczną itp.
- 5) Polityka makroekonomiczna, która obejmuje działania państwa skierowane na łączne wielkości popytu i podaży w gospodarce oraz mikroekonomiczna dotycząca

⁸⁵ Unolt J., dz. cyt., s. 53.

oddziaływania na poszczególne sektory i segmenty gospodarki, a także grupy podmiotów gospodarczych, w tym na podmioty rynku pracy.

- 6) Polityka zatrudnienia mająca na celu oddziaływanie na ogólny poziom zatrudnienia w gospodarce, a w szczególności osiąganie stanu pełnego zatrudnienia przy wykorzystaniu głównie polityki pieniężnej i fiskalnej oraz polityka rynku pracy opierająca się na wyspecjalizowanych instrumentach dopasowujących strukturę podaży pracy do struktury popytu na pracę m.in. na szkoleniach zawodowych, subsydiowaniu zatrudnienia, tworzeniu miejsc pracy i pożyczkach.
- 7) Polityka popytowa dokonująca się głównie poprzez politykę pieniężną i fiskalną oraz polityka podażowa. Oddziaływanie na stronę podażową odbywa się poprzez kształtowanie wielkości i efektywności zasobów czynników produkcji, czyli kapitału i pracy. Główną rolę odgrywają tutaj podatki, koszty użycia kapitału, koszty pracy, a także szkolenia.
- 8) Polityka deregulacji rynku pracy definiowana jako polityka zmierzająca do zwiększenia swobody działania podmiotów gospodarczych i zmniejszenia zakresu regulacji państwa w sferze zbiorowych stosunków pracy, bądź też jako polityka usuwania ingerencji w procesy swobodnego funkcjonowania rynku pracy. Polityka deregulacji obejmuje m.in. system zabezpieczenia społecznego bezrobotnych, ustawodawstwo w dziedzinie zwolnień z pracy i przyjęć do pracy, ustawodawstwo w dziedzinie płac minimalnych oraz przepisy w zakresie uprawnień związków zawodowych⁸⁶.

Jak widać z powyższych rozważań pojęcie bezrobocia jest niezwykle obszerne. Istnieje wiele rodzajów tego zjawiska i różne są podstawy jego powstawania. Również wiele jest sposobów walki z bezrobociem, mimo to jest to walka trudna, wymagająca wiele wysiłku i czasu. Natomiast wyniki tej walki mają dalekosiężne pozytywne skutki dla gospodarki każdego kraju.

3. Wpływ poziomu płac i kosztów pracy na zatrudnienie

W literaturze istnieje wiele definicji kosztów pracy. Główny Urząd Statystyczny dopasował swoje podejście do kategorii kosztów pracy tak, aby mając na uwadze wymogi statystyki europejskiej oraz przy uwzględnieniu polskich uwarunkowań umożliwić porównania międzynarodowe⁸⁷. W związku z tym można uznać to podejście za najbardziej

⁸⁶ Kwiatkowski E., dz. cyt., s. 233-239.

⁸⁷ Furmańska-Maruszak A., *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Toruń, 2008, s. 36.

przydatne w analizie. Główny Urząd Statystyczny definiując koszty pracy, określa tę kategorię jako sumę wynagrodzeń (płac) i pozapłacowych kosztów ponoszonych przez pracodawcę na rzecz pracobiorców, a więc związanych z pozyskiwaniem pracowników, ich utrzymaniem i doskonaleniem⁸⁸.

Wynagrodzenia i inne koszty związane z zatrudnieniem dzielą się na dwie kategorie:

- wynagrodzenia i inne pieniężne koszty związane z zatrudnieniem,
- wynagrodzenia i inne koszty związane z zatrudnieniem w naturze.

Pierwsza kategoria zawiera podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie społeczne itp., płacone przez pracownika, nawet jeżeli w rzeczywistości są one zatrzymywane przez pracodawcę i bezpośrednio płacone do Urzędu Skarbowego czy instytucji ubezpieczenia społecznego w imieniu pracownika. Do pieniężnych składników kosztów pracy zalicza się także: dodatki do wynagrodzeń, pracę w godzinach nocnych, w dni wolne od pracy, a także premie związane z wydajnością pracy i inne. Kategoria druga, czyli wynagrodzenia i inne koszty związane z zatrudnieniem w naturze to wyroby, usługi i inne świadczenia pracodawcy na rzecz pracowników wydawane nieodpłatnie lub po obniżonych cenach. Mogą one być wykorzystane zarówno przez pracowników jak też ich rodziny niekoniecznie do zaspokajania potrzeb związanych z wykonywaniem pracy, np. usługi mieszkaniowe, opieka w żłobkach dla dzieci pracowników, posiłki, napoje i inne⁸⁹.

Koszty pracy mają istotny wpływ na krajowy rynek pracy. W Polsce klin podatkowy, stanowiący różnicę między całkowitym kosztem pracy jaki ponosi pracodawca a wynagrodzeniem netto otrzymywanym przez pracownika, w 2008 roku dla 100%-owego przeciętnego wynagrodzenia był równy 39,7%. Stan taki uplasował polską gospodarkę na czternastym miejscu, pod względem najwyższego opodatkowania pracy wśród krajów OECD⁹⁰.

Badając poszczególne komponenty opodatkowania pracy w Polsce w 2006 roku można zauważyć, że na tak wysoki poziom klina podatkowego 21,4 punktu procentowego przypadło na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracownika. Dalej 17 punktów procentowych to składki na ubezpieczenie płacone przez pracodawcę. Zaledwie 5,3 punktu procentowego stanowi podatek dochodowy. Tak wysoki poziom opodatkowania pracy może stanowić barierę dla zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza w połączeniu z ustawowym regulowaniem płacy minimalnej. Dlatego też w Polsce podatek dochodowy i składki na ubezpieczenia społeczne są uważane za jedną z głównych przyczyn wysokiego

⁸⁸ Tamże, s. 27.

⁸⁹ Tamże, s. 32.

⁹⁰ *Polska: Największy spadek klina podatkowego w OECD*, portal hotmoney.pl, dostępny <<http://www.hotmoney.pl/artukul/polska-najwiekszy-spadek-klina-podatkowego-w-oecd-8466>>, [21 kwietnia 2010].

bezrobocia i niskiego poziomu zatrudnienia w naszym kraju. Ocena taka jest szczególnie trafna w odniesieniu do osób o niższych kwalifikacjach i niewielkim doświadczeniu zawodowym. Obniżenie obciążeń podatkowych nakładanych na osoby o najniższych zarobkach, w efekcie którego dochodzi do zmniejszenia kosztów pracy, mogłoby doprowadzić do wzrostu popytu na pracę osób o niższej produktywności. Gdyby przełożyło się to również na wzrost wynagrodzeń netto podniosłoby to przy tym aktywność zawodową osób o niższych kwalifikacjach i wzrosłaby podaż ich pracy⁹¹.

Kolejny czynnik o możliwym znaczeniu dla kształtowania się relacji pomiędzy kosztami pracy a zatrudnieniem stanowi ustawowe regulowanie wynagrodzeń minimalnych. Płaca minimalna definiowana jest jako najniższe wynagrodzenie, jakie może uzyskiwać pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonujący najprostsze prace w kraju lub grupie społeczno-zawodowej, dla której płaca minimalna jest ustalona. Wynagrodzenie minimalne powoduje usztywnienie wynagrodzenia od dołu, co wpływa na utrudnienia w procesach dostosowawczych na rynku pracy, zmniejszając elastyczności popytu i podaży pracy⁹².

Bezpośredni wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie zachodzi głównie poprzez jej poziom oraz relację do wynagrodzenia średniego. Jej negatywne oddziaływanie na zatrudnienie jest tym bardziej prawdopodobne im wyższa jest relacja płacy minimalnej do produktywności i wynagrodzenia przeciętnego. Wystąpienie negatywnego efektu wzrasta w sytuacji bardziej elastycznego popytu i mniej elastycznej podaży. Wpływ może mieć także wyższa elastyczność substytucji między pracą wykwalifikowaną a niewykwalifikowaną oraz sytuacja, w której wyższy stopień wzrostu płacy minimalnej przekłada się na wzrost stawek płac w wyższych kategoriach zaszerzegowania. Analizując wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie należy mieć na uwadze to, że konsekwencje wprowadzenia wynagrodzenia minimalnego dotyczą głównie osoby o najniższych potencjalnych dochodach, a więc osoby o niskich kwalifikacjach i niewielkim doświadczeniem zawodowym⁹³.

Poziom płacy minimalnej w Polsce ustalany jest corocznie, zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10 października 2002 roku przez Komisję Trójstronną ds. Społeczno-Gospodarczych. Poziom płacy minimalnej w naszym kraju należy do najniższych w Unii Europejskiej. W roku 2009 płaca minimalna w naszym kraju wynosiła

⁹¹ Furmańska-Maruszak A., dz. cyt., s. 126-128.

⁹² Tamże, s. 131.

⁹³ Tamże, s. 134.

ok. 309 euro⁹⁴. Natomiast w krajach europejskich takich jak Francja, Belgia czy Wielka Brytania poziom płacy minimalnej przekracza 1200 euro⁹⁵.

Dokonując analizy związku pomiędzy najniższą płacą a popytem na pracę można stwierdzić, że obecny poziom wynagrodzenia minimalnego nie stanowi bariery dla wzrostu zatrudnienia po stronie popytowej. Należy także zauważyć, że przy obecnej strukturze zatrudnienia w gospodarce oraz niskiej produktywności wzrost wynagrodzenia minimalnego zmuszałby do objęcia nim dużej grupy pracujących, co miałoby wpływ na popyt na pracę, w szczególności młodzieży i osób o niskich kwalifikacjach⁹⁶.

Analizując wpływ wynagrodzeń na rynek pracy nie należy poprzestawać na najniższej płacy. Warto zwrócić uwagę na przeciętne miesięczne wynagrodzenie, którego poziom podawany jest co kwartał przez Główny Urząd Statystyczny.

Tabela 7 Przeciętne wynagrodzenie w Polsce w 2009 roku

Okres obowiązywania	Wysokość
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w III kwartale 2009 r.	3.113,86 zł ⁹⁷
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w II kwartale 2009 r.	3.081,48 zł ⁹⁸
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w I kwartale 2009 r.	3.185,61 zł ⁹⁹

Źródło: opracowanie własne.

Dla porównania przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w pierwszych trzech kwartałach 2009 roku wyniosło 3281,227 zł¹⁰⁰, zatem było nieco wyższe od wynagrodzenia średniego ogółem. Jaki wpływ na poziom zatrudnienia ma przeciętne wynagrodzenie - to już sprawa oczywista. Wyższy poziom wynagrodzeń to wyższe koszty prowadzenia działalności. Każdy przedsiębiorca dąży do obniżenia kosztów, a nieracjonalne zatrudnienie powoduje ich wzrost, więc niewątpliwie jednym ze sposobów jego obniżenia jest redukcja zatrudnienia.

⁹⁴ Poziom płacy minimalnej obliczony został na podstawie średniego kursu euro na 2009 rok pobranego z <http://www.money.pl/pieniadze/nbp/srednie/>, dostęp [30 grudnia 2009] oraz wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na 2009 rok określonego w obwieszczeniu Prezesa Rady Ministrów z 24 lipca 2009 roku pobrane z <http://www.podatki.biz/akty/240708.htm>, dostęp [30 grudnia 2009].

⁹⁵ Tamże, s. 136.

⁹⁶ Tamże, s. 139.

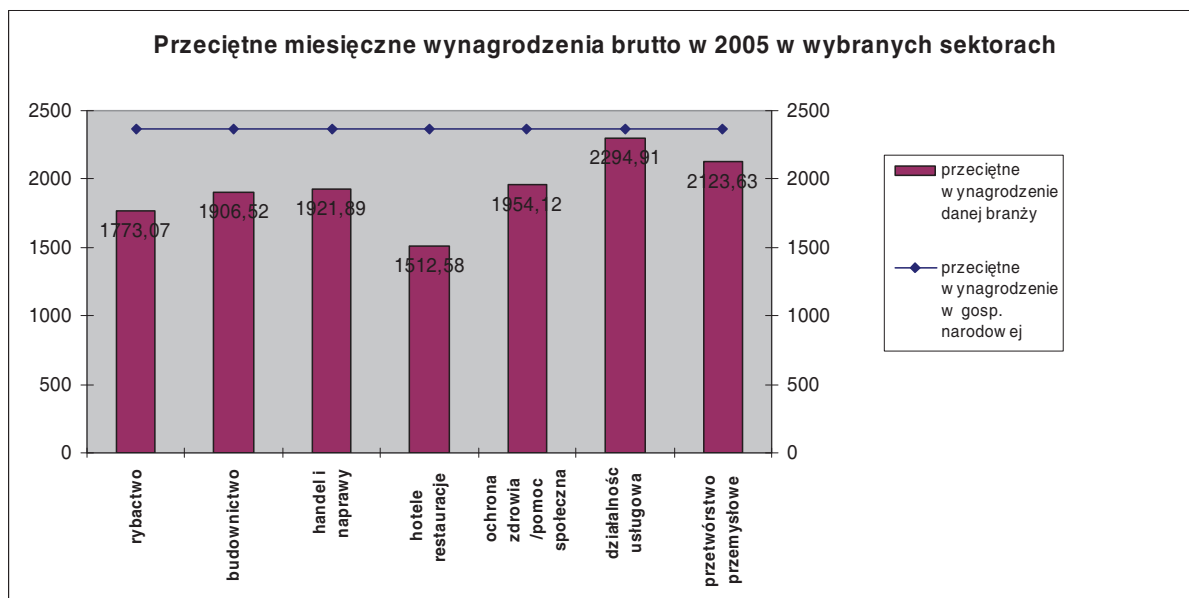
⁹⁷ *Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 10 listopada 2009 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w trzecim kwartale 2009 r.*, portal indor.pl, dostępny <<http://www.infor.pl/monitor-polski,rok,2009,nr,73/poz,921,komunikat-prezesa-glownego-urzedu-statystycznego-w-sprawie-przecietnego.html>>, dostęp [10 stycznia 2010].

⁹⁸ *Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 sierpnia 2009 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2009 r.*, Główny Urząd Statystyczny Portal Informacyjny, dostępny <http://www.stat.gov.pl/gus/5840_6740_PLK_HTML.htm>, dostęp [10 stycznia 2010].

⁹⁹ *Przeciętne wynagrodzenie*, portal fk.pl, dostępny <http://www.portalfk.pl/?doc_id=186907>, dostęp [10 stycznia 2010].

¹⁰⁰ Wynik obliczony w oparciu o dane zawarte na portalu internetowym RP.pl, dostępny <<http://www.rp.pl/temat/85177.html>>, dostęp [10 stycznia 2010].

Poziom średniego wynagrodzenia nie odzwierciedla jednak rzeczywistości. Istnieje wiele sektorów, w których poziom ten nie jest osiągnięty. Wynagrodzenie brutto w hotelarstwie i usługach osiągało jeszcze w 2005 roku poziom 1.512,58 zł. Po odliczeniu podatków i składek pozostaje ok. 1.000 zł. Analizując sytuację rodzin, w których tylko jedno z małżonków pracuje lub rodzin wychowujących dzieci i osiągających dochody na podobnym poziomie okazuje się, że znajdują się one nieraz znacznie poniżej minimum socjalnego. Wynika z tego, że nawet posiadanie stałej pracy nie daje gwarancji życia w godziwych warunkach¹⁰¹.



Rys. 4 Działy gospodarki narodowej, w których przeciętne wynagrodzenie w 2005 były poniżej średniego poziomu

Źródło: <http://www.skpnssz.org/downloads/2007r/Luty/Wynagrodzenia-wyslka.doc>.

Przy analizie płac należy także zwrócić uwagę na wydajność pracy. Pod pojęciem tym kryje się miara efektywności pracownika wyrażana wielkością produkcji na jednego pracownika bądź na ustaloną jednostkę czasu. Poziom wydajności pracy może zależeć m.in. od kwalifikacji pracowników i ich motywacji, technicznego uzbrojenia miejsc i stanowisk pracy, jakości przedmiotów pracy oraz ich produktywności, warunków bytowych pracowników, organizacji i warunków pracy, a także stosunków społecznych w przedsiębiorstwie¹⁰².

Poziom wydajności pracy zmienia się w badanych okresach. Jeszcze w roku 2007 Polska zanotowała znaczny jego wzrost. Firmy pozytywnie oceniały wydajność pracy, jakość

¹⁰¹ Szczepańska S., Hirszt-Szweda B., *Wynagrodzenia / warunki życia – Polska na tle innych krajów UE*, dostępny <<http://www.skpnssz.org/downloads/2007r/Luty/Wynagrodzenia-wyslka.doc>>, dostęp [11 stycznia 2010].

¹⁰² *Wydajność pracy*, portal [portalwiedzy.onet.pl](http://portalwiedzy.onet.pl/24521,,,wydajnosc_pracy,haslo.html), dostępny <http://portalwiedzy.onet.pl/24521,,,wydajnosc_pracy,haslo.html>, dostęp [11 stycznia 2010].

oraz kwalifikacje pracowników. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że polski pracownik w firmie produkcyjnej w styczniu 2007 roku wyprodukował średnio 12,2 % więcej towarów niż w tym samym okresie rok wcześniej, czyli wydajność pracy znacznie wzrosła¹⁰³. Niestety wydajność pracy w przemyśle od stycznia do lipca 2009 roku była o 3,1 % niższa niż w analogicznym okresie 2008 roku¹⁰⁴.

Wydajność pracy znacznie trudniej jest zwiększyć w sektorze usług, ponieważ technologie odgrywają tam mniejszą rolę. W takich miejscach jak hotel, restauracja czy salon fryzjerski zwiększenie obrotów wiąże się z zatrudnieniem dodatkowych pracowników. Właśnie ze względu na usługi wydajność pracy w całej gospodarce rośnie dużo wolniej niż w przemyśle¹⁰⁵.

4. Wpływ globalizacji i integracji na rynek pracy w Polsce

Na tradycyjne czynniki kształtujące popyt na pracę i jej podaż oddziałują współcześnie procesy globalizacji i integracji. Wpływ ten materializuje się w postaci przepływów realnych, czyli wymiany towarów, ruchu czynników produkcji, zasobów pracy oraz przekazu informacji. Istotnym parametrem decyzyjnym w zakresie przepływu kapitału wpływającego na zmianę sytuacji na rynku pracy są opisane wyżej koszty pracy. Umiedzynarodowienie przepływu informacji w dużej mierze ułatwiło porównywanie kosztów działalności gospodarczej i spowodowało wzrost tendencji do przenoszenia miejsc pracy do krajów o niższych kosztach siły roboczej. Dla decyzji lokalizacyjnych podejmowanych przez inwestora duże znaczenie ma także struktura kosztów pracy w podziale na płacowe i pozapłacowe. Część tych kosztów ma charakter sztywny (np. płaca minimalna, wymiar czasu pracy), a część elastyczny (wynikający np. z zastosowanej formy zatrudnienia). W związku z tym pracodawcy dążą do zmiany struktury kosztów pracy, co w efekcie wpływa na funkcjonowanie rynku pracy i model zatrudnienia¹⁰⁶.

Pod względem poziomu bezrobocia Polska plasuje się na bardzo niekorzystnej pozycji w stosunku do pozostałych krajów Unii Europejskiej. W październiku 2009 roku strefa euro

¹⁰³ *Wzrasta wydajność pracy w Polsce*, portal [twoja-firma.pl](http://www.twoja-firma.pl), dostępny <<http://www.twoja-firma.pl/wiadomosc/1603439,wzrasta-wydajnosc-pracy-w-polsce.html>>, dostęp [11 stycznia 2010].

¹⁰⁴ *W Polsce spada wydajność pracy*, portal forsal.pl, dostępny <http://forsal.pl/artykuly/347856,w_polsce_spada_wydajnosc_pracy.html>, dostęp [11 stycznia 2010].

¹⁰⁵ *Wzrasta wydajność pracy w Polsce*, portal [twoja-firma.pl](http://www.twoja-firma.pl), dostępny <<http://www.twoja-firma.pl/wiadomosc/1603439,wzrasta-wydajnosc-pracy-w-polsce.html>>, dostęp [11 stycznia 2010].

¹⁰⁶ Kalina-Prasznic U., *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy*, [w:] *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, pod red. M. Nogi, M. Stawickiej, Warszawa, 2009, s. 8.

odnotowała bezrobocie na poziomie 9,8%¹⁰⁷. Bezrobocie w Polsce w listopadzie 2009 roku znalazło się na poziomie 11,4% ludności¹⁰⁸. Wysokie bezrobocie w naszym kraju zmusza do zastanowienia się, jaki wpływ ma wstąpienie Polski do Unii Europejskiej. Analiza relacji między tymi dwoma zjawiskami pozwala stwierdzić, że wpływ ten może być zarówno pozytywny jak i negatywny. Wśród najważniejszych negatywnych skutków można wyróżnić:

- wzrost bezrobocia strukturalnego,
- wzrost bezrobocia technologicznego,
- wzrost emigracji zarobkowej.

Natomiast do skutków pozytywnych zalicza się:

- wzrost elastyczności rynku pracy,
- dostęp do funduszy unijnych wykorzystywanych na poprawianie sytuacji na rynku pracy¹⁰⁹.

Popularne jest twierdzenie, że z integracją Polski z UE wiązać się może istotny wzrost bezrobocia strukturalnego. Sytuacja taka jest skutkiem zmiany struktury gospodarki, a wraz z nią także struktury zatrudnienia w kierunku dopasowania jej do istniejącej w rozwiniętych krajach europejskich. Chodzi tu o takie ukształtowanie rynku zatrudnienia, które w warunkach jednolitego rynku towarów, usług, pracy i kapitału pozwoli osiągnąć korzyści w postaci wzrostu stopy zatrudnienia i zmniejszenia stopy bezrobocia. Jednak ciągłym problemem pozostaje wysokie zatrudnienie w rolnictwie. Jeszcze w 2005 roku aż 17,4% ogółu zatrudnionych pracowało w rolnictwie, przy czym poziom ten powinien być niższy niż 10%. Nie jest to jednak jedyna przyczyna bezrobocia strukturalnego w Polsce. Przerosty zatrudnienia w krajowej gospodarce występują także w przemyśle energetycznym, zbrojeniowym i w usługach kolejowych. Zjawisko niedopasowania struktury podaży pracy do struktury popytu na nią powstaje przede wszystkim z niskiej kwalifikacyjnej i zawodowej mobilności siły roboczej¹¹⁰.

Wśród wcześniej wymienionych skutków integracji Polski z Unią Europejską znajduje się wzrost emigracji zarobkowej. Spowodowany jest on przede wszystkim wysokim poziomem bezrobocia. Ponadto do głównych motywów emigracji pracowników z wyższym wykształceniem i wysokimi kwalifikacjami jest możliwość uzyskania dobrze płatnej pracy, lepszych warunków pracy oraz możliwość rozwoju zawodowego. Emigracja zarobkowa stanowi pozytywny efekt integracji jako emigracja ludzi młodych i bez doświadczenia, którzy

¹⁰⁷ *Bezrobocie w UE – najnowsze dane*, portal [TwojaEuropa.pl](http://www.twojaeuropa.pl), dostępny <<http://www.twojaeuropa.pl/1169/bezrobocie-w-ue-najnowsze-dane>>, dostęp [4 stycznia 2010].

¹⁰⁸ *Miesięczna informacja o bezrobociu w Polsce w listopadzie 2009 r.*, Główny Urząd Statystyczny Portal Informacyjny, dostępny <http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1446_PLK_HTML.htm>, dostęp [4 stycznia 2010].

¹⁰⁹ *Rynek pracy w Polsce: aspekty ekonomiczno-społeczne*, pod red. Z. Dach, Kraków, 2008, s. 36.

¹¹⁰ Tamże, s. 38-41.

z dużym prawdopodobieństwem zwiększyliby oni zasób osób bezrobotnych. Wyjazdy bezrobotnych za granicę skutkują prywatnymi transferami dochodów do Polski, a w przypadku powrotów do kraju także wykorzystywaniem doświadczenia i kwalifikacji zdobytych za granicą¹¹¹.

Jako negatywny skutek wymieniony również został wzrost bezrobocia technologicznego. Wraz ze wzrostem zapotrzebowania na wykwalifikowane kadry rośnie jej podaż oraz następuje spadek udziału pracowników niewykwalifikowanych. Znaczącym zjawiskiem jest również bezpośrednia eliminacja miejsc pracy spowodowana efektem substytucji czynników wytwórczych, ponieważ praca zostaje zastępowana nowoczesnym kapitałem rzeczowym i technologią. Zjawisko to jest szczególnie widoczne w branżach związanych z automatyzacją, robotyzacją i komputeryzacją produkcji, a także rozwojem transportu i przekazywaniem informacji¹¹².

Niskie koszty pracy nie są jedynym bodźcem podejmowania działalności gospodarczej w danym kraju. Znaczącą rolę odgrywają również bariery wejścia na rynek i wycofania się z rynku. Prawo przyjazne przedsiębiorcom również stanowi istotny czynnik konkurencyjności gospodarki. Do kolejnych czynników wpływających na rynek pracy w Polsce jest liberalizacja przepływu siły roboczej, otwarcie unijnych rynków pracy w krajach wysoko rozwiniętych, a także dopływ inwestycji zagranicznych do naszego kraju. Pojawiły się także konflikty interesów pomiędzy polskimi i unijnymi pracodawcami, a pracownikami. Przedsiębiorstwa unijne traktują polski rynek nie tylko jako chłonny rynek zbytu produktów i usług, ale także jako źródło tańszego czynnika pracy, szczególnie korzystnego przy inwestycjach bezpośrednich. Z drugiej strony polscy pracodawcy obawiają się, że integracja spowoduje przymusowe wyrównanie standardów socjalnych i zwiększy koszty pracy. Takie warunki mogą okazać się nie do osiągnięcia przez drobny sektor prywatny, a wzrost pozapłacowych kosztów pracy zmniejszy konkurencyjność krajowego rynku pracy¹¹³.

Procesy globalizacji i integracji wpłynęły znacząco na postępującą segmentację i dualizację polskiego rynku pracy. Cechą charakterystyczną dla segmentacji jest m.in. coraz wyraźniejsze wyodrębnienie się publicznego i prywatnego rynku pracy, między którymi występuje ograniczony przepływ siły roboczej. Zachodzi w nim znaczne zróżnicowanie wynagrodzeń i warunków pracy. Sektor publiczny charakteryzuje wyższy poziom bezpieczeństwa socjalnego, natomiast sektor prywatny zróżnicowaną strukturą kosztów zatrudnienia¹¹⁴.

¹¹¹ Tamże, s. 42-43.

¹¹² Tamże, s. 37.

¹¹³ Tamże, s. 10.

¹¹⁴ Tamże, s. 11.

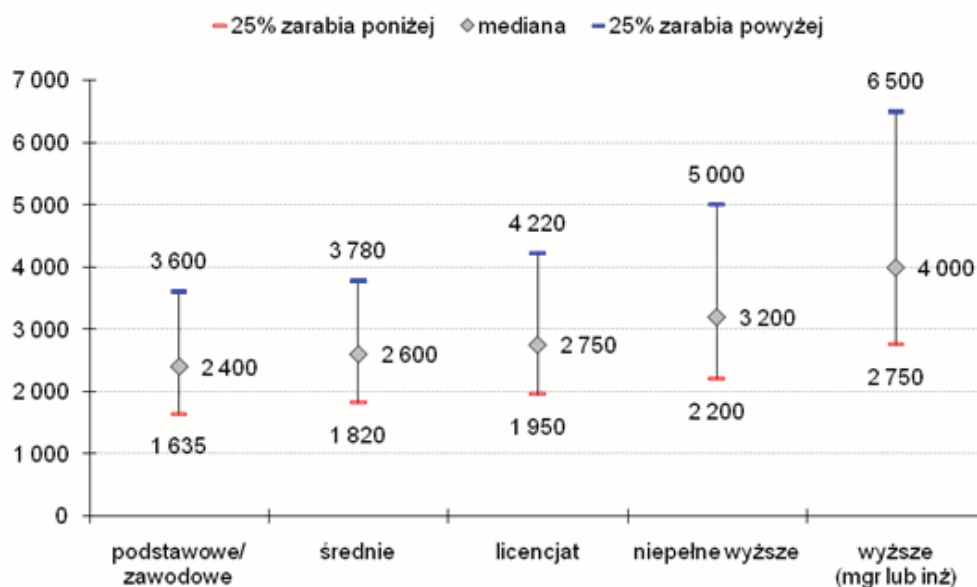
Tabela 8 Wysokość kosztów pracy w sektorze publicznym i prywatnym w Polsce (w zł) w 2004 r.

Koszty pracy	Sektor publiczny	Sektor prywatny	Wysokość różnicy
na 1 zatrudnionego (miesięcznie)	3298,73	2964,5	334,23
na 1 godz. opłaconą	21,65	17,57	4,08
na 1 godz. przepracowaną	25,40	20,03	5,37

Źródło: opracowanie własne w oparciu o: Kalina-Prasznic U., *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy*, [w:] *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, pod red. M. Nogi, M. Stawickiej, Warszawa, 2009.

Wraz z pogłębieniem segmentacji rynku pracy postępuje jego dualizacja, czyli zwiększanie się podziału zasobów siły roboczej na grupę pracowników wykształconych i mobilnych oraz grupę osób niskowyszkolonych i mało mobilnych. Grupa pierwsza wykorzystuje swoją przewagę konkurencyjną na globalnym i zintegrowanym rynku pracy, natomiast druga grupa musi dostosowywać się do lokalnych rynków¹¹⁵.

Według danych Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, przeprowadzonego w 2009 roku przez firmę Sedlak & Sedlak, najwyższe płace otrzymywały osoby z tytułem magistra lub inżyniera. Wynagrodzenia połowy z nich mieściły się w przedziale od 2 750 do 6 500 PLN. Najmniej zarabiała grupa pracowników ze świadectwem ukończenia szkoły podstawowej lub zawodowej. Mediana ich płac wyniosła 2 400 PLN¹¹⁶.



Rys. 5 Wynagrodzenia całkowite osób o różnym poziomie wykształcenia

Źródło: http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,103345,7696674,Zarobki_osob_o_roznych_wyksztalceniu_w_2009_roku.html

¹¹⁵ Tamże, s. 11-12.

¹¹⁶ Zarobki osób o różnym wykształceniu w 2009 roku, portal gazetapraca.pl, dostępny < http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,103345,7696674,Zarobki_osob_o_roznych_wyksztalceniu_w_2009_roku.html >, dostęp [12 czerwca 2010].

W grupie najlepiej zarabiających dominowały osoby po studiach technicznych, takich jak elektronika czy informatyka. Mediana ich wynagrodzenia wyniosła 5 000 PLN i była 1,9 razy większa niż w przypadku ich kolegów legitymujących się dyplomem uczelni pedagogicznej (2 650 PLN). Wysokie płace otrzymywali także pracownicy z dyplomem uczelni ekonomicznych i medycznych. Ich miesięczne zarobki to odpowiednio 4 250 i 4 035 PLN. Z kolei wynagrodzenia absolwentów kierunków humanistycznych kształtowały się na poziomie 3 500 PLN¹¹⁷.

Warto w tym miejscu poświęcić kilka słów właśnie informacji, a konkretniej pojęciu „społeczeństwo informacyjne i zagadnieniami z nim związanymi. Pojęcie to pojawiło się wraz z postępem, jaki dokonał się w ostatnich czasach w technologiach informacyjnych. Informacja jako czynnik wytwórczy wyraźnie umniejszyła znaczenie tradycyjnych czynników ekonomicznych, czyli pracy, ziemi i kapitału. Rozwój społeczeństwa informacyjnego przyniósł ze sobą wiele zmian. Dotyczą one przede wszystkim formy organizacji pracy, wzorów życia społecznego, a także organizacji życia gospodarczego. Warunkiem rozwoju społeczeństwa informacyjnego są wysoce wykwalifikowani pracownicy, którzy nabyli umiejętności posługiwania się technikami informacyjno-komunikacyjnymi stale podnoszący swoje kwalifikacje. Społeczeństwo informacyjne wymaga coraz częściej posiadania więcej niż jednego zawodu co pozwala na zatrudnienie na mobilnym rynku pracy. Do najczęściej stosujących techniki informatyczne należą: przemysł, bankowość, finanse, administracja rządowa oraz komunikacja¹¹⁸.

Rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych wiąże się z rozwojem gospodarczym. Do głównych szans rozwojowych można zaliczyć:

- stymulację wzrostu gospodarczego i produkcji,
- rozwój handlu elektronicznego i nowych usług,
- podniesienie jakości i obniżenie cen usług administracyjnych,
- rozwój regionalnych i lokalnych struktur ekonomicznych przez zastosowanie infrastruktury informacyjnej, kreowanie nowych form działalności gospodarczej i nowych firm,
- redukcja kosztów opieki zdrowotnej i wzrost jakości usług medycznych,
- kreowanie nowych zawodów i tworzenie nowych miejsc zatrudnienia,
- przygotowanie młodego pokolenia do pracy z wykorzystaniem nowych technologii.

Z kształtowaniem się społeczeństwa informacyjnego wiążą się również zjawiska negatywne. Mowa tu przede wszystkim o zjawisku bezrobocia. Zarówno automatyzacja, jak

¹¹⁷ Tamże.

¹¹⁸ Tamże, s. 11.

i komunikacyjna funkcja technologii informacyjnych wymusza redukcję zatrudnienia tak ilościową jak i jakościową. Kurczenie się sektorów produkcyjnych, wypieranie jednych gałęzi gospodarki przez inne to skutki przejścia z ery industrialnej do postindustrialnej. Efektem tych zjawisk jest przesunięcie siły roboczej i konieczność przekwalifikowania, a to w wyniku daje właśnie wzrost bezrobocia wśród osób o niskiej mobilności¹¹⁹.

5. Prognozy popytu na zawody w Polsce

Pod koniec ubiegłego wieku Rządowe Centrum Studiów Strategicznych prognozowało zapotrzebowanie na pracowników w Polsce do 2010 roku. Największe zapotrzebowanie miało według nich dotyczyć informatyków. Równie dynamicznie rozwijać się miał popyt na specjalistów finansowych, w zakresie biznesu, w dziedzinie szkolnictwa, obsługi komputerów, sprzedawców, agentów biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośredników handlowych, operatorów automatyzowanych linii produkcyjnych i robotów przemysłowych, wykwalifikowany personel biurowy. Natomiast strategia długookresowa dla Polski na lata 2001-2020 została opracowana przez komitet prognoz Polskiej Akademii Nauk. Strategia ta przedstawia dziedziny o strategicznym znaczeniu do 2020 roku, do których zaliczono:

- przemysł i usługi w dziedzinie wytwarzania oprogramowania, zaliczane do przemysłu komputerowego,
- przemysł mikro- i optoelektroniczny na potrzeby technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, a także zastosowań infrastruktury informacyjnej,
- przemysł biotechnologii, a przede wszystkim produkcja i usługi na rzecz zachowania zdrowia i długowieczności,
- przemysł budowy sprzętu telekomunikacyjnego dla potrzeb infrastruktury informacyjnej,
- przemysł i budownictwo związane z budową autostrad i dróg ekspresowych oraz miejskich systemów transportowych,
- przemysł ekologiczny i usługi ochrony środowiska,
- przemysł meblarski, motoryzacyjny i przetwórstwa owocowo-warzywnego.

Powstanie nowych branż i usług związane będzie z rozwojem potrzeb starzejącego i bogacącego się społeczeństwa. W związku z tym życiową zawodową szansą dla wielu osób

¹¹⁹ Tamże, s. 12-13.

może być obsługa osób starych i chorych. Prognozy PAN zapowiadają do 2020 roku przyrost ludności w wieku poprodukcyjnym oraz spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym. Postępujący proces starzenia się społeczeństwa nie tylko w Polsce, ale i całej Europie spowoduje wzrost popytu na pielęgniarzy, fizykoterapeutów, rehabilitantów, opiekunki oraz lekarzy różnych specjalności¹²⁰.

W 2009 roku został opublikowany *Foresight Kadr Nowoczesnej Gospodarki*, którego zadaniem jest przybliżenie uwarunkowań rozwoju rynku pracy, przedstawienie scenariuszy foresightu kadr nowoczesnej gospodarki oraz prezentacja kierunków rozwoju kadr nowoczesnej gospodarki. Strategie dla Polskiego rynku pracy po dziesięciu latach częściowo uległy modyfikacji. Jest to sprawa oczywista zważywszy na zmiany dokonujące się w Polskiej gospodarce, zwłaszcza po wstąpieniu naszego kraju do Unii Europejskiej. Istotne dla opracowania są przede wszystkim badania i opinie autorów części dotyczącej kierunków rozwoju kadr nowoczesnej gospodarki. Autorzy dokonali analizy rozwoju rynków i zmian technologicznych zachodzących w polskiej gospodarce, pozwalających prognozować popyt na przyszłe zawody. Wyróżniono dziedziny, a w ich obrębie zawody:

1) Informatyka i usługi internetowe

Zawody specjalistów sieciowych, czyli różnego rodzaju programistów m.in. administratorzy systemów baz danych, administratorzy sieci komputerowych, projektanci i wykonawcy stron WWW, twórcy i koordynatorzy przedsięwzięć multimedialnych. Ponadto wzrośnie zapotrzebowanie na teleinformatyków, szczególnie ze względu na rozwój telefonii bezprzewodowej i jej powiązań z rozwojem sieci. Zawodem przyszłości stanie się także zawód mechatronika, jako osoby posiadającej wiedzę interdyscyplinarną z zakresu mechaniki, elektroniki i informatyki.

2) Biotechnologia

Zawody związane z rozwijającą się biotechnologią, nanotechnologią, z rynkiem zdrowej żywności, z ochroną środowiska naturalnego szczególnie przy wykorzystaniu naturalnych źródeł energii oraz przeróbką odpadów.

3) Medycyna i ochrona zdrowia

Zawody związane z opieką nad ludźmi (szczególnie osobistą i indywidualną) i ochroną zdrowia, a także zawody, które zajmują się dbałością o piękno i zachowaniem zdrowia ludzkiego ciała takie jak: chirurdzy plastyczni, kosmetycy, instruktorzy fitness, dietetycy, fizjoterapeuci. Wzrośnie również zapotrzebowanie na osoby pomagające w radzeniu sobie z problemami natury psychicznej, takie jak psycholodzy czy terapeuci.

4) Finanse

¹²⁰ Tamże, s. 27-31.

Przewiduje się wzrost zapotrzebowania na zawody takie jak: specjaliści biznesowi, analitycy finansowi, e-bankowcy czy ubezpieczyciele. Wzrost dynamiki zatrudnienia dotyczyć ma również pracowników: centrów interaktywnej i elektronicznej obsługi klientów, projektantów pakietów usług finansowych, scentralizowanych systemów finansowych, obsługi zintegrowanych produktów finansowych. Natomiast w obszarze operacji finansowych wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników: obsługi elektronicznych kanałów promocji usług finansowych, kanałów dystrybucji produktów finansowych, telebankingu, a także taksatorów: wartości hipotecznej i ryzyka działalności firm, nieruchomości, klientów w handlu.

5) Edukacja

Wraz ze wzrostem zapotrzebowania na pracowników wszechstronnie wykształconych oraz popularyzacji edukacji permanentnej przewidywany jest wzrost zainteresowania osób w zawodzie szkoleniowców i trenerów. Przede wszystkim wzrośnie popyt na dydaktyków medialnych, a to za sprawą coraz popularniejszego wykorzystania w procesie nauczania technologii informatyczno-komunikacyjnych oraz Internetu. Zawodami przyszłości staną się również doradcy pracy i doradcy zawodowi, mający za zadanie pomoc jednostkom funkcjonowaniu w obrębie zmieniających swe struktury rynków pracy oraz ich dyslokacje poprzez wskazanie obszarów „nie zapełnionych”. Spory potencjał rozwoju otwiera się przed specyficzną kategorią trenerów, czyli tzw. coachów. Osoby takie stanowią połączenie trenera osobistego, mentora i psychologa, a jego zadaniem jest kierowanie procesem uczenia się, a także rozwiązywania problemów osoby poddanej coachingowi.

6) Bezpieczeństwo

Wzrost zagrożenia terrorystycznego oraz przestępczości spowodowany rozwarstwieniem społeczeństwa dostarczy pracy w takich zawodach jak: negocjatorzy, ochroniarze czy opiekunowie mienia. Rosła będzie także rola zawodów związanych z wykrywaniem różnych rodzajów przestępczości terrorystycznej, komputerowej.

7) Rozrywka

Rozwijać się będą zawody związane z rozrywką (hazard, media, przemysł erotyczny); dbałością o wygląd fizyczny (przemysł kosmetyczny, trendy w wyglądzie propagowane przez media); podróżowaniem (hotelarstwo, organizacja podróży, czyli Ravel manager); realizacją hobby¹²¹.

Charakter wykształcenia i oczekiwania względem pracowników zmieniają się wraz z rozwojem nowoczesnej gospodarki. Obok tradycyjnych kwalifikacji zawodowych (zwanych twardymi) zyskują na znaczeniu umiejętności ogólne tzw. kompetencje kluczowe (społeczne),

¹²¹ Matusiak K. B., Arendt Ł., Bendyk E., *Kadry przyszłości*, [w:] *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki* pod red. K. B. Matusiaka, J. Kucińskiego, A. Gryzik, Warszawa, 2009, s. 123-126.

które są rozwijane niezależnie od rodzaju pracy, zawodu i stanowiska. Do kluczowych kompetencji zalicza się najczęściej następujące rodzaje umiejętności:

- uczenia się i rozwiązywania problemów;
- myślenia, a przede wszystkim dostrzegania zależności przyczynowo-skutkowych i funkcjonalnych oraz złożoności zjawisk;
- doskonalenia się pozwalającego na elastyczne reagowanie na zmiany i poszukiwanie nowych rozwiązań;
- poszukiwania, segregacji i wykorzystywania informacji z różnych źródeł;
- komunikowania się, a w szczególności korzystania z technologii oraz porozumiewania się w kilku językach;
- współpracy i porozumienia w grupie;
- argumentowania i obrony własnego zdania;
- działania, czyli opanowania technik i narzędzi pracy, organizowania pracy, projektowania działań i przyjmowania odpowiedzialności za wyniki.

Potrzebne kompetencje nowoczesnej gospodarki inaczej prezentują się w odniesieniu do kadry zarządzającej i pracowników. Oczekiwane kompetencje kadry kierowniczej to przede wszystkim:

- umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym,
- praca w zespole, zarządzanie zespołami,
- kreatywność i przedsiębiorczość,
- zarządzanie wiedzą i infobrokerstwo,
- komunikacja interpersonalna, autoprezentacja,
- znajomość języków obcych,
- znajomość technologii informatycznych,
- wykorzystanie technologii mobilnych,
- „przekwalifikowalność” i mobilność,
- ochrona własności intelektualnej,
- ugruntowane podstawy matematyki.

Oczekiwane kompetencje pracowników to:

- „przekwalifikowalność” i mobilność,
- znajomość technologii informatycznych,
- znajomość języków obcych,
- umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym,
- wykorzystanie technologii mobilnych,

- komunikacja interpersonalna, autoprezentacja,
- praca w zespole, zarządzanie zespołami,
- kreatywność i przedsiębiorczość.

Niezależnie od profilu kształcenia nowoczesny pracownik musi dysponować zestawem „umiejętności miękkich”, których posiadanie powinno znacznie ułatwić utrzymanie pracy. Zbawcy rynku pracy zaobserwowali, że pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki kompetencjom społecznym, natomiast traci się ją w 70% z braku kompetencji społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych. Pracownik nowoczesnej gospodarki XXI wieku to wszechstronnie przygotowany absolwent szkoły lub uczelni, który co najmniej kilka razy w życiu zmienia zawód oraz będzie w stanie dostosować się do potrzeb rynku. O szansach takiego pracownika na rynku pracy decyduje elastyczność i chęć uczenia się oraz wyżej wymienione kompetencje szczególnie pożądane przez nowoczesną gospodarkę. Zachodzące w niej zmiany kreują zapotrzebowania na nowe kwalifikacje i umiejętności zasobów pracy. Natomiast utrzymanie równowagi kompetencyjnej na dynamicznym rynku pracy wymaga równie dynamicznych dostosowań po stronie podaży pracy. W związku z tym działalność musi już podjąć państwa w ramach polityk: edukacyjnej, rynku pracy i strukturalnej¹²².

¹²² Tamże, s. 127-129.

Rozdział III Politechnika Białostocka a wymagania rynku pracy w województwie podlaskim

1. Oferta edukacyjna Politechniki Białostockiej na tle pozostałych uczelni w regionie

Politechnika Białostocka jest jedną z dwóch największych uczelni w makroregionie¹²³ i jedną z trzech podlaskich uczelni mającą status autonomicznej¹²⁴. Kandydaci mają do wyboru 7 wydziałów, które oferują w sumie 23 kierunki studiów¹²⁵. Na Politechnice studiuje ponad 14 tysięcy studentów, zatrudnionych jest ok. 800 nauczycieli akademickich. Rektorem uczelni od 2008 r. jest prof. dr hab. inż. Tadeusz Citko.¹²⁶

Uczelnia plasuje się w czołówce uczelni technicznych, jeśli chodzi o liczbę kierunków dofinansowywanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach projektu „Kierunki Zamawiane”. Bezspornie świadczy to o jakości kształcenia, której efektem staje się łatwość, z jaką absolwenci znajdują pracę. Nierzadko zdarza się, że firmy same zgłaszają się na uczelnię w poszukiwaniu osób specjalizujących się w konkretnej dziedzinie. Prężnie działająca uczelnia sprzyja aktywności samych studentów, którzy co roku zajmują wysokie miejsca w różnego rodzaju konkursach¹²⁷. W ramach współdziałania i rozwijania zainteresowań studenci zrzeszają się w 30 Studenckich Kołach Naukowych.

Politechnika prowadzi studia w systemie trójstopniowym, wyznaczonym przez Unię Europejską – studia I stopnia (3-letnie dają licencjat; 3,5 oraz 4,5-letnie dają tytuł inżyniera) i II stopnia (1,5 i 2 letnie dają tytuł magistra). Osoby zainteresowane kontynuacją rozwoju naukowego mogą podejmować studia doktoranckie na Wydziale Elektrycznym i Wydziale Mechanicznym (studia III stopnia, 4-letnie dają tytuł doktora).

¹²³ *Wyobraź sobie lepszy świat...*, Dziewczyny na politechniki, dostępny <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=171&Itemid=111>, dostęp [11 kwietnia 2010].

¹²⁴ *Nowy rok akademicki 2005/2006 zainaugurowano na Politechnice Białostockiej*, Podlaski Urząd wojewódzki w Białymstoku, dostępny <<http://www.bialystok.uw.gov.pl/PUWMCMS/Aktualnosci/iwum/Nowy+rok+akademicki+2005+2006++zainaugurowano+na+Politechnice+Bialostockiej.htm>>, dostęp [11 kwietnia 2010].

¹²⁵ http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=171&Itemid=111, dostępny [11 kwietnia 2010].

¹²⁶ *Politechnika Białostocka*, Portal studia.biz.pl, dostępny <<http://studia.biz.pl/20/politechnika-bialostocka/>>, dostęp [11 kwietnia 2010].

¹²⁷ http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=171&Itemid=111, dostęp [11 kwietnia 2010].

Ponadto uczelnia umożliwia studentom korzystanie z programu wymiany studenckiej Erasmus, który pozwala na wyjazd na semestr lub dwa do jednego z 17 krajów świata, na jedną z zagranicznych uczelni, z którymi współpracuje. Do innych międzynarodowych programów, w których uczestniczy Politechnika należą m.in.: Cost, Polonium, Jean Monnet, Erasmus, Leonardo, 6 i 7 Program Ramowy.

Biblioteka Główna i biblioteki wydziałowe posiadają łącznie 198 518 woluminów, 836 tytułów czasopism oraz zbiory specjalne. W Uczelni działa Zakład Produkcji Doświadczalnej i Usług Technicznych oraz Zakład Poligraficzny. Jest ona też właścicielem akademickiej rozgłośni radiowej "Akadera". Zaplecze socjalno-bytowe Politechniki to m.in.: osiedle studenckie (2200 miejsc), hotel asystencki (600 miejsc).

Politechnika Białostocka organizuje lub współorganizuje krajowe i międzynarodowe konferencje naukowe, warsztaty, seminaria, debaty o charakterze ogólnopolskim i regionalnym jak również Podlaski Festiwal Nauki i Sztuki, Dni Inżyniera, Targi Pracy.

W uczelni przedmioty mogą być prowadzone w formie wykładów, ćwiczeń, zajęć laboratoryjnych i projektowych, pracowni specjalistycznych, seminariów, lektoratów, zajęć z wychowania fizycznego oraz praktyk. Większość kierunków daje możliwość wyboru specjalności. W przeważającej części wyboru specjalności student dokonuje na studiach drugiego stopnia, jednak są również takie kierunki, na których już podczas studiów pierwszego stopnia trzeba zdecydować się na konkretną specjalność.

Politechnika stosuje Europejski System Transferu Punktów (ECTS), który jest podstawą do obliczania średniej ważonej z ocen oraz pozwala na transfer wyników między uczelniami. W sytuacji kiedy student zdecyduje się przenieść na inną uczelnię europejską, to punkty, które uzyskał w trakcie studiowania na Politechnice Białostockiej zostaną zaliczone jako studia odbyte na uczelni, na którą się przeniesie. Zasady te obowiązują także przy wyjazdach zagranicznych w ramach programu Sokrates-Erasmus oraz przy przenoszeniu się studentów na inne uczelnie w Polsce, które uznają system ECTS.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013 przewiduje zamawianie kierunków studiów w specjalnościach ważnych dla rozwoju gospodarki. Polski rząd uznał za strategiczne kierunki oferowane przez Politechnikę Białostocką takie jak: automatyka i robotyka, elektrotechnika, budownictwo, inżynieria biomedyczna, mechanika i budowa maszyn, inżynieria środowiska, matematyka¹²⁸.

¹²⁸ <http://studia.biz.pl/20/politechnika-bialostocka/>, dostęp [11 kwietnia 2010].

Pełna oferta edukacyjna politechniki Białostockiej zawiera 23 kierunki na 7 wydziałach.
Są to:

1. Wydział architektury

- Architektura i urbanistyka
- Architektura wnętrz
- Grafika (specjalność: projektowanie graficzne)

2. Wydział budownictwa i inżynierii środowiska

- architektura krajobrazu (specjalność: kształtowanie terenów zieleni)
- budownictwo (specjalności: konstrukcje budowlane, budownictwo drogowe, realizacja i eksploatacja budynków, inżynieria lądowa, inżynieria drogowa, inżynieria procesów budowlanych, konstrukcje budowlane i inżynierskie, budownictwo ekologiczne i energooszczędne)
- gospodarka przestrzenna (specjalności: gospodarowanie przestrzenią i nieruchomościami, planowanie terenów otwartych)
- inżynieria środowiska (specjalności: urządzenia i instalacje sanitarne, ogrzewnictwo i wentylacje, wodociągi i kanalizacje, sieci i systemy sanitarne)
- ochrona środowiska (specjalności: systemy ochrony wody, gleby, powietrza i krajobrazu; ekoinżynieria; kształtowanie środowiska)

3. Wydział elektryczny

- Elektronika i telekomunikacja (specjalności: aparatura elektroniczna, teleinformatyka i optoelektronika)
- Elektrotechnika (specjalności: automatyka przemysłowa i technika mikroprocesorowa, elektroenergetyka i technika świetlna, inżynieria elektryczna)

4. Wydział informatyki

- Informatyka (specjalności: grafika komputerowa i multimedialna, informatyka i finanse, inteligentne technologie internetowe, inżynieria oprogramowania, systemy oprogramowania)
- Matematyka (specjalności: matematyczne metody informatyki)

5. Wydział mechaniczny

- Automatyka i robotyka (specjalności: roboty mobilne, automatyzacja i informatyzacja procesów, automatyka przemysłowa, systemy informatyczne, bezpilotowe obiekty latające)
- Edukacja techniczno – informatyczna (specjalności: techniki informatyczne i multimedialne, nauczanie techniki i informatyki)

- Inżynieria biomedyczna (specjalności: materiały medyczne, inżynieria rehabilitacyjna, biomechanika inżynierska)
- Mechanika i budowa maszyn (specjalności: komputerowe wspomaganie projektowania i wytwarzania, konstrukcja i eksploatacja maszyn i pojazdów, inżynieria produkcji, mechanika i informatyka stosowana, pojazdy samochodowe, technika cieplna, chłodnictwo i klimatyzacja)
- Technika rolnicza i leśna (specjalności: inżynieria żywności, inżynieria rolnicza, odnawialne źródła energii)

6. Wydział zarządzania

- Logistyka
- Politologia
- Turystyka i rekreacja (specjalności: zarządzanie działalnością turystyczną, zarządzanie przestrzenią)
- Zarządzanie (specjalności: rachunkowość i zarządzanie finansami, informatyka gospodarcza, zarządzanie przedsiębiorstwem, zarządzanie publiczne, marketing, zarządzanie w handlu zagranicznym)
- Zarządzanie i inżynieria produkcji (specjalności: ekoinżynieria, zarządzanie nowoczesnymi technologiami)

7. Zamiejscowy Wydział Zarządzania Środowiskiem w Hajnówce

- Leśnictwo (specjalność: gospodarowanie na obszarach przyrodniczo cennych)¹²⁹.

Porównanie ofert uczelni wyższych w województwie podlaskim zawiera tabela nr 9.

¹²⁹ *Oferta edukacyjna*, Politechnika Białostocka, dostępny <<http://www.pb.edu.pl/Oferta-edukacyjna.html>>, dostęp [11 kwietnia 2010].

Tabela 9 Porównanie ofert uczelni wyższych w województwie podlaskim

	Politechnika Białostocka	Uniwersytet w Białymstoku	Uniwersytet Medyczny	Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży	Wyższa Szkoła Suwalsko-Mazurska w Suwałkach	Nadbużańska Szkoła Wyższa w Siemiatyczach	Wyższa Szkoła Agrobiznesu w Łomży	Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości w Łomży	Niepaństwowa Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Białymstoku	Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Białymstoku	Wyższa Szkoła Wychowania Fizycznego i Turystyki w Białymstoku	Wyższa Szkoła Kosmetologii i Ochrony Zdrowia w Białymstoku	Wyższa Szkoła Menedżerska w Białymstoku	Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku	Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku	Wyższa Szkoła Matematyki i Informatyki Użytkowej w Białymstoku	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Suwałkach
Administracja		•		•	•					•							
Architektura i urbanistyka	•																
Automatyka i robotyka	•			•													
Biologia		•															
Biotechnologia	•											•					
Bezpieczeństwo narodowe										•							
Budownictwo	•						•						•				
chemia		•															
Edukacja techniczno-informatyczna	•	•					•								•		
Ekonomia		•											•	•	•	•	
Elektrotechnika	•													•	•		
Europeistyka		•												•			
Filologia		•		•										•			•
Finanse i rachunkowość														•			•
Fizjoterapia			•									•					
Grafika	•																
Gospodarka przestrzenna	•								•					•			
Historia		•															
Informatyka	•	•		•			•							•		•	
Informatyka i ekonometria	•	•												•			
Inżynieria biomedyczna	•																
Inżynieria środowiska	•																
Kosmetologia			•	•								•					
Kulturoznawstwo										•							
Leśnictwo	•																
Logistyka	•															•	
Matematyka	•	•															•
Mechanika i budowa maszyn	•																
Ochrona środowiska	•	•															
Pedagogika		•			•			•	•	•							
Pielęgniarstwo			•	•			•					•					
Politologia	•													•			
Praca socjalna		•															
Prawo		•															
Ratownictwo medyczne			•									•					
Rolnictwo							•										•
Stosunki międzynarodowe		•		•						•					•		•
Socjologia		•						•									
Towaroznawstwo							•										•
Transport																	•
Turystyka i rekreacja	•										•		•				•
Wychowanie fizyczne				•							•						•
Zarządzanie	•	•		•		•								•			•
Zdrowie publiczne			•							•							
Zarządzanie i inżynieria produkcji	•																•

Źródło: opracowanie własne w oparciu o: Informator dla maturzystów 2010/201

Wśród siedemnastu uczelni wyższych w województwie podlaskim aż dwanaście są to uczelnie prywatne. Pięć z nich są to uczelnie duże prowadzące co najmniej pięć różnych kierunków. Zaledwie pięć uczelni podlaskich są to uczelnie państwowe, przy czym tylko jedna z nich jest uczelnią niewielką, zlokalizowaną poza miastem wojewódzkim, znajduje się w Suwałkach¹³⁰.

Z analizy powyższej tabeli wynika, że do kierunków najczęściej prowadzonych przez uczelnie w województwie podlaskim należą:

- informatyka i zarządzanie prowadzone na sześciu uczelniach,
- pedagogika, stosunki międzynarodowe i ekonomia prowadzone na pięciu uczelniach,
- administracja, edukacja techniczno-informatyczna, pielęgniarstwo, turystyka i rekreacja oraz filologia prowadzone na czterech uczelniach.

Dane powyższe bezsprzecznie świadczą o nadmiarze kierunków ekonomicznych oraz humanistycznych, które w dobie społeczeństwa informatycznego nie odgrywają już tak znaczącej roli. Istotnym i bardzo popularnym kierunkiem jest także informatyka oraz edukacja techniczno – informatyczna, które „wypuszczają” absolwentów o bardzo przydatnych w obecnych czasach umiejętnościach i dużych szansach na znalezienie pracy.

Pod kątem ilości prowadzonych kierunków rywalizują dwie największe państwowe uczelnie, czyli Politechnika Białostocka oraz Uniwersytet w Białymstoku. Uczelnie te proponują studentom przeszło dwadzieścia kierunków każda. Sześć spośród proponowanych przez te uczelnie kierunków pokrywa się i są to głównie najpopularniejsze kierunki podlaskich uczelni takie jak: edukacja techniczno – informatyczna, informatyka oraz zarządzanie.

Równie prężnie działającymi ośrodkami akademickimi są: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Suwałkach oraz Akademia Medyczna w Białymstoku, która poza kierunkami ujętymi w tabeli kandydatom na studia oferuje także kierunki takie jak: analityka medyczna, dietetyka, elektroradiologia, farmacja, kierunek lekarski, kierunek lekarsko – dentystyczny, logopedię z fonaudiologią oraz położnictwo¹³¹.

Mnogość uczelni i kierunków ujętych w tabeli świadczy o bogatym zasobie placówek edukacyjnych w województwie podlaskim. Znajduje się tu kilka uczelni państwowych zajmujących wysokie pozycje w rankingach uczelni wyższych w Polsce. Uniwersytet

¹³⁰ *Informatora dla maturzystów 2010/2011* wydany przez miesięcznik *Perspektywy*.

¹³¹ Tamże.

Medyczny uplasował się na miejscu 13, Uniwersytet w Białymstoku na miejscu 47, natomiast Politechnika zajęła 54 miejsce¹³².

2. Rynek pracy w województwie podlaskim

Rynek pracy jest charakterystycznym rodzajem rynku ekonomicznego, na którym z jednej strony występuje podaż pracy reprezentowana przez pracodawców dysponujących miejscami pracy i poszukującymi siły roboczej, natomiast druga strona stanowi popyt na pracę i reprezentowana jest przez osoby poszukujące pracy oraz ich oferty. Przedmiotem tego rozdziału jest podlaski rynek pracy, który jak każdy cechuje się właściwymi dla swojego regionu atrybutami. Ze względu na fakt, iż rynek pracy charakteryzuje dynamika zmian, wiadomym jest, że nie jest on ciągle taki sam i zmienia się w zależności od koniunktury gospodarczej oraz innych czynników ekonomicznych. W niniejszej pracy zakres czasowy zamknie się w przedziale 2007–2009 r. i te lata staną się bazą dla charakterystyki podlaskiego rynku pracy.

Podmioty gospodarcze są źródłem miejsc pracy. Ilość podmiotów w województwie podlaskim w ostatnich latach przedstawia tabela 10.

Tabela 10 Podmioty gospodarcze w województwie podlaskim w latach 2007-2008 i styczniu 2009

Lata	XII 2007	XII 2008	I 2009
Liczba podmiotów gospodarczych	88665	90229	89717
Wzrost/spadek w stosunku do poprzedniego roku (+/-)	-266 (-0,3%)	+1564 (+1,8%)	-512 (-0,6%)

Źródło: *Sytuacja na podlaskim rynku pracy w latach 2007-2009*, Urząd Pracy Podlasia, dostępny < <http://up.podlasie.pl/upload/Rynek%20Pracy/Agencje%20Zatrudnienia/Podlaski%20rynek%20pracy%202007-2008%20i%20styczen%202009.ppt>>, dostęp [10 kwietnia 2010].

Z danych w tabeli wynika, że w liczbie funkcjonujących podmiotów gospodarczych na początku 2009 roku pojawiła się tendencja spadkowa, jednak jak podał Urząd Statystyczny w Białymstoku, w końcu czerwca tegoż roku funkcjonowało więcej przedsiębiorstw niż

¹³² *Ranking szkół wyższych 2010*, portal Perspektywy.pl, dostępny <http://www.perspektywy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=2667&Itemid=717>, dostęp [12 czerwca 2010].

w tym samym czasie w roku poprzedzającym¹³³. Informacja ta nie pozwala na jednoznaczne określenie stałej tendencji spadkowej w stosunku do tego wskaźnika.

Jako niezwykle istotny wskaźnik charakteryzujący rynek pracy należy wskazać „przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw”. W marcu 2009 roku wskaźnik ten kształtował się na poziomie 97919 osób i był to spadek w odniesieniu do dwu poprzedzających go miesięcy. W stosunku do stycznia poziom wskaźnika spadł o 0,9% a do lutego o 1,6% co stanowi zjawisko niepokojące z uwagi na to, że w skali kraju wskaźnik ten spadł tylko o 0,5 i 0,9 procenta. Taka sytuacja wskazuje na wyjątkowo niekorzystny trend w regionie, a co gorsze na wyraźne nasilenie w skali kraju¹³⁴. W kolejnych miesiącach niekorzystny trend uległ utrwaleniu, przy czym spadek wskaźnika nie pogłębiał się ulegając spadkowi w czerwcu o 0,3% w stosunku maja¹³⁵. W trzecim kwartale spadek utrzymywał się, jednak jego dynamika była niewielka¹³⁶. W grudniu 2009 roku zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw ukształtowało się na poziomie 95 548 osób, a spadek w stosunku do poprzedniego kwartału utrzymał się. Mimo tego, że w stosunku kwartałów spadek zatrudnienia w przedsiębiorstwach był niewielki, to w dłuższym okresie okazał się znaczący i generował wzrost bezrobocia. O sile tendencji świadczy zestawienie danych regionalnych z krajowymi. W skali roku zatrudnienie w kraju zmniejszyło się o 1,8%, natomiast dane regionalne są znacznie wyższe. Tendencja spadkowa najprawdopodobniej utrzyma się w kolejnym roku, jednak można mieć nadzieję, że po okresie dostosowań przedsiębiorstw, spadki zatrudnienia będą łagodniejsze¹³⁷.

Kolejnym atrybutem podlaskiego rynku pracy jest poziom bezrobocia, który zobrazowano w tabeli 11.

¹³³ *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, dostępny <http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bialystok/ASSETS_komunikat_2009_06.pdf>, dostęp [12 kwietnia 2010].

¹³⁴ *Obserwator gospodarczy Podlasia – I kwartał 2009*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, dostępny <<http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/ObserwatorGospodarczyPodlasiaIkw2009.pdf>>, dostęp [2 kwietnia 2010].

¹³⁵ *Obserwator gospodarczy Podlasia – II kwartał 2009*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, dostępny <http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Obserwator_%20IIkw%2009.pdf>, dostęp [2 kwietnia 2010].

¹³⁶ *Obserwator gospodarczy Podlasia – III kwartał 2009*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, dostęp <http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/OGP_IIIkwart%2009.pdf>, dostęp [2 kwietnia 2010].

¹³⁷ *Obserwator gospodarczy Podlasia – IV kwartał 2009*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, dostępny <<http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Obserwator%20Gospodarczy%20Podlasia/ObserwatorGospodarczyPodlasiaIVkwart.pdf>>, dostęp [2 kwietnia 2010].

Tabela 11 Poziom bezrobocia w latach 2007-2008 i w 2009 roku

Wyszczególnienie	XII 2007	XII 2008	I 2009	II 2009
Liczba zarejestrowanych bezrobotnych	48 796	45 821	51 855	53 616
Wzrost/spadek do końca poprzedniego roku	-12 977 (-21,0%)	-2 975 (-6,0%)	+6 034 (+13,2%)	+1 761 (+3,4%)
Stopa bezrobocia	10,4%	9,8%	10,9%	
Wzrost/spadek (+/-) do końca poprzedniego roku	-2,9 punktu	-0,5 punktu	+1,1 punktu	

Źródło: *Sytuacja na podlaskim rynku pracy w latach 2007-2009*, Urząd Pracy Podlasia, dostępny < <http://up.podlasie.pl/upload/Rynek%20Pracy/Agencje%20Zatrudnienia/Podlaski%20rynek%20pracy%202007-2008%20i%20styczen%202009.ppt>>, dostęp [10 kwietnia 2010].

Jak wskazują dane w tabeli na początku 2009 roku nastąpił wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych, a co za tym idzie wzrost stopy bezrobocia w stosunku do końca poprzedniego roku. Jednak jak podaje Urząd Statystyczny w Białymstoku już w czerwcu 2009 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 51760 osób i była niższa od zanotowanej przed miesiącem o 599 osób tj. 1,1%, ale wyższa niż rok wcześniej o 9599 osób tj. 22,8%¹³⁸.

Ostatnie dane o liczbie bezrobotnych zarejestrowanych mówią o 54333 osobach w końcu pierwszego kwartału 2009 r. Liczba ta wzrosła w stosunku do lutego o 717 osób, natomiast do stycznia aż o 2478 osób, co stanowiło 4,7%. W związku z tym wzrosła także stopa bezrobocia z 10,9% w styczniu aż do 11,4 w marcu. W porównaniu z poziomem bezrobocia w kraju, poziom w regionie jest o 0,2% wyższy, co oznacza, że województwo podlaskie nie odstaje pod tym względem od ogólnych tendencji w kraju. Nie jest to jednak informacja pozytywna, gdyż z dotychczasowych wieloletnich doświadczeń wynikało, że stopa bezrobocia w województwie plasowała się poniżej przeciętnej wartości w kraju. Niekorzystnie wygląda również porównanie liczby bezrobotnych z takim samym okresem w roku ubiegłym. W stosunku do marca 2008 roku liczba bezrobotnych wzrosła o 5868 osób, czyli o 12,1%¹³⁹. Wzrost ofert pracy w drugim kwartale spowodował pewną stabilizację stopy bezrobocia, w związku z czym na koniec czerwca 2009 roku stopa bezrobocia wyniosła 11,0%. Mimo odnotowanego spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych w stosunku do poprzednich miesięcy to stopa bezrobocia w stosunku do roku minionego była zdecydowanie wyższa, bo aż o 22,8%¹⁴⁰. Kwartał trzeci nie przyniósł znaczących zmian. Stopa bezrobocia ponownie wzrosła do 11,4% we wrześniu, natomiast w stosunku do roku ubiegłego

¹³⁸ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bialystok/ASSETS_komunikat_2009_06.pdf, dostęp [12 kwietnia 2010].

¹³⁹ <http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/ObszerwatorGospodarczyPodlasiaIkw2009.pdf>, dostęp [2 kwietnia 2010].

¹⁴⁰ <http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Obszerwator%20IIkw%2009.pdf>, dostęp [2 kwietnia 2010].

zanotowano wzrost bezrobocia o 33,1%. Przedstawione dane mogłyby świadczyć o silnej zapaści rynku pracy, jednak warto również spojrzeć na liczbę osób wyrejestrowanych. We wrześniu z ewidencji bezrobotnych wyłączono 8100 osób czyli o 7,3% więcej niż przed rokiem. Ponadto liczba ofert pracy wzrosła do 2636, co wskazuje na pewną umiarkowaną tendencję do zwiększonej aktywności zarówno po stronie oferujących pracę jak też jej poszukujących. Pozytywne elementy sytuacji na rynku pracy rozpatrywane w szerszej perspektywie zmian kwartalnych nie napawają optymizmem. W całym trzecim kwartale do rejestru osób bezrobotnych przyjęto o 17% osób więcej niż w analogicznym okresie w roku poprzednim, natomiast wyrejestrowano o 5% osób mniej. Jednak najbardziej niepokojący był spadek ofert pracy w całym kwartale w porównaniu z tym samym kwartałem roku ubiegłego o 14%. Zatem wyniki III kwartału nie napawały optymizmem i zmusiły by z dużą ostrożnością podchodzono do możliwości przełożenia się polepszenia sytuacji przedsiębiorstw na poprawę sytuacji na rynku pracy¹⁴¹. I tak ostatni kwartał roku przyniósł kolejny wzrost stopy bezrobocia i w końcu grudnia ukształtował się na poziomie 12,6%, przekraczając poziom krajowy o 0,7%. Natomiast w porównaniu do danych z grudnia 2008 roku poziom bezrobocia wzrósł o 33,5%. O niepokojących tendencjach na rynku pracy przemawia również dysproporcja pomiędzy liczbą ofert pracy do potrzeb osób poszukujących pracy. Świadczy o tym najlepiej wskaźnik średniej liczby bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy. I tak podczas gdy w listopadzie wynosił on 41, to w grudniu już 59. Jak niekorzystna jest sytuacja na regionalnym rynku pracy, najlepiej świadczy zestawienie tych danych z wynikami krajowymi, gdzie w grudniu 2009 roku średnio przypadało 27 osób (a więc ponad dwukrotnie mniej na jedną ofertę pracy). Tak mała liczba ofert pracy nie zapowiada szybkich pozytywnych zmian na rynku pracy. Wprawdzie nie należy oczekiwać gwałtownego przyrostu noworejestrowanych bezrobotnych, ale ograniczenia w podaży nowych miejsc pracy będą utrzymywały niekorzystne tendencje na podlaskim rynku pracy. Należy, zatem oczekiwać dalszego wzrostu stopy bezrobocia¹⁴².

Swoją specyfikę sytuacji bezrobotnych mają również poszczególne powiaty. Dane o bezrobociu w poszczególnych powiatach zawiera tabela 12.

¹⁴¹[http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20progrnozy%20projektowe/OGP_IIIkwart a%20l.pdf](http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20progrnozy%20projektowe/OGP_IIIkwart%20a%20l.pdf), dostęp [2 kwietnia 2010].

¹⁴²<http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Obserwator%20Gospodarczy%20Podlasia/ObserwatorGospodarcz yPodlasiaIVkwartal.pdf>, dostęp [2 kwietnia 2010].

Tabela 12 Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia według powiatów w latach 2007-2009

Powiaty	Liczba bezrobotnych			Stopa bezrobocia(%)		
	XII 2007	XII 2008	I 2009	XII 2007	XII 2008	I 2009
Augustowski	3667	3376	3828	15,5	14,1	15,7
Białostocki	1912	4984	5702	11,5	11,1	12,5
Bielski	1912	1611	1860	7,6	6,4	7,3
Grajewski	3880	3127	3455	20,1	16,3	17,7
Hajnowski	1542	1728	2007	7,5	8,2	9,4
Kolneński	2331	2378	2752	14,6	14,7	16,6
Łomżyński	2013	1564	1881	10,5	8,3	9,8
Moniecki	1436	1368	1463	9,0	8,6	9,1
Sejneński	1668	1547	1662	18,8	17,4	18,5
Siemiatycki	1397	1192	1285	7,2	6,2	6,6
Sokółski	3864	3787	4066	12,4	12,1	12,8
Suwalski	1081	957	1082	7,8	6,9	7,7
Wysokomazowiecki	1951	1715	1847	7,7	6,7	7,2
Zambrowski	2405	2246	2298	14,2	12,3	12,6
M. Białystok	9113	9174	10769	8,1	7,9	9,1
M. Łomża	2935	2594	2982	13,3	11,5	13,0
M. Suwałki	2602	2473	2916	10,5	9,7	11,2
Woj. Podlaskie	48796	45821	51855	10,7	9,8	10,9
POLSKA	1 746,6 tys.	1 473,8 tys.	1 634,4 tys.	11,4	9,5	10,5

Źródło: Sytuacja na podlaskim rynku pracy w latach 2007-2009, Urząd Pracy Podlasia, dostępny <<http://up.podlasie.pl/upload/Rynek%20Pracy/Agencje%20Zatrudnienia/Podlaski%20rynek%20pracy%202007-2008%20i%20styczen%202009.ppt>>, dostęp [10 kwietnia 2010].

Z danych w tabeli wynika, że najwyższy poziom bezrobocia w województwie charakteryzuje powiaty: augustowski, grajewski, kolneński oraz sejneński. Natomiast najniższe bezrobocie występuje w powiatach: wysokomazowiecki, suwalski i Belski. Stopa bezrobocia w województwie podlaskim w niewielkim stopniu różniła się od średniego bezrobocia w kraju.

W ramach realizacji projektu badawczego „Badanie potrzeb podlaskiego rynku pracy” dokonano analiz pozwalających na stworzenie prognoz podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim. Z danych zawartych w opracowaniu zgodnie z wariantem realistycznym, który zakłada wzrost produkcji sprzedanej w przemyśle i budownictwie średnio w każdym kwartale o 1% oraz przy założeniu, że struktura pracujących według sekcji PKD w województwie podlaskim pozostanie taka sama jak w 2007 roku wynika, że w latach 2009-2015 nastąpi wzrost popytu na pracę we wszystkich sekcjach pozarolniczych gospodarki województwa podlaskiego. Największy przyrost wystąpiłby w: przemyśle o 7,1 tys. osób, w handlu i naprawach o ok. 6 tys. osób oraz edukacji o ok. 3,4 tys. osób.

Najślabszy wzrost prognozowany jest w sekcjach: hotele i restauracje oraz pośrednictwo finansowe¹⁴³.

3. Charakterystyka strony popytowej i podażowej pracy w województwie podlaskim ze szczególnym uwzględnieniem niedopasowań popytu i podaży oraz najbardziej poszukiwanych zawodów

Strona popytowa zapotrzebowanie na pracowników ujawnia najczęściej w ofertach prasowych. Charakterystykę strony popytowej obrazuje tabela zawierająca dane dotyczące liczby ofert pracy w województwie podlaskim w poszczególnych miesiącach 2009 r.

Tabela 13 Liczba prasowych ofert pracy według grup zawodów w województwie podlaskim od stycznia do listopada 2009 r.

Grupy zawodów (nazwa grupy wielkiej)	Styczeń	Luty	Marzec	Kwiecień	Maj	Czerwiec	Lipiec	Sierpień	Wrzesień	Październik	Listopad
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	43	25	79	58	106	55	73	69	156	156	134
Specjaliści	192	223	250	309	265	281	171	255	276	217	189
Technicy i inny średni personel	276	218	312	372	422	297	287	329	374	444	356
Pracownicy biurowi	42	105	56	100	87	168	130	153	154	175	196
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	662	562	562	735	833	836	728	803	759	558	462
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy	2	6	15	49	10	10	12	3	4	9	2
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	489	596	870	1165	1519	1305	1826	1860	2042	1405	738
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	171	99	184	173	239	249	306	266	244	289	232
Pracownicy przy pracach prostych	436	223	260	340	420	365	363	342	424	355	192
Ogółem	2313	2057	2588	3301	3901	3566	3896	4080	4433	3608	2501

Źródło: Barometr popytu na pracę w województwie podlaskim listopad 2009, Podlaski barometr nastrojów gospodarczych, dostępny <http://www.pbng.pl/raporty/X_raport_Barometr_popytu_Listopad.pdf>, dostęp [9 kwietnia 2010].

¹⁴³ Kwiatkowski E., Kucharski L., *Model do prognozowania poziomu i struktury popytu na pracę w ujęciu zawodowo-kwalifikacyjnym i sektorowym oraz jego estymacja i opis uzyskanych wyników*, [w:] *Prognoza podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim*, pod red. E. Kryńskiej, Białystok-Warszawa, 2010, s. 130-131.

Z danych w tabeli wynika, że najwięcej prasowych ofert pracy dotyczyło osób z grupy zawodowej „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”, przy czym okresie letnim zapotrzebowanie na pracowników z tej grupy było najwyższe. Dużym zainteresowaniem cieszyły się również zawody z grupy: „Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”. Natomiast najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się zawody z grupy „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy”.

W okresie styczeń – listopad 2009 roku odnotowano łącznie 36 244 oferty pracy w 590 zawodach. Tabela przedstawia listę rankingową 20 najbardziej poszukiwanych zawodów w analizowanym okresie.

Tabela 14 Lista rankingowa 20. najbardziej poszukiwanych zawodów (styczeń – listopad 2009r.)

Pozycja	Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy
1.	Sprzedawca	1980
2.	Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1558
3.	Kierowca samochodu ciężarowego	1252
4.	Kucharz	984
5.	Krawiec	972
6.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	930
7.	Murarz	920
8.	Fryzjer	890
9.	Robotnik budowlany	837
10.	Hostessa	784
11.	Tynkarz	695
12.	Farmaceuta – farmacja apteczna	685
13.	Stolarz	682
14.	Szwaczka	615
15.	Mechanik pojazdów samochodowych	576
16.	Piekarz	573
17.	Pozostali robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni	550
18.	Cieśla	532
19.	Kelner	506
20.	Handlowiec	453

Źródło: Barometr popytu na pracę w województwie podlaskim listopad 2009, Podlaski barometr nastrojów gospodarczych, dostępny <http://www.pbng.pl/raporty/X_raport_Barometr_popytu_Listopad.pdf>, dostęp [9 kwietnia 2010].

Z danych w tabeli wynika, że największym zainteresowaniem w 2009 roku cieszyły się zawody takie jak: sprzedawca, robotnik budowlany, kierowca samochodu ciężarowego, kucharz, krawiec, przedstawiciel handlowy, murarz i fryzjer.

We wrześniu 2009 roku w urzędach pracy województwa podlaskiego było zarejestrowanych prawie 55 tys. bezrobotnych. Nieco więcej niż połowę stanowili mężczyźni. Prawo do zasiłku przysługuje 14,3% bezrobotnych. Według danych z systemu ewidencji bezrobotnych w województwie podlaskim długotrwale nie ma pracy 42,8% zarejestrowanych bezrobotnych.

System ewidencji PULS jest podstawowym źródłem danych o kwalifikacjach bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich urzędach pracy. Do najczęściej wymienianych uprawnień i umiejętności należą:

- prawo jazdy (różnych kategorii),
- obsługa komputera (głównie kursy podstawowe),
- obsługa kas fiskalnych,
- kursy na operatorów wózków akumulatorowych i widłowych,
- kursy palacza CO,
- kursy spawacza,
- kursy obsługi programów księgowych,
- kursy obsługi małych przedsiębiorstw.

Informacje dotyczące kwalifikacji zawodowych, kursów i uprawnień zdobytych przez bezrobotnych pochodzą także z badań sondażowych. Badani bezrobotni zadeklarowali, że ponad połowa z nich posiada prawo jazdy kategorii B, przy czym częściej posiadają je mężczyźni. Ponadto z sondażu wynika, że zdecydowana większość bezrobotnych myśli o podniesieniu swoich kwalifikacji (74,8%), przy czym ponad 21% preferowałoby doksztalcanie na szkoleniach organizowanych przez pracodawców. Podobny odsetek bezrobotnych preferuje kursy organizowane przez urzędy pracy. Najczęściej wskazywane przez mężczyzn są kursy na operatorów wózków widłowych oraz spawania, natomiast kobiety najbardziej interesują kursy stylizacji i wizażu oraz obsługi kas fiskalnych. Bezrobotni stosunkowo dobrze oceniają swój poziom znajomości języków obcych, głównie języka angielskiego, rosyjskiego i niemieckiego. Należy jednak podchodzić do tych ocen z dystansem, ponieważ są bardzo subiektywne. Podobnie jest w przypadku obsługi komputera. Wśród kompetencji „miękkich”, czyli cech charakterystycznych bezrobotni najczęściej wymieniają: uczciwość, pracowitość oraz sumienność. Przy diagnozie słabych stron, czyli cech, których nie spełniają respondenci najczęściej identyfikowali: elastyczność, dyspozycyjność i komunikatywność.

Niezwyczajnie istotną kwestią towarzyszącą diagnozie niedopasowań na lokalnym rynku pracy jest elastyczność bezrobotnych w zakresie przekwalifikowania. Na zmianę wyuczonego zawodu i zdobycie nowych kwalifikacji gotowych jest 62% ankietowanych bezrobotnych. Jednak zaledwie 28% tych osób (czyli 17% wszystkich) podjęło jakiegokolwiek działania w tym kierunku. Świadczy to o specyficznej pasywności bezrobotnych, którzy przekwalifikowanie traktują jako konieczność pojawiającą się

dopiero w momencie znalezienia interesującej oferty pracy. Bezrobotni, którzy dysponują jakimkolwiek doświadczeniem zawodowym, w większości nie deklarują przywiązania do zawodu wykonywanego w dawnej pracy. Zaledwie 1,3% bezrobotnych jest zainteresowana wyłącznie taką pracą jak ostatnio wykonywana. Wskazywałoby to na dużą elastyczność bezrobotnych w kwestii przekwalifikowania. Warto tutaj również zauważyć, że większość bezrobotnych mających doświadczenie zawodowe wykonywało ostatnio prace niezgodną z wyuczonym zawodem lub wykształceniem. Oprócz zmiany zawodu istotnym aspektem przekwalifikowania może być podniesienie formalnego poziomu wykształcenia. Najbardziej zainteresowani zmianą poziomu wykształcenia są bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz z wykształceniem wyższym. Najniższe zainteresowanie podniesieniem poziomu formalnego wykształcenia wykazują bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym¹⁴⁴.

W ramach realizacji projektu badawczego „Badanie potrzeb podlaskiego rynku pracy” dokonano analiz mobilności zawodowej, edukacyjnej i przestrzennej ludności województwa podlaskiego. Wyniki badań wskazują, że „mobilność edukacyjna badanych zasobów pracy była ograniczona przede wszystkim przez czynnik świadomościowy ankietowanych, którzy w zdecydowanej większości nie widzieli potrzeby kształcenia (bez uzasadnienia) lub nie chcieli się kształcić z uwagi na pozytywną ocenę posiadanych już kwalifikacji. Dotyczyło to zarówno przypadku dotychczasowej, jak i przewidywanej aktywności edukacyjnej. Bierni zawodowo podkreślali, że nie ma żadnej możliwości zwiększenia ich mobilności edukacyjnej. Ci wszyscy, którzy pozytywnie wypowiadali się w tej kwestii, uczestniczyli przede wszystkim w różnego rodzaju szkoleniach/kursach, finansowanych głównie indywidualnie, co było konsekwencją samodzielnego podejmowania decyzji o podejmowaniu aktywności edukacyjnej zgodnych z własnymi zainteresowaniami”¹⁴⁵.

Osoby poszukujące zatrudnienia tak samo jak pracodawcy mają pewne wymagania w stosunku do tego, jaką pracę chcieliby wykonywać. Przy ocenie miejsc pracy najczęściej brana jest pod uwagę wysokość zarobków: nieco ponad trzy czwarte bezrobotnych wskazało na to kryterium oceny, 51% uznało je za najważniejsze. Do

¹⁴⁴ Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym i regionalnym, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, dostępny <<http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20progrnozy%20projektowe/Mapa%20Zawodow%20i%20Kwalifikacji/ver%20skrocona%20A5%20PODLASKA%20MAPA%20ZAWODOW%20I%20KVALIFIKACJI.pdf>>, dostęp [9 kwietnia 2010].

¹⁴⁵ Sobocka-Szczapa H., Poliwczak I., *Mobilność zawodowa, edukacyjna i przestrzenna ludności województwa podlaskiego*, Białystok-Warszawa, 2010, s. 236-237.

liczących się kryteriów należy zaliczyć również stabilność i stałość zatrudnienia, dwa kryteria związane z atmosferą pracy („sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje” i „brak napięć w pracy”), a także wygodne godziny pracy (co w praktyce oznacza najczęściej preferencję wobec pracy jednozmianowej). Podstawą oczekiwań płacowych jest dla zdecydowanej większości respondentów kalkulacja kosztów utrzymania, w mniejszym stopniu decydująca jest wysokość zarobków w poprzednim miejscu pracy. Niecałe 5% bezrobotnych przyznało, że podstawą oczekiwań płacowych są ich zarobki w pracy nierejestrowanej (średnia wartość ich oczekiwań płacowych wynosi 1588,45 zł i nie odbiega istotnie od średnich podawanych przez osoby wskazujące inne podstawy oczekiwań).

Badanie dotyczyło także preferowanych przez osoby poszukujące pracę zawodów. Zwraca uwagę stosunkowo wąskie spektrum wybranych zawodów. Respondenci wskazywali średnio tylko około dwóch zawodów. Znaczący okazał się odsetek odpowiedzi beztreściowych („nie wiem”, „każda praca, każde zajęcie” itp.), które dowodzą, że znaczna część bezrobotnych deklarujących chęć poszukiwania pracy nie ma sprecyzowanych co do tej pracy oczekiwań albo jest zdeterminowana, aby znaleźć jakąkolwiek pracę. Brak zdecydowania, co do poszukiwanej profesji może jednak znacząco zmniejszyć efektywność poszukiwania pracy. Do braku skonkretyzowanych oczekiwań bezrobotnych może się przyczyniać dominacja pracodawców na lokalnym rynku pracy – trzeba wziąć pod uwagę, że to przede wszystkim ich preferencje i oczekiwania kształtują strukturę zatrudnienia. Po trzecie, wśród preferowanych zawodów dominują profesje proste, niewymagające kierunkowego wykształcenia (sprzedawca, sprzątaczką, robotnik budowlany, kierowca), raczej konkretnych umiejętności lub doświadczenia zawodowego.

Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi można w ogólnym zarysie przedstawić postrzeganie podstawowych mechanizmów podlaskiego rynku pracy oraz postrzeganie współpracy z urzędem pracy przez te osoby. Wywiady potwierdzają, że podlaski rynek pracy jest postrzegany jako „rynek pracodawcy” – to pracodawcy dyktują reguły, do których pracownik musi się dostosować.

Przyczyną rotacji pracowników na rynku pracy są zwolnienia, zarówno te przymusowe jak też dobrowolne. Do istotnych czynników decydujących o zwolnieniach jest sezonowy charakter pracy – głównie w budownictwie i rolnictwie. Pracodawcy muszą

w takich sytuacjach zwalniać pracowników, bo wraz z końcem sezonu nie są już potrzebni. Przyczyny zwolnień mogą się również łączyć bezpośrednio z pracownikiem i jakością jego pracy (zwolnienia dyscyplinarne) lub z funkcjonowaniem zakładu (np. restrukturyzacja). Sami pracownicy również często rezygnują z pracy. Stanowiska, które charakteryzuje najwyższy poziom rotacji pokazuje tabela 15.

Tabela 15 Stanowiska/zawody z największą wymuszoną i niewymuszoną rotacją

Rotacja wymuszona			Rotacja niewymuszona		
Zawód	N	%	Zawód	N	%
Sprzedawca	46	13	Sprzedawca	55	12
Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	32	9	Przedstawiciel handlowy	24	5
Kierowca samochodu ciężarowego	29	8	Magazynier	17	4
Magazynier	20	6	Pracownik biurowy	16	4
Przedstawiciel handlowy	15	4	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	14	3
Handlowiec	15	4	Kierowca samochodu ciężarowego	14	3
Robotnik budowlany	14	4	Księgowy (samodzielny)	13	3
Robotnik gospodarczy	10	3	Robotnik budowlany	11	2

Źródło: Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym i regionalnym, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, dostępny <<http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Mapa%20Zawodow%20i%20Kwalifikacji/ver%20skrocona%20A5%20PODLASKA%20MAPA%20ZAWODOW%20I%20KVALIFIKACJI.pdf>>, dostęp [9 kwietnia 2010].

Zwalnianiu pracowników najczęściej towarzyszyło zatrudnianie nowych. W ogólnym bilansie w 2009 roku więcej było osób zatrudnionych niż zwolnionych. Najwięcej pracowników przyjęto tradycyjnie w branżach charakteryzujących się wysoką rotacją, czyli głównie w handlu, budownictwie oraz produkcji artykułów spożywczych i napojów. Poniższa tabela pokazuje liczbę pracowników przyjętych w ciągu ostatnich 12 miesięcy w badanych przedsiębiorstwach z tych 5 branż, w których zatrudniono najwięcej pracowników.

Tabela 16 Całkowita liczba pracowników przyjętych w ciągu ostatnich 12 miesięcy według branży

Działalność/branża przedsiębiorstwa	Całkowita liczba przyjętych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy
Handel detaliczny bez sprzedaży pojazdów mechanicznych, napraw artykułów użytku osobistego i domowego	1853
Produkcja artykułów spożywczych i napojów	864
Budownictwo	626
Działalność zawiązana z prowadzeniem interesów	590
Ochrona zdrowia i opieka socjalna	559

Źródło: Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym i regionalnym, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, dostępny <<http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Mapa%20Zawodow%20i%20Kwalifikacji/ver%20skrocona%20A5%20PODLASKA%20MAPA%20ZAWODOW%20I%20KVALIFIKACJI.pdf>>, dostęp [9 kwietnia 2010].

Najaktywniej poszukiwały pracowników firmy duże zatrudniające ponad 250 pracowników. Duże firmy przodowały w poszukiwaniu techników i robotników wykwalifikowanych, pracowników do prac prostych oraz specjalistów. Firmy zatrudniające od 50 do 249 wyróżniało częstsze niż w innych kategoriach poszukiwanie sprzedawców. Ponad połowa firm poszukujących pracowników nie mogła znaleźć odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy. Najczęstszy problem stanowiły kwalifikacje zawodowe kandydatów (45% badanych wskazało na brak formalnych kwalifikacji kandydatów, a 20% stwierdzało brak potrzebnych na danym stanowisku umiejętności). W 2009 r. co czwarty przedsiębiorca skarżył się na niską aktywność potencjalnych pracowników, co skutkowało brakiem zgłoszeń na oferty pracy. Znaczące przeszkody w zatrudnieniu dotyczyły głównie zawodów, w których wymagano dyspozycyjności, mobilności, bezpośredniego kontaktu z klientem lub nietypowych umiejętności. Zdaniem pracodawców, na podlaskim rynku pracy zbyt wielu jest specjalistów z wyższym wykształceniem humanistycznym. Brak jest natomiast wiedzy na temat zainteresowania pracodawców i sytuacja na rynku pracy absolwentów uczelni i kierunków technicznych. Stąd do niniejszej pracy przeprowadzono badania dotyczące sytuacji absolwentów Politechniki Białostockiej na podlaskim rynku pracy. Wyniki badań przedstawione zostały w rozdziale czwartym.

Jedną z miar niedopasowania popytu na pracę i jej podaży jest niezgodność wykonywanego zawodu z wykształceniem. Z badań wynika, że , że odsetek takich osób sięga nawet 41%. Ocena samego respondenta powoduje występowanie w tej kwestii wielu niezgodności. Różnorodność zawodów uznanych za zgodne jak też za niezgodne z deklarowanym wykształceniem o charakterze ogólnym świadczy z jednej strony o tym, że osoby podejmujące pracę aktualnie dostępną na rynku pracy charakteryzują się wysoką elastycznością i podejmując zatrudnienie niekoniecznie kierują się wykształceniem. Z drugiej zaś strony świadczy to o tym, że analiza rynku pracy pod kątem zawodów niekoniecznie prowadzi do właściwych wniosków – dzisiejszy mechanik może jutro być stolarzem, a wykładowca akademicki urzędnikiem. Z badań wynika, że ok. 40-60% badanych uznaje swój zawód za niezgodny z wykształceniem. W grupie badanych wyróżniają się specjaliści, spośród których tylko 11% uważa, że zawód, który wykonują jest niezgodny z ich wykształceniem. Podobną grupę tworzą przedstawiciele władz i kierownicy, spośród których tylko jeden na trzech odpowiedzieli, że uczyli się innego

zawodu. Wśród najczęściej wskazywanych prac niezgodnych z wykształceniem wskazywano zawody operatora lub monteru maszyn i urządzeń, a także usługi osobiste i sprzedaż.

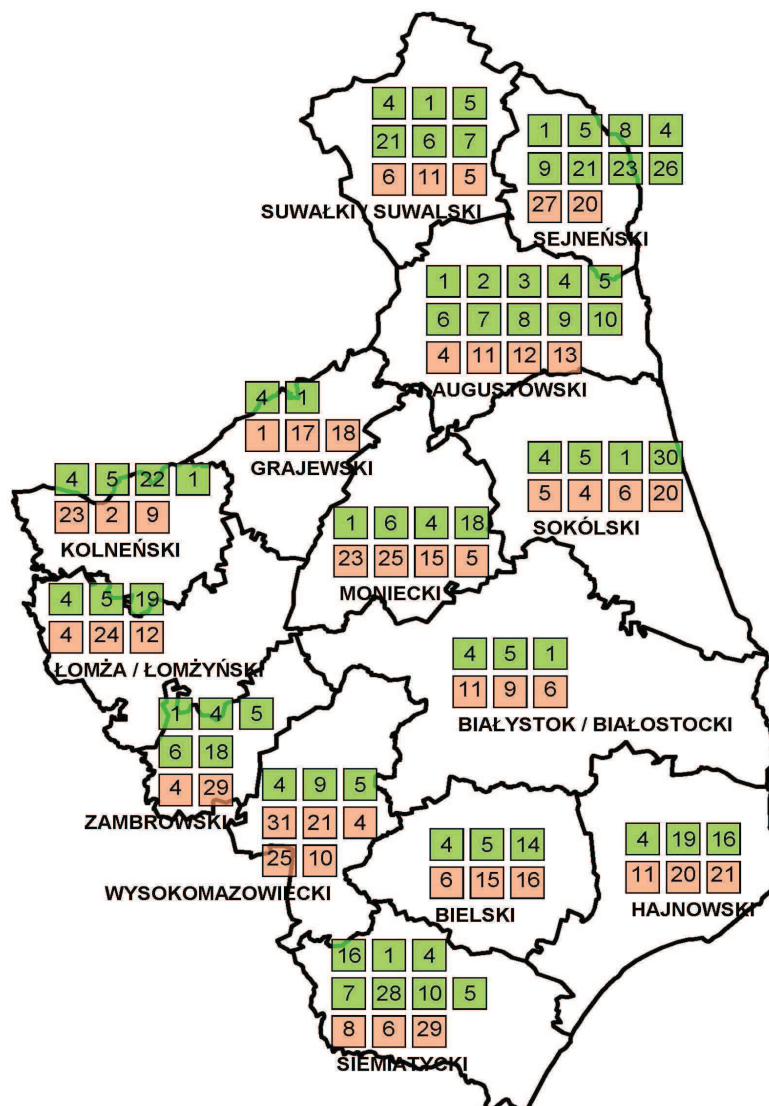
Przy ocenie problemu niedopasowania popytu na pracę do jej podaży istotne jest również spojrzenie z perspektywy struktury zawodowej. Trzeba tu jednak zauważyć, że wśród bezrobotnych występuje bardzo wiele osób niezdecydowanych – 20% nie wie jakiej pracy poszukuje, natomiast 6% deklaruje, że podejmie każdą pracę. Można więc przypuszczać, że w rzeczywistości część tych osób wcale nie jest zainteresowanych podjęciem pracy. Istotną informacją jest również fakt, że wiele spośród zatrudnionych mających za sobą doświadczenie bezrobocia częściej traci pracę, gorzej radzi sobie na rynku pracy, częściej pracuje niezgodnie z wykształceniem. Osoby te charakteryzuje także poczucie braku wyboru na rynku zdominowanym przez pracodawcę.

Badania wykazały, że bezrobotni wskazali 1 957 zawodów (zajęć), którymi ewentualnie byliby zainteresowani, zaś przedsiębiorcy poszukiwali pracowników na 3 730 miejsc pracy. Ponadto z badań wynika, że zawody oferowane przez pracodawców prawie zupełnie nie pokrywają się z zawodami, którymi zainteresowane są osoby gotowe podjąć pracę. Do wyjątków, w których przedsiębiorcy znajdą pracowników należy zawód sprzedawcy, przedstawiciela handlowego, robotnika przemysłowego i budowlanego oraz kucharza. Natomiast zainteresowania nie ma w przypadku stanowisk takich jak: kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, robotnik gospodarczy, robotnik drogowy, ekspedytor pocztowy, listonosz, pielęgniarka, handlowiec. Wśród ofert podjęcia pracy, jednak bez zainteresowania ze strony pracodawców najczęściej wymieniane są: ślusarz, księgowy, kosmetyczka, pracownik ochrony mienia i osób, fryzjer, krawiec, kierowca samochodu ciężarowego, mechanik pojazdów samochodowych, pracownik administracyjny, dozorca, murarz, magazynier, opiekunka dziecięca, sprzątaczk¹⁴⁶.

Poniższy rysunek przedstawia sytuację niedopasowania popytu do podaży na podlaskim rynku pracy z uwzględnieniem podziału na powiaty.

¹⁴⁶ *Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym i regionalnym*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, dostępny <<http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Mapa%20Zawodow%20i%20Kwalifikacji/ver%20skrocona%20A5%20PODLASKA%20MAPA%20ZAWODOW%20I%20KVALIFIKACJI.pdf>>, dostęp [9 kwietnia 2010].

1. Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki
2. Pracownicy usług ochrony
3. Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni
4. Sprzedawcy i demonstratorzy
5. Kierowcy pojazdów
6. Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie
7. Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
8. Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
9. Pracownicy do spraw finansowych i handlowych
10. Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji
11. Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle
12. Pracownicy poczty i pokrewni
13. Siły zbrojne
14. Pozostali pracownicy usług osobistych
15. Pielęgniarki i położne
16. Robotnicy budowlani stanu surowego i pokrewni
17. Średni personel biurowy
18. Mechanicy maszyn i urządzeń
19. Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani
20. Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych)
21. Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
22. Pracownicy usług domowych i gastronomicznych
23. Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni
24. Kierownicy małych przedsiębiorstw
25. Średni personel ochrony zdrowia
26. Robotnicy pokrewni w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni
27. Policjanci, pracownicy Służby Więziennej i ochrony państwa
28. Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni
29. Robotnicy w przetwórstwie spożywczym
30. Gońcy, bagażowcy, portierzy i pokrewni
31. Operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego



Zawód pożądaný przez bezrobotnych
 Zawód pożądaný przez badanych pracodawców

Na mapie zostały uwzględnione grupy zawodów (wg Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności), które przekroczyły 10% wskazań w badanych powiatach lub najczęściej wskazywane trzy grupy.

Rys. 6 Zawody najczęściej wskazywane jako poszukiwane przez pracodawców i pożądane przez bezrobotnych w podziale na poszczególne powiaty województwa podlaskiego

Źródło: Mapa. Zawody najczęściej wskazywane jako poszukiwane przez pracodawców i pożądane przez bezrobotnych w podziale na poszczególne powiaty województwa podlaskiego, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, dostępny <<http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl/default.aspx?docId=7808>>, dostęp [10 kwietnia 2010].

4. Ocena stopnia przygotowania absolwentów uczelni wyższych do podjęcia pracy a wymogi rynku pracy

W ostatnich latach zaobserwowano wzrost zainteresowania edukacją i kształceniem wynikający z wielu przyczyn – postępujących przemian ekonomicznych, społecznych, demograficznych. Charakteryzują one zmiany w organizacji przedsięwzięć gospodarczych, w strukturze zatrudnienia i są to: nowy rynek pracy, rozwój technologii informatycznych i komunikacyjnych, wzrost znaczenia wiedzy i wykształcenia, masowość kształcenia na poziomie wyższym jak również zmiana modeli życia. Owe przemiany w gospodarce oraz zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje wyznaczają konieczność zmian w edukacji. Jednocześnie jakość realizacji tego zadania determinuje w istotnym stopniu gospodarkę i wpływa na rynek pracy.

Wymienione przyczyny sytuują w nowym, wciąż zmieniającym się kontekście szkolnictwo wyższe oraz stanowią wyzwanie dla realizowanych przez nie funkcji. Wiele szkół wyższych podejmuje te wyzwania. W Polsce dotyczy to szczególnie władz uwzględniających potrzeby rynku pracy, które stale modyfikują ofertę edukacyjną i organizują nowe kierunki kształcenia, co zmienia możliwości absolwentów na szczególnie trudnym rynku pracy.

Z badań przeprowadzonych z Wielkiej Brytanii wynika, że studenci studiów dziennych przede wszystkim dokonują wyboru uczelni i kierunku studiów, a mniejsze znaczenie przywiązują do wskaźników zatrudnienia ich absolwentów, a także perspektyw swej przyszłej pracy.

Drugi wymiar powiązań kształcenia w szkolnictwie wyższym z przyszłą pracą absolwentów dotyczy głównie umożliwienia studentom nabycia odpowiednich kompetencji związanych z jej wykonaniem. Obecnie staje się to tym trudniejsze, że w wielu sektorach gospodarki dokonują się gwałtowne zmiany dotyczące natury i organizacji pracy, a wraz z tym oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych. W efekcie absolwenci powinni nie tylko być zdolni do wykonywania określonej pracy teraz, ale także dysponować personalnymi możliwościami inteligentnego zmieniania się wraz ze zmianą sytuacji, czyli powinni radzić sobie z pracą i z uczeniem się przez wszystkie etapy swojego życia.

Z badań UNESCO wynika, że zatrudniający absolwentów oczekują, iż powinni oni posiadać kwalifikacje bazujące na trzech jednakowo znaczących składnikach:

- wiedza ogólna,

- wiedza praktyczna (typu jak),
- umiejętności społeczne i komunikacyjne, a w tym: umiejętności budowania stosunków międzyludzkich, zwracania uwagi na szczegóły, wpływania na innych i perswazji, umiejętności komunikacyjne, samokierowanie, zdolności do przewodzenia i/lub pracy zespołowej, kompetencje w zakresie znajomości języków obcych, orientacja w biznesie, motywacja i zaangażowanie, wytrwałość, elastyczność.

Natomiast z badań przeprowadzonych wśród polskich pracodawców wynika, że ogromne znaczenie ma dla nich fachowość i kompetencje pracownika, w tym: dobra orientacja w zawodzie, wielostronna i operatywna wiedza, znajomość języków obcych oraz obsługi urządzeń biurowych, jak również dobry stan zdrowia, gotowość do poszerzania kwalifikacji i samokształcenia. Pracodawcy potrzebują pracowników o wysokiej kulturze osobistej, sumiennych, uczciwych, pracowitych, lojalnych, odpowiedzialnych, rzetelnych, zdyscyplinowanych, punktualnych, szanujących powierzony im majątek, posiadających predyspozycje do pracy w zespole, zachowujących tajemnicę, prawdomównych, samodzielnych w podejmowaniu decyzji, przedsiębiorczych, wykazujących inicjatywę, posiadających umiejętność adaptacji do nowych warunków, kreatywnych, dynamicznych, operatywnych, łatwo uczących się.

Ponadto pracodawcy poszukują absolwentów, którzy mogą szybko adoptować się do kultury miejsca pracy, potrafią wykorzystywać swe zdolności i umiejętności do rozwoju organizacji, do ułatwiania innowacyjnej pracy zespołu, a także chętnych i zdolnych do kontynuowania nauki przez całe życie, również takich, którzy będą zdolni do myślenia i rozwiązywania problemów, podejmowania inicjatyw i uwzględniania różnych perspektyw ich pracy, często wynikających z niestabilności zatrudnienia.

Jednocześnie sprzężenie zwrotne od pracodawców dostarcza informacji, że absolwenci wielu szkół i uczelni wykazują braki lub niedostatki w zakresie stawianych im wymagań. Absolwenci wyposażeni są w wiedzę teoretyczną, jednak nie potrafią stosować jej w praktyce, „wykwalifikowani” ludzie, którzy ukończyli „uznane” studia wiedzą, co należy zrobić, ale w rzeczywistości nie potrafią tego wykonać. Jak widać występuje pewna rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców wobec absolwentów i tym, czego doświadczają w kontaktach z zatrudnianymi absolwentami. Należy z tego wnioskować, że istnieje niezbyt silny związek między kompetencjami nabywanymi przez studentów w procesie kształcenia w szkolnictwie wyższym i tymi, które warunkują efektywne funkcjonowanie w przyszłej pracy, wskazywanymi przez pracodawców.

W związku z powyższym coraz częściej wskazuje się na potrzebę zmiany w systemie kształcenia. Mowa tu o głębokich przeobrażeniach jakościowych w samej idei kształcenia, co w praktyce oznacza zmiany w zakresie celów, treści, realizacji procesu kształcenia, w zakresie przedmiotu, kryteriów, metod, form i środków kształcenia¹⁴⁷.

Coraz częściej zwraca się uwagę, że ekspansja wykształcenia wyższego postępuje szybciej niż rozwój pojemności rynku pracy do absorpcji w takiej liczbie absolwentów. W efekcie prowadzi to do bezrobocia lub niepełnego zatrudnienia i potencjalnej destabilizacji społecznej. Wraz z masowością szkolnictwa wyższego posiadanie dyplomu przestaje zapewniać dobrą pozycję na rynku pracy, wysoką płacę, pewność zatrudnienia, stabilną karierę zawodową, a staje się podstawowym warunkiem konkurencyjności na trudnym rynku pracy.

W konsekwencji wielu studentów, niezależnie od typu studiów podejmuje zatrudnienie na pół lub pełnym etacie już podczas studiów. Umożliwia to nabywanie praktycznych doświadczeń w pracy, poprawia sytuację finansową, ale przede wszystkim zwiększa szanse na uzyskanie zatrudnienia po ukończeniu studiów¹⁴⁸.

W aspekcie problemów wynikających z tendencji współczesnego rynku pracy (konieczność odejścia w przygotowaniu zawodowym od wąskiej specjalności, brak zapotrzebowania na pracowników z niskimi kwalifikacjami, przechodzenie od pracy fizycznej do przemysłowej, pojawianie się nowych zawodów i zanikanie starych, odchodzenie od pracy na całe życie) wydaje się, że współczesne przygotowanie do zawodu musi wykraczać poza wymiar czysto merytoryczny, sprowadzający się do przekazania wiedzy i kształtowania umiejętności praktycznych. Istniejąca wiedza podwaja się z częstotliwością siedmiu lat. Połowa wiedzy, której uczą się studenci na pierwszym roku studiów jest już przestarzała w momencie, gdy kończą studia. Młodzi ludzie chcąc uniknąć bezrobocia pozostają dłużej w szkołach i wybierają często dodatkowe kształcenie. Mimo to im dłużej to trwa, tym bardziej ich nauka, w odniesieniu do zawodowej przyszłości, wydaje się być jedynie stratą czasu. Szkoły stają się coraz częściej przechowalniami „poczekalniami” i przestają spełniać należące do nich zadania przygotowania do zawodu¹⁴⁹.

Stosunek do szkoły i definicje jej funkcjonowania kształtuje przekonanie, że od przygotowania wyniesionego ze szkoły zależą późniejsze zarobki i kariera zawodowa,

¹⁴⁷ Krajewska A., *Szkolnictwo wyższe w kontekście potrzeb i problemów rynku pracy*, [w:] *Edukacja wobec rynku pracy: realia, możliwości, perspektywy*, pod red. R. Gerlacha, Bydgoszcz, 2003, s.225-228.

¹⁴⁸ Tamże, s. 232.

¹⁴⁹ Paradowska-Stajszczak M., *Wymagania rynku pracy a efektywność systemu edukacji*, [w:] *Człowiek a rynek T. II* pod red. S. Partyckiego, Lublin, 2004, s. 193-194.

a kompetencje oraz umiejętności przyswajane w szkole są przydatne, a nawet konieczne do korzystnego działania jednostki i społeczeństwa.

Dzisiejsza rzeczywistość różni się całkowicie od tej z początku wieku, przez co szkoła, która utworzona została po to, aby towarzyszyć rozwojowi przemysłowemu, obecnie jest już niedostosowana do potrzeb kształcenia społeczeństwa. Oskarża się ją o to, że nie spełnia swej roli, gdyż umożliwia każdemu znalezienie zatrudnienia. Jednak coraz częściej pada pytanie czy naprawdę można tego od niej żądać, kiedy w obecnym świecie nikt nie potrafi powiedzieć, jakie będą potrzeby zatrudnienia jutra oraz nie jesteśmy w stanie przewidzieć, które z zawodów całkowicie przestaną istnieć.

Rewolucja informatyczna dokonująca się na naszych oczach powoduje, że kładzie się nacisk na reformowanie edukacji. Główny kierunek zmian obejmuje odchodzenie od ilościowego przekazu wiadomości, co oznacza zmianę modelu pamięciowego nauczania w którym dominuje myślenie. Coraz częściej podkreśla się znaczenie nowoczesnych technologii informacyjnych dla edukacji narzucających konieczność wyposażenia szkół w komputery i dostęp do Internetu. Zwraca się jednak przy tym uwagę na fakt, że Internet daje dostęp do informacji, ale nie do wiedzy. Nadmiar informacji połączony z brakiem ich rozumienia, wartościowania i ustosunkowania się do nich nie wspomaga efektywności kształcenia. Podstawowym zadaniem szkoły staje się ćwiczenie zdolności do znajdowania związków między faktami. Przyszłość należy do naukowców, którzy ze specjalistów wąskiej dziedziny zmieniają się w „specjalistów od uogólnień”.

Spółeczeństwo nie może już żądać od szkoły aby bezpośrednio przygotowywała uczniów do konkretnego zawodu. Powinno obecnie wymagać, aby kształtowała ona osobowości zdolne do wykazywania się aktywnością w całkiem odmiennym świecie, zdolne do zrozumienia i opanowania złożoności działań i stosunków międzyludzkich, z którymi będą miały do czynienia, zdolne do wzięcia na siebie wolności wyboru, który będzie ich wyborem z jego szansami, ale także odpowiedzialnością i niestabilnością, jaką ta wolność narzuca¹⁵⁰.

Z badań wynika, że zmienia się sposób myślenia o przyszłych pokoleniach pracowników i nie może on już być oparty na tradycyjnie rozumianej kategorii najemnego i podporządkowanego personelu. Koncepcja taka może odnosić się do wąskiej grupy osób charakteryzujących się niskimi kwalifikacjami i motywacją do osiągania sukcesów. W pozostałych przypadkach ten typ tradycyjnego pracownika nie powinien być powszechny z trzech powodów:

¹⁵⁰ Tamże, s. 195-196.

- wyższe wykształcenie i dłużej trwający proces edukacji zmuszają do większej rozważności w podejmowaniu życiowych decyzji,
- sam system edukacji wsparty na kolejnych etapach, egzaminach i promocjach zakłóca komfort bezpiecznej lokalizacji w znanym środowisku i systemie oraz stale weryfikuje osobistą wartość,
- zmiany programów nauczania idą w kierunku rozwiązywania problemów przez młodego człowieka, uczą kreatywności, a nie w kierunku mechanicznego bezrefleksyjnego wykonywania poleceń.

Za przykład można tu podać wyniki przeprowadzonych badań dotyczących menedżerów. Z punktu widzenia przydatności na uniijnym rynku pracy wiedzy charakterystycznej dla menedżerów, zdaniem respondentów ważna jest wiedza z zakresu najnowszych trendów w organizacji i zarządzaniu. Za potrzebną respondenci uznali również:

- wiedzę z zakresu stosunków międzynarodowych,
- ogólną wiedzę humanistyczną
- wiedzę z zakresu psychologii i socjologii.

Najniżej respondenci ocenili potrzebę posiadania wiedzy dotyczącej technologii produkcji i procesów wytwórczych i przygotowanie do prowadzenia własnej firmy. Według respondentów ważne jest nie tylko posiadanie wiedzy, ale przede wszystkim konieczna jest umiejętność wykorzystania w praktyce zdobytej w trakcie studiów wiedzy. Umiejętność tę za niezbędną uznało 70% respondentów.

Wiedza odzwierciedla tylko stan świadomości człowieka, oznacza zasób jego wiadomości i umiejętności zdobytych dzięki uczeniu się i doświadczeniu życiowemu. Natomiast umiejętność oznacza sprawność w posługiwaniu się odpowiednimi wiadomościami, przy wykonywaniu określonych zadań. Wyniki przeprowadzonych badań jako najważniejszą umiejętność, którą powinien posiadać młody pracownik wskazują umiejętność zaistnienia w sieci światowej wymiany informacji i komunikacji (Internet, pokonanie barier językowych), a także umiejętność rozwiązywania problemów. Za niezbędne uznano również: umiejętność myślenia strategicznego i negocjacji. Natomiast nieco mniej istotną wymieniano umiejętność przekazywania wiedzy. Obok określonej wiedzy i umiejętności istotne okazały się także pewne cechy i zdolności takie jak: odpowiedzialność, opanowanie w sytuacjach stresowych, pewność siebie i samodzielność. Istotne zdaniem respondentów są również: uczciwość, umiejętność pracy w zespole,

przedsiębiorczość i kreatywność, systematyczność oraz lojalność i zdolność do podejmowani wyzwań.

Wśród cech cenionych zdaniem respondentów na rynku pracy znajduje się wiele związanych z koniecznością współpracy z innymi ludźmi. Ponadto respondenci uważają, że pracodawcy oczekują od podwładnych twórczego podejścia do zadań, ale w ściśle określonych przez siebie granicach. Skutkiem tego kreatywność nie stanowi elementu rozwoju jednostki, ale staje się narzędziem wykorzystywanym przez pracodawcę. Można więc powiedzieć, że chociaż wśród cech poszukiwanych przez pracodawców może górować indywidualizm, to jest on wyraźnie osadzony w ramach grupy i przez nią definiowany¹⁵¹.

Województwo podlaskie stanowi obszar o bogatym zapleczu edukacyjnym, w szczególności mowa tu o uczelniach wyższych. Stanowią jego wizytówkę w kraju, a wielu młodych ludzi decyduje się na przyjazd na wschodnie krańce Polski aby podjąć studia w renomowanych uczelniach państwowych. Szczególną pozycję wśród nich zajmuje Politechnika Białostocka jako najlepsza uczelnia techniczna w regionie. Szkoły wyższe kształcą młode osoby, które później poszukują zatrudnienia głównie na podlaskim rynku pracy. Rynek podlaski charakteryzuje dość wysokie bezrobocie jednak nie wyższe niż średnie w kraju. Występują pewne niedopasowania strony popytowej i podażowej, które również wynikają ze specyfiki podlaskiego rynku pracy. Nie występują tu jednak żadne szczególne odchylenia od sytuacji występujących w całym kraju, a strony popytowa i podażowa zgodnie dążą do wzajemnego dopasowania. Informacją świadczącą o dobrej sytuacji podlaskich absolwentów na rynku pracy jest to, że województwo podlaskie wykazuje jeden z najniższych wskaźników poziomu bezrobocia wśród ludzi młodych w wieku 25-34 lata w kraju – 27,8%¹⁵².

¹⁵¹ Szczepańska – Woszczyzna K., Penar D., *Profil absolwenta uczelni wyższej (wyniki badań)*, [w:] *Edukacja wobec rynku pracy i integracji europejskiej: praca zbiorowa* pod red. K. Szczepańskiej-Woszczyzny, Z. Dacko-Pikiewicz, Dąbrowa Górnicza, 2007, s. 117-126.

¹⁵² Matwiejczuk W., Samul J., *Instrumenty zarządzania rynkiem pracy regionie*, [w:] *Zarządzanie organizacją w nowej rzeczywistości gospodarczej. Wybrane problemy*, pod red. W. Matwiejczuka, Warszawa, 2009, s. 30.

Rozdział IV Analiza osiągnięć zawodowych absolwentów Politechniki Białostockiej na rynku pracy

1. Cele i metodologia badania

Rynek pracy jest specyficznym tworem, który można badać i analizować z wielu perspektyw. Jedną z możliwości jest przebadanie rynku pracy od strony podażowej, czyli sytuację pracowników i bezrobotnych. Ocenia się wtedy przede wszystkim poziom bezrobocia, jego przyczyny i skutki oraz losy zawodowe pracowników. Badanie rynku pracy od strony popytowej pozwala na określenie sytuacji pracodawców, czyli przykładowo tego, czy mają problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników oraz co im przeszkadza w swobodnym prowadzeniu ich działalności. Na podstawie przeglądu literatury z zakresu szkolnictwa wyższego oraz rynku pracy dokonano opracowania tych zagadnień w formie teoretycznej, co stało się przyczynkiem do zaplanowania badań własnych. Nieczęsto spotyka się opracowania oceniające efekt ukończenia szkoły wyższej jakim jest późniejsza sytuacja absolwenta na rynku pracy. Tego typu badania nie są standardowo przeprowadzane, mimo iż odgrywają istotną rolę z punktu widzenia przede wszystkim uczelni wyższych. Badania tego typu są źródłem wiedzy o zgodności procesu oraz programu nauczania z wymogami na rynku pracy, czyli adaptacyjności uczelni do potrzeb rynku pracy. Mogą one służyć do nawiązywania kontaktu z absolwentami, co w konsekwencji może zaowocować rozwijaniem współpracy i budowania więzi między biznesem a sferą nauki. Może też stanowić sposób kreowania wizerunku uczelni. Osiągnięcia absolwentów mogą posłużyć jako reklama wysokiej jakości usług oferowanych przez uczelnie. Badania są ważne również dla innych instytucji m.in. urzędów pracy, które prowadzą różnego rodzaju statystyki i dokonują oceny chłonności rynku pracy dla poszczególnych zawodów oraz absolwentów różnych kierunków i uczelni. Niniejsza praca również jest efektem współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Białymstoku, który wyraził swoje zainteresowanie wynikami takich badań. Pracownicy Urzędu mają swój wkład zarówno w doborze próby, określeniu celu badawczego, jak też w kształtowaniu narzędzia badawczego (scenariusza wywiadu). Najbardziej pomocni okazali się pracownicy Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy, którzy udzielili swojego wsparcia w kształtowaniu ostatecznej wersji kwestionariusza pytań wykorzystanego w badaniu.

Ogólnym celem projektu badawczego była ocena adaptacyjności uczelni do potrzeb rynku pracy. Jako cele szczegółowe można wyróżnić:

- ocenę wpływu poziomu wykształcenia oraz wyników w nauce na późniejszą sytuację na rynku pracy,
- przedstawienie chłonności podlaskiego rynku pracy dla specjalistów z poszczególnych dziedzin, a mianowicie zarządzania i elektroniki.

Do realizacji powyższego celu wykorzystano metodę wywiadów częściowo standaryzowanych. Technika ta polega na przeprowadzaniu pogłębionych wywiadów indywidualnych z zastosowaniem elementu standaryzacji. Jest nim „scenariusz wywiadu, przyjmujący za podstawę ustalony schemat wątków tematycznych, ale same pytania nie są standaryzowane. O kolejności i sposobie formułowania pytań decyduje badacz, który może stawiać pytania dodatkowe i wzbogacić wywiad o nowe zagadnienia”¹⁵³. O wyborze metody zadecydowała potrzeba uzyskania pogłębionych informacji od poszczególnych osób, co umożliwia tylko i wyłącznie osobiste spotkanie oraz swobodna i otwarta rozmowa. Zastosowana metoda należy do metod jakościowych opierających się na założeniu, że do badania niektórych problemów lepiej nadają się pogłębione analizy mniejszej liczby przypadków, niż powierzchowne dużej. W przypadku badań absolwentów metoda ta wydaje się być najbardziej adekwatną ze względu na fakt braku standaryzacji losów absolwentów uczelni wyższych.

Scenariusz wywiadu zawarty w załączniku nr 1 składa się z około pięćdziesięciu pytań. Jednak w czasie prowadzonych rozmów część pytań nie była dopasowana do indywidualnych sytuacji respondentów, co powodowało ich eliminację lub zmianę na inne. Pytania dzielą się na trzy grupy. Grupa pierwsza dotyczy edukacji oraz tego jakie ma ona odbicie w obecnej sytuacji zawodowej respondenta. Grupa druga zawiera pytania dotyczące poszukiwania pracy przez respondenta. Natomiast grupa trzecia są to pytania odnoszące się do oceny obecnej sytuacji respondenta na rynku pracy. Ponadto scenariusz zawiera również pytania metryczkowe, które dotyczą kryteriów doboru próby.

Spotkania z respondentami odbywały z reguły się w niewielkich lokalach umożliwiających spokojną rozmowę „przy kawie”. Miejsca spotkań wynikały z preferencji badanych. Czas spotkań ustalany był w zależności od dostępności obu stron rozmowy. Respondenci zachowywali się swobodnie, a rozmowy przeprowadzane były w koleżeńskej atmosferze. Dwaj respondenci z Wydziału Zarządzania mieli ograniczony czas na spotkanie

¹⁵³ Nikodemka-Wołowik A. M., *Klucz do zrozumienia nabywcy. Jakościowe badania marketingowe*, Warszawa, 2008, s. 40.

w związku z czym rozmowa musiała być bardziej precyzyjna i konkretna. Wskutek takiej sytuacji odpowiedzi na pytania często były krótkie, a badani nie mieli możliwości na swobodne rozwijanie swoich wypowiedzi. Miało to później wpływ na analizę przeprowadzonych badań i uniemożliwiło podawanie na przykład przyczyn opisanych zachowań. Absolwenci Wydziału Elektrycznego przeznaczali na spotkanie większą ilość czasu. Wykazywali się inicjatywą oraz z chęcią rozwijali swoje wypowiedzi. Nierzadko abstrahowali od tematu lub powracali to pytań zadanych wcześniej dopowiadając jakieś ich zdaniem istotne informacje. Podczas analizy przeprowadzonych badań okazało się, że część pytań była niedoprecyzowana, wskutek czego respondenci odpowiadali na pytania nie argumentując swoich odpowiedzi.

Wywiady przeprowadzone zostały z sześcioma osobami. Do próby dobierano osoby, które spełniały następujące warunki:

- rodzaj ukończonej szkoły – Politechnika Białostocka,
- poziom wykształcenia – uzyskany tytuł magistra,
- rodzaj studiów – stacjonarne,
- wydział, na którym studia zostały ukończone – Wydział Zarządzania, Wydział Elektryczny,
- rok ukończenia szkoły – 2007, 2008,
- średnia uzyskana na studiach:
 - wysoka: powyżej 4,2;
 - średnia: między 3,5 a 4,19;
 - niska: poniżej 3,5.

Przebadano 6 osób, w tym 3 osoby ukończyły Wydział Elektryczny i 3 Wydział Zarządzania. Nie wszystkie osoby spełniały całkowicie wymagane kryteria, jednak zostały ujęte w badaniu ze względu na brak zainteresowania ze strony pozostałych zapraszanych do badania absolwentów. Ponadto w przypadku absolwentów Wydziału Elektrycznego nie została przebadana osoba o średniej poniżej 3,5. Dostęp do takich osób okazał się niezwykle trudny, ponieważ większość osób kończyła studia z wyższą średnią oceną m.in. ze względu na specyfikę kierunku. Jest to ich zdaniem kierunek, na który decydują się osoby zainteresowane tą dziedziną i stawiające za cel zdobycie jak największej ilości wiedzy. Trudności z dotarciem do respondentów wynikały również z ogromnej skali migracji wśród młodych inżynierów, ponieważ wielu z nich znajduje się poza granicami kraju. Ponadto badania dotyczyły głównie podlaskiego rynku pracy, a część absolwentów nie mieszka w jego

obszarze. Jeden z badanych również mieszka poza województwem podlaskim, jednak wziął udział w badaniu jako przykład osoby, dla której podlaski rynek pracy okazał się mało chłonny w dziedzinie, którą się zajmuje. Zmiany wprowadzone do szkolnictwa wyższego po podpisaniu Deklaracji Bolońskiej również znacznie wpłynęły na wynik badań. Podział studiów na dwustopniowe daje możliwość zmiany zarówno kierunku, jak też uczelni już po ukończeniu pierwszego stopnia, czyli po osiągnięciu tytułu licencjata lub inżyniera. Jeden z respondentów dokonał zarówno zmiany uczelni z Wyższej Szkoły Administracji Publicznej w Białymstoku na Politechnikę Białostocką, jak też kierunku ze Stosunków Międzynarodowych na Zarządzanie specjalność Zarządzanie Przedsiębiorstwem. Innym przykładem są dwaj respondenci, którzy po ukończeniu studiów pierwszego stopnia i uzyskaniu tytułu inżyniera z kierunku Rolnictwo na Wydziale Zarządzania Politechniki Białostockiej kontynuowali naukę na drugim stopniu, ale już w trybie niestacjonarnym i na kierunku Zarządzanie i Marketing. Tego typu zmiany charakteryzują badanych absolwentów Wydziału Zarządzania, natomiast wszyscy przebadani absolwenci Wydziału Elektrycznego studiowali w trybie studiów jednolitych na kierunku Elektronika i Telekomunikacja.

Osobom, które wzięły udział w badaniu w niniejszej pracy przypisano numery za pomocą których będą oni w dalszej analizie rozróżniani.. Będą to:

- Respondent nr 1: Wydział Elektryczny, kierunek Elektronika i Telekomunikacja, studia jednolite magisterskie w trybie stacjonarnym, średnia wysoka: 4,5, rok ukończenia studiów 2007, mężczyzna, 27 lat;
- Respondent nr 2: Wydział Elektryczny, kierunek Elektronika i Telekomunikacja, studia jednolite magisterskie w trybie stacjonarnym, średnia przeciętna: 3,9, rok ukończenia studiów 2007, mężczyzna, 28 lat;
- Respondent nr 3: wydział Elektryczny, kierunek Elektronika i Telekomunikacja, studia jednolite magisterskie w trybie stacjonarnym, średnia przeciętna (traktowana w opracowaniu jako niska): 3,7, rok ukończenia studiów 2008 (obrona pracy dyplomowej rok po ukończeniu nauki), mężczyzna, 28 lat;
- Respondent nr 4: Wydział Zarządzania, kierunek Zarządzanie Przedsiębiorstwem (II stopień, stacjonarne), studia I-go stopnia na kierunku Administracja w Wyższej Szkole Administracji Publicznej, średnia wysoka: 4,5, rok ukończenia studiów 2007, lat 27;
- Respondent nr 5: Wydział Zarządzania, kierunek Rolnictwo (I stopień, studia inżynierskie, stacjonarne) i Zarządzanie i Marketing (II stopień, niestacjonarne), średnia przeciętna: 3,6, rok ukończenia studiów 2008, mężczyzna, 28 lat;

- Respondent nr 6: Wydział Zarządzania, kierunek Rolnictwo (I stopień, studia inżynierskie, stacjonarne) i Zarządzanie i Marketing (II stopień, niestacjonarne), średnia niska: 3,4, rok ukończenia studiów 2008, mężczyzna, 26 lat.

2. Losy absolwentów politechniki Białostockiej w świetle badania

2.1. Okres edukacji

Pierwsza grupa pytań zadanych badanym dotyczy okresu edukacji na Politechnice Białostockiej. Zamierzeniem było zbadanie poziomu aktywności studenckiej badanych osób. Okazało się, że żadna z badanych osób nie działała w samorządzie studenckim ani nie korzystała z programu wymiany studentów. Świadczy to o tym, że badane osoby charakteryzowało niewielkie zaangażowanie społeczne. Jedyną zaś formę zdobywania doświadczeń zawodowych – praktyki, postrzegali jako obowiązek narzucony przez Uczelnię (odbywały tylko z obowiązku narzuconego przez uczelnię). W przypadku absolwentów Wydziału Elektrycznego badani praktyki odbywali w przedsiębiorstwach i jednostkach niekoniecznie zajmujących się działalnością ukierunkowaną na dziedzinę elektroniki. Najbardziej zbliżone do kierunku studiów praktyki odbył Respondent nr 2 w Urzędzie Komunikacji Elektronicznej. Respondent nr 1 praktyki odbył w Zakładzie Usług Radiowo Telewizyjnych, natomiast Respondent nr 3 w siedzibie osiedlowej sieci internetowej. Tylko jedna z badanych osób uczestniczyła w czasie nauki w stażu. Jest to respondent nr 6 (o najniższej średniej), który po uzyskaniu stopnia inżyniera podjął staż w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Staż w ARiMR został mu przydzielony ze względu na ukończony kierunek. Natomiast wszyscy badani bez względu na ukończony kierunek i wyniki w nauce podejmowali zatrudnienie już podczas studiów. Z reguły była to praca w „szarej strefie” podejmowana podczas wakacji. Tylko absolwent Wydziału Zarządzania z najniższą średnią próbował swoich sił za granicą. Pozostali badani pracowali w Polsce. Respondent nr 2 pracował na budowach oraz jako „układacz na półkach” w sieci Auchan (umowa o dzieło lub zlecenie), Respondent nr 1 zajmował się dorywczo (jako pomoc bratu) zakładaniem systemów alarmowych, natomiast Respondent nr 5 już podczas studiów rozpoczął w „szarej strefie” działalność, którą zajmuje się do dziś (mowa będzie o tym w dalszej części opracowania). Jedynie respondent nr 3 (najniższa średnia wśród badanych absolwentów WE) podczas studiów podjął pracę na pełny etat w systemie zmianowym na

umowę o pracę na czas nieokreślony. Jak można wnioskować z powyższych informacji studenci studiów dziennych bez względu na wyniki w nauce podejmują pracę już podczas nauki. Jest to jednak głównie praca dodatkowa podejmowana „na czarno”.

Kolejne zagadnienie to zadowolenie z ukończonego kierunku.

Całkowite zadowolenie z ukończonego kierunku studiów wyraził Respondent nr 1, który obecnie pracuje w zawodzie oraz Respondent nr 5, który z wyuczonym zawodem nie ma obecnie nic wspólnego. Na kierunek, który ukończyli decydowali się z różnych powodów. Miały na to wpływ zarówno zainteresowania jak też przypadki. Obaj zadowoleni z ukończonego kierunku respondenci zdecydowali się na Politechnikę Białostocką, ponieważ jak stwierdzili *„innego wyboru właściwie nie mieli”*. Respondent nr 1 zdecydował się na złożenie dokumentów na Politechnikę Białostocką ze względu na kierunek, który go interesował, ale także na zasady rekrutacji, których główną cechą był konkurs świadectw. Badany zainteresowany był studiowaniem tego samego kierunku (Elektronika i Telekomunikacja) na Politechnice Warszawskiej, jednak nie zdobył wystarczającej liczby punktów podczas rekrutacji. Osiągnięty wynik pozwalał mu jedynie na podjęcie studiów na tej uczelni na kierunku Mechanika i Budowa Maszyn, który stanowił słabą konkurencję dla Elektroniki. Dużo bardziej interesującą alternatywą stało się studiowanie na Politechnice Białostockiej. Wybór kierunku przez respondenta wiązał się zarówno z jego zainteresowaniami, jak też ambicjami. Wstępnie wybór kierunku, a w dalszej kolejności najtrudniejszej specjalności stanowiło swoiste wyzwanie. Świadczą o tym słowa respondenta nr 1: *„Jeżeli zrobię coś bardzo trudnego, to znaczy, że bez problemu poradzę sobie ze sprawami łatwiejszymi. Tak też było na studiach. Uznałem, że jeżeli poradzę sobie na specjalności Aparatura Elektroniczna to na przykład przekwalifikowanie się w dziedzinie Optoelektroniki na pewno będzie proste”*. Zadowolenie Respondenta nr 1 wynika z wysokiego poziomu reprezentowanego przez uczelnię oraz możliwości realizacji swoich zainteresowań na wybranym kierunku. W przypadku Respondenta nr 5 o podjęciu studiów na kierunku Rolnictwo zadecydowało jedynie to, że nie przyjęto go na żadną inną uczelnię. Jego zadowolenie z kierunku wynika z faktu, że w ogóle miał możliwość studiowania i poznania tych osób, które poznał na studiach. Świadczą o tym słowa Respondenta nr 5: *„Dla mnie studia były po prostu życiowym doświadczeniem. Nie miał znaczenia kierunek, bo i tak moje życie obraca się wokół nagrań i montażu. Dla mnie najważniejsi byli ludzie, których poznałem i przeżycia z nimi związane”*. Pozostali badani nie są do końca zadowoleni z ukończonego kierunku. Respondent nr 6 (absolwent WZ), który obecnie pracuje z zawodem i bardzo dobrze sobie radzi rozpoczął studia na kierunku Rolnictwo, ponieważ nie dostał się

na Kulturoznawstwo, jednak gdyby dziś mógł wybrać inne studia podjąłby naukę na Akademii Wychowania Fizycznego ze względu na zainteresowanie tańcem. Mimo tego, że Respondent nr 6 bardzo dobrze radzi sobie teraz w pracy, która wiąże się z ukończonym kierunkiem, twierdzi, że w pracy przydaje mu się jedynie część wiedzy teoretycznej, którą pozyskał z uczelni. Jego zdaniem aby poradzić sobie na rynku pracy potrzebna jest wiedza praktyczna i tylko podstawy wiedzy teoretycznej, która przekazywana jest na studiach. Respondenci, którzy ukończyli kierunek Elektronika i Telekomunikacja i nie są tym w pełni usatysfakcjonowani podjęli studia na tym kierunku ze względu na zainteresowania oraz szkołę, którą ukończyli wcześniej, a mianowicie Technikum Elektryczne. Respondent nr 3 gdyby dziś miał możliwość dokonać innego wyboru kierunku zdecydowałby się na Budownictwo, ponieważ jest to jego zdaniem obecnie „*jeden z lepszych kierunków*”. Ocena ta wynika z obserwacji gospodarki kraju oraz sytuacji tej dziedziny zarówno pod kątem jej rozwoju jak też chłonności rynku pracy dla absolwentów kierunku Budownictwo. Natomiast Respondent nr 2 swoje niezadowolenie wyraża w stosunku do tego, z jakim efektem studia zostały ukończone. Największym mankamentem kierunku Elektronika i Telekomunikacja jego zdaniem jest to, że absolwenci nie otrzymują uprawnień do podpisywania się pod własnymi projektami. Respondent powiedział, że „*uzyskanie na studiach takich uprawnień gwarantuje absolwentom lepszy start*”. Na decyzję o podjęciu studiów na Politechnice przez Respondenta nr 4 największy wpływ miała ocena porównawcza z Uniwersytetem w Białymstoku, która to uczelnia oceniana jest znacznie gorzej przez znajomych studentów i absolwentów obu tych szkół. Respondent nr 4 wybrał kierunek Zarządzanie ze względu na to, że zawsze interesowały go sprawy ekonomii, a jej podstawy poznał na studiach pierwszego stopnia. Respondent nr 4 wyraził częściowe niezadowolenie z ukończonego kierunku, ponieważ jego zdaniem podjął nieodpowiednią decyzję odnośnie specjalności. Jego zdaniem zanim podejmie się decyzję co do kierunku/specjalności należy dokładnie przeanalizować „*co daje*” ukończenie konkretnego kierunku. Respondent dziś żałuje, że nie zdecydował się na specjalność Finanse i Rachunkowość, gdyż jego zdaniem ukończenie tej specjalności dużo bardziej ukierunkowuje absolwenta, a zawód księgowego jest bardziej opłacalny. Zdaniem Respondenta nr 4 tematyka przedmiotów prowadzonych na studiach była prosta i można było część opanować całkowicie samodzielnie, natomiast w przypadku Finansów i Rachunkowości samodzielna nauka jest praktycznie niemożliwa.

Badani respondenci oceniając Politechnikę Białostocką okazali się dość powściągliwi. Mieli pewne problemy z określeniem zarówno pozytywnych jak i negatywnych cech uczelni. Absolwenci Wydziału Elektrycznego za pozytywną cechę uznali pracującą na tym Wydziale

kadre wykładowców. Dwaj badani Respondenci uznali, że wykładowcy osobiście angażowali się w swoją pracę, wkładają w nią wiele serca i zależy im na przekazywaniu wiedzy studentom. Do pozytywnych cech zaliczono także wysoki poziom nauczania oraz to, że uczelnia jest „na bieżąco” w dziedzinie technologii. Respondent nr 3 stwierdził, że *„Zaletą Politechniki Białostockiej jest to, że jest to uczelnia niezwykle nowatorska w porównaniu z innymi na Podlasiu”*. Respondent ten jako osoba pracująca w trakcie studiów pozytywnie ocenił Politechnikę pod kątem pomocy studentowi i ułatwianiu mu równoległego funkcjonowania zarówno w uczelni jak i w pracy. Jego zdaniem ogromną zaletą uczelni jest korzystanie z system USOS (Uniwersytecki System Obsługi Studiów, czyli oprogramowanie wspomagające proces obsługi toku studiów), którego funkcjonowania osobiście nie doświadczył i co uważa za wielką stratę. Jeden z respondentów ocenił pozytywnie uczelnię ze względu na możliwość studiowania w nowym budynku, co jego zdaniem wpływa na komfort psychiczny studenta i umila odbywanie zajęć. Przy ocenie cech negatywnych Respondent nr 3 uznał, że takich nie było, Respondent nr 2 stwierdził, że największą wadą jest sposób przekazywania wiedzy, a mianowicie za mało zajęć praktycznych, a za dużo „suchej teorii” pozostawiający niedosyt. Negatywnie ocenił również obsługę w dziekanacie. Najwięcej zastrzeżeń do uczelni miał Respondent nr 1, który tak jak Respondent nr 2 miał zastrzeżenia odnośnie przekazywania wiedzy. Jego zdaniem na Wydziale Elektrycznym odbywa zbyt mało zajęć praktycznych, przeprowadza się mało doświadczeń, laboratoria są słabo wyposażone, a komputery przestarzałe i mało funkcjonalne.

Absolwenci Wydziału Zarządzania pozytywnie ocenili kadre wykładowców. Stwierdzili, że są to osoby kompetentne, którym zależy na przekazaniu wiedzy studentom. Aby „nie przesadzić” Respondent nr 4 dodał, że *„Niestety nie dotyczy to wszystkich wykładowców, gdyż część z nich niestety bardzo skutecznie zniechęca studentów do nauki nieraz bardzo ciekawych przedmiotów”*. Również ocena pracy Dziekanatu różniła się w przypadku Respondenta z wysoką średnią oraz respondentów ze średnimi niższymi. Ci drudzy pracę Dziekanatu ocenili jako dobrą i wymienili wśród cech pozytywnych. Natomiast Respondent nr 4 miał odmienne zdanie. Twierdzi, że *„Pracownicy bywają niekompetentni, nieprzyjemni i nigdy nic nie wiedzą”*. Respondent ten do pozytywów zaliczył ciekawy program zajęć oraz duży wybór kierunków przyszłościowych na wszystkich wydziałach. Za przykład wymienił niedawno powstały kierunek Inżynierii Biomedycznej, który funkcjonuje tylko w jednej uczelni podlaskiej czyli na Politechnice Białostockiej. Respondenci o niższych średnich, którzy ukończyli kierunek Rolnictwo stwierdzili, że kierunek, który ukończyli był niedopracowany, ponieważ prowadzonych było zbyt wiele

przedmiotów typowych dla kierunku Zarządzanie. Ponadto negatywnie ocenili zaplecze wydziału jako przestarzałe oraz sposób przekazywania wiedzy w postaci „suchej teorii”.

Aż cztery z badanych osób gdyby dziś miały taką możliwość dokonałyby innego wyboru kierunku o czym mowa była już wcześniej. Odmierna odpowiedź nie dziwi w przypadku Respondenta nr 1, który podejmując studia na kierunku Elektronika i Telekomunikacja wiedział, że właśnie to chciałby studiować, dziś zupełnie nie żałuje swojego wyboru i jest w pełni zadowolony z podjętej decyzji. Również wynik osiągnięty na studiach jest imponujący i świadczy o wysokim zaangażowaniu tej osoby w naukę i rozwój. Identyczna odpowiedź padła z ust Respondenta nr 5, jednak trudno jest określić skąd taka ocena. Można przypuszczać, że największe znaczenie dla tej osoby miało samo uzyskanie tytułu magistra aby w przyszłości nie oceniano go niżej niż innych na rynku pracy.

Wszyscy badani respondenci zgodnie stwierdzili, że wiedza zdobyta podczas zajęć na studiach nie jest wystarczająca aby „poradzić sobie na rynku pracy”. Zdaniem badanych najważniejsza jest praktyka, która jak wspomniano wcześniej nie jest mocną stroną Politechniki Białostockiej. Jeden z badanych również skarżył się na przestarzałe technologie stosowane na uczelni, które nie mają już zastosowania w praktyce przedsiębiorstw. Respondent nr 4 uważa, że wiele przedmiotów, które ma później praktyczne zastosowanie jest bagatelizowanych, a przedmioty mniej znaczące, którymi „zapychane są luki” nabierają niepotrzebnie dużego znaczenia. W tym miejscu warto zauważyć, że absolwenci najprawdopodobniej nie zdają sobie sprawy z tego, że strategiczną funkcją uczelni jest właśnie teoretyczne przygotowanie studentów do pracy w zawodzie. Brak tej świadomości występuje również wśród wielu pracodawców. Wśród studentów i absolwentów krąży z tego powodu pewna anegdota, która mówi o tym, że pracodawcy najchętniej zatrudnialiby osoby do 25 roku życia z wykształceniem wyższym i dziesięcioletnim doświadczeniem. Jednak obecnie można zauważyć, że sytuacja ta uległa znacznej poprawie. Pracodawcy uświadomili sobie, że absolwent szkoły wyższej dużo wie, ale niewiele potrafi. Poza tym jak wiadomo specyfika każdego przedsiębiorstwa jest inna w związku z czym często doświadczenie jest niewiele pomocne a nowy pracownik mimo wszystko musi stopniowo wdrażać się w funkcjonowanie firmy.

Ukończenie szkoły wyższej w pewnym stopniu rzutuje na obecną sytuację badanych jednak uzależnione jest to od indywidualnych sytuacji respondentów. W przypadku Respondenta nr 3 ukończenie szkoły wyższej nie rzutuje na obecną sytuację zawodową, ponieważ pracuje w tym samym przedsiębiorstwie już od trzeciego semestru studiów, a jego praca w żaden sposób nie wiąże się z wykształceniem. Natomiast pozostali badani absolwenci

Wydziału Elektrycznego stwierdzili, że uzyskanemu tytułowi zawdzięczają swoją pozycję w firmach. Respondent nr 1 uważa, że tytuł, który posiada, wpływa na wysokość jego zarobków, a dodatkową zaletą ukończenia studiów jest to, że dziś nie musi się już tak dużo uczyć. Badani, których obecna praca w jakikolwiek sposób łączy się z ukończonym kierunkiem zgodnie twierdzą, że wiedza wyniesiona z uczelni przydała im się w pracy, jednak tylko częściowo. Dotyczy to przede wszystkim podstaw wiedzy z poszczególnych przedmiotów. Zdaniem badanych posiadanie tej wiedzy ułatwiło im rozumienie wielu zagadnień, którymi się zajmują oraz usprawniło naukę praktycznego ich zastosowania. Respondent nr 1 stwierdził, że na studiach nauczył się wyszukiwać potrzebnych informacji, aby przetwarzać je na wiedzę co dziś jest mu bardzo przydatne w pracy. Ponadto studiowanie wykształciło w nim umiejętność szybkiego uczenia, co bardzo pomogło mu gdy rozpoczynał pracę i musiał w szybkim tempie przyswajać wiedzę i sposób jej zastosowania.

Z powyższych informacji można wysunąć następujące wnioski:

- na ocenę zadowolenia z ukończonego kierunku nie ma większego wpływu średnia uzyskana na studiach,
- badani bez względu na uzyskaną średnią i ukończony kierunek nie zdecydowali się na pracę w samorządzie studenckim ani na korzystanie z programu wymiany studentów,
- podejmowanie przez badanych praktyk podczas studiów wiązało się jedynie z obowiązkiem narzuconym przez uczelnię,
- zadowolenie z ukończonego kierunku cechuje osobę, która osiągnęła najlepszy wynik spośród badanych absolwentów Wydziału Elektrycznego; jest to osoba, która wykazuje bardzo duże zainteresowanie dziedziną, którą się zajmuje,
- wszyscy badani podejmowali pracę już w trakcie studiów, jednak nie miał na to wpływu ani kierunek jaki studiowali ani zaangażowanie w naukę na studiach; cztery spośród badanych osób podejmowała zatrudnienie w „szarej strefie”,
- wszyscy badani są zdania, że wiedza zdobyta podczas zajęć na studiach nie jest wystarczająca aby „poradzić sobie na rynku pracy”; badani uważają, że uczelnia zapewniła im zbyt mało zajęć praktycznych, stąd przymus dalszej nauki już na stanowisku pracy,
- czworo badanych uważa, że ukończenie przez nich szkoły wyższej rzutuje na ich obecną sytuację zawodową, głównie na wysokość zarobków; nie wszyscy badani wypowiadali się na ten temat, jednak z kontekstu rozmowy wynikało, że co najmniej jeden z pozostałych respondentów ma podobne zdanie na ten temat,

- czworo respondentów gdyby miało taką możliwość to dziś wybrałoby inny kierunek studiów; nie jest to uzależnione ani od ukończonego kierunku ani wyników w nauce a od obecnej sytuacji na rynku pracy; kierunku nie zmieniliby Respondent nr 1 i Respondent nr 5, którzy są wyraźnie zadowoleni ze swojej pracy, mimo iż nie w obu przypadkach praca związana jest z zawodem jaki nabyli w szkole.

Można stwierdzić, że wśród badanych osób na ocenę ukończonego kierunku i uczelni nie wpłynęły wyniki osiągnięte na studiach a raczej obecna sytuacja zawodowa i zadowolenie z pracy.

2.2. Pozycja na rynku pracy

Kolejnym problemem na jaki zwrócono uwagę w badaniu jest poszukiwanie pracy przez badanych absolwentów. W przypadków osób, które przez pięć lat studiowały w toku studiów stacjonarnych tylko jedna osoba rozpoczęła pełnoetatową pracę już podczas studiów. Tą osobą jest Respondent nr 3, który podjął pracę już na trzecim semestrze studiów w salonie gier. Badany pracę otrzymał przez znajomych, którzy zaproponowali mu etat ze względu na zaufanie do jego osoby. Zaufanie miało zasadniczy wpływ na możliwość zatrudnienia Respondenta, ponieważ jest to praca, w której operuje on znaczną ilością gotówki. Badany nadal zatrudniony jest w tej firmie, natomiast zmianowy system pracy umożliwia mu podejmowanie dodatkowego zatrudnienia. Praca w salonie gier nie jest związana z wyuczonym zawodem, jednak przez 1 rok (2009) badany pracował w przedsiębiorstwie zajmującym się wyszukiwaniem i naprawą usterek w sprzęcie elektronicznym. Praca ta w znacznym stopniu pokrywała się z wykształceniem. Ogłoszenie o pracę badany znalazł w jednej z gazet i zdecydował się na jej podjęcie w celu zweryfikowania wiedzy wyniesionej z uczelni oraz dalszego doksztalcenia w tym kierunku. Od niedawna Respondent nr 3 zatrudniony jest w przedsiębiorstwie zajmującym się inwestowaniem kapitału swoich klientów w ich przyszłość, czyli emeryturę. Badany tej pracy nie poszukiwał i jak stwierdził „przyszła sama”. Sytuacja wyglądała w taki sposób, że jeden z agentów wymienionej firmy przedstawiał Respondentowi swoją ofertę, która tak zainteresowała badanego, że również postanowił zostać agentem. Badany zdecydował się na podjęcie tego zatrudnienia, ponieważ jest zainteresowany rozwijaniem się w różnych kierunkach oraz zdobywaniem nowych doświadczeń. Jak powiedział Respondent: „praca agenta to wyzwanie (...) pozwala na

przełamywanie barier osobowościowych”. Badany traktuje pracę agenta jako szansę, którą należy wykorzystać. Stwierdził, że jeżeli się w niej nie sprawdzi, to chętnie ponownie podejmie próbę pracy w zawodzie. Z wypowiedzi badanego wynika, że młodzi absolwenci wykazują dużą mobilność zawodową, nie boją się ryzyka oraz łatwiej radzą sobie w różnych sytuacjach zawodowych. Obecna sytuacja na rynku pracy wymaga od młodych osób dużo pracy nad sobą i poświęceń, z czym doskonale sobie radzą. Jednak na pewno studenci życzyliby sobie, aby praca włożona w naukę na studiach, którym poświęcają pięć lat swojego życia dawała lepsze efekty i rezultaty. Niestety w obecnych czasach studia to dopiero załączek edukacji, która czeka na młode osoby w ich dalszym życiu.

Wśród pozostałych badanych osób tylko dwie podjęły pracę w trakcie studiów. Jednak dotyczy to Respondenta nr 5 i Respondenta nr 6, którzy kontynuowali naukę na studiach drugiego stopnia już w trybie studiów niestacjonarnych. Respondent nr 6 (najniższa średnia) zdecydował się na rejestrację w Urzędzie Pracy, aby odbyć staż. Ze względu na ukończony kierunek Rolnictwo został skierowany na odbycie stażu w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Po ukończeniu stażu badany stwierdził, że praca w ARiMR bardzo go interesuje, dlatego przez cztery kolejne miesiące starał się o przyjęcie do pracy właśnie w tej instytucji. Został przyjęty do pracy w ARiMR w Mońkach, natomiast po roku udało mu się przenieść do oddziału w Białymstoku. Respondent nr 5 po ukończeniu studiów pierwszego stopnia pracował w „szarej strefie”, po czym zaczął pracę na własny rachunek wykonując zlecenia na umowę o dzieło dla jednej z firm. Ze względu na to, że dobrze radził sobie na rynku pracy nie poszukiwał innego zatrudnienia. Od 2009 roku Respondent pracuje na umowę o pracę, którą uzyskał poprzez „znajomości” z poprzedniej pracy. Badany zdecydował się na wykonywanie tej pracy ze względu na swoje zainteresowanie, natomiast zatrudnienie w przedsiębiorstwie na umowę o pracę daje mu pewność ciągłości zleceń i stałe zarobki.

Pozostałe trzy osoby są to osoby, które osiągnęły wysokie średnie na studiach. W najbardziej komfortowej sytuacji znalazł się Respondent nr 2, który zatrudnienie uzyskał zaraz po obronie pracy magisterskiej. Nie poszukiwał on zatrudnienia, ponieważ jak powiedział: *„ktoś musiał się znaleźć w odpowiednim miejscu w odpowiednim czasie”*. Badanego o etacie dla absolwenta Wydziału Elektrycznego w jednym z przedsiębiorstw poinformował przypadkowo spotkany *„znajomy sprzed lat”*. Respondent zdecydował, że zgłosi się na rozmowę kwalifikacyjną, mimo że był jeszcze w trakcie studiów. Podczas rozmowy kierownictwo firmy wyraziło chęć zatrudnienia go na okres próbny. Badany oświadczył, że podejmie tę pracę dopiero po obronie, ponieważ podjęcie zatrudnienia od razu

może wpłynąć na opóźnienie lub w ogóle nie ukończenie studiów spowodowane brakiem czasu na pisanie pracy magisterskiej, a pewności stałego zatrudnienia nie miał. Zdaniem Respondenta ogromny wpływ na zatrudnienie go w tej firmie miał nie tylko kierunek studiów, ale szczerść podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Badany zdecydował się na podjęcie tego zatrudnienia, ponieważ zainteresowała go ta praca oraz brak zobowiązań umownych (okres próbny odbył "na czarno"). Ponadto silnym czynnikiem motywującym była jak to określił badany „chęć spróbowania”. Osoba ta nadal zatrudniona jest w tej samej firmie, o czym powiedział: „*spodobało mi się, więc zostałem*”.

Z oceny wypowiedzi Respondenta można wywnioskować, że w przypadku badanych osób, osoby z niższą średnią wykazały się większą zaradnością po studiach niż osoby o wysokich średnich ocen. Okazuje się również, że są bardziej skuteczne w swoich działaniach.

Badane osoby, które osiągnęły najwyższe średnie na studiach zarówno na kierunku Zarządzanie jak też Elektronika i Telekomunikacja miały najdłuższy okres po studiach bez pracy. Obie te osoby podjęły poszukiwanie pracy zaraz po obronie pracy magisterskiej. Żadna z nich nie zarejestrowała się w Urzędzie Pracy i zatrudnienia poszukiwały głównie przez portale internetowe oraz w gazetach w dziale Ogłoszenia. W dobie szerokiego i powszechnego dostępu do informacji oraz dynamicznego rozwoju Internetu na rynku pojawiły się wyspecjalizowane firmy zajmujące się doбором i rekrutacją pracowników, biura pośrednictwa pracy i doradztwa personalnego, które pozwalają na odpowiednie dopasowanie możliwości potencjalnych pracowników do oczekiwań pracodawcy. Wykorzystywane są do tego celu serwisy tematyczne i branżowe, wyspecjalizowane serwisy internetowe firm zajmujących się procesem rekrutacji¹⁵⁴. Z tego typu portali przy poszukiwaniu zatrudnienia korzystało dwóch wymienionych respondentów. Zdecydowali się na korzystanie z Internetu, ponieważ uznali ten sposób za najbardziej efektywny i skuteczny.

Respondent nr 4 również poszukiwał pomocy w znalezieniu zatrudnienia u znajomych. Respondent nr 1 pracę znalazł po około dziesięciu miesiącach poszukiwań, natomiast Respondentowi nr 4 poszukiwanie zatrudnienia zajęło około pół roku. Droga ku zatrudnieniu obu tych osób była podobna. W odpowiedzi na złożone CV otrzymywali zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną. Po jednej z takich rozmów pracodawcy jak też osoby badane decydowali się podjęcie współpracy. Praca obu tych osób częściowo, ale nie

¹⁵⁴ Uroda J., *Internetowy serwis pracy jako dynamiczna platforma wymiany informacji*, [w:] *Edukacja wobec rynku pracy i integracji europejskiej: praca zbiorowa* pod red. K. Szczepańskiej – Woszczyń, Z. Dacko-Pikiewicz, Dąbrowa Górnicza, 2007, s. 140-150.

całkowicie łączy się z ich wykształceniem, a decydowali się na podjęcie zatrudnienia z względu na to, że proponowane zarobki i rodzaj zatrudnienia były ich zdaniem najlepsze z dotychczas proponowanych. Satysfakcjonował ich również zakres obowiązków na stanowisku. Zdaniem Respondenta nr 1 największy wpływ na zdobycie zatrudnienia w jego przypadku miały: kierunek ukończonych studiów, dobre wyniki osiągnięte na studiach oraz niewysokie wymagania związane z zarobkami ze strony badanego. Badany uważa, że istotne okazało się także jego pozauczelniane zainteresowanie elektroniką, a mianowicie fakt, że poza szkołą również zajmował się samodzielnym projektowaniem i budową urządzeń. Ponadto jak powiedział badany: *„przyszli pracodawcy po rozmowie uznali, że mogę być sumiennym pracownikiem, więc mnie przyjęli”*. Respondent nr 4 uważa, że pracę uzyskał dzięki dobrym wynikom osiąganym na studiach oraz jak powiedział: *„udało mi się dobrze zaprezentować i zainteresować pracodawcę swoją osobą”*. Zarówno Respondent nr 1 jak też Respondent nr 4 uważają, że znalezienie pracy jest trudne ze względu na niskie zainteresowanie pracodawców wysyłanymi CV, a co za tym idzie rzadkie na nie odpowiedzi. Zdaniem Respondenta nr 1 ogromnym utrudnieniem okazuje się niska świadomość poszukujących pracy o tym gdzie i w jaki sposób jej poszukiwać, czyli jakie są na to najlepsze sposoby. Indywidualne przypadki badanych absolwentów o bardzo wysokich średnich powinny stanowić sugestię dla instytucji rynku pracy i uczelni do podjęcia działań w kierunku zmiany takiej sytuacji. Okazuje się, że osoby kończąc studia muszą liczyć się z tym, że będą długo czekały na to, aż zostanie doceniona ich praca na studiach i chęć dokładnego przygotowania do przyszłej pracy. Wynika z tego, że osiągnięcie najwyższych średnich na studiach nie gwarantuje szybkiego znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia.

Badane osoby nie wypowiedziały się pozytywnie na temat poszukiwania pracy przy pomocy Urzędu Pracy. Troje badanych zarejestrowało się w UP, lecz każdy z innych motywów. Respondent nr 6 zarejestrował się w celu skierowania na staż, Respondent nr 2 zarejestrował się dla uzyskania ubezpieczenia oraz skierowania na kurs, którego ukończenia wymagał pracodawca, zaś Respondent nr 5 zarejestrował się w UP, aby jego pracodawca mógł otrzymać dotację. Zdaniem badanych Urząd Pracy nie jest pomocny przy szukaniu pracy, ponieważ jak powiedział Respondent nr 5 *„znajdują pracę nieodpowiednią”*, po czym dodał: *„Zarejestrowałem się tylko po to, żeby mój pracodawca dostał dotację, a Urząd na siłę wysyłał mnie na rozmowy”*. Respondent nr 6 uważa, że warunki, które należy spełniać aby być zarejestrowanym i wiążące się z nimi obowiązki są mocno uciążliwe. Mowa tu o konieczności stawiania się takiej osoby w konkretnych terminach dla „podpisania listy” oraz warunek jej całkowitego braku zatrudnienia. Wnioskując tę wypowiedź można

stwierdzić, że Urząd Pracy pomaga jedynie osobom, które nie są zatrudnione, natomiast tym, które poszukują lepszej pracy już nie. Jedna z badanych osób bierze pod uwagę skorzystanie z pomocy UP, jeżeli zajdzie taka potrzeba o czym powiedział: „*Jeżeli zajdzie taka potrzeba to chętnie skorzystam*”. Jedna osoba w ogóle nie wie na czym polega praca Urzędu Pracy ani jakie są zasady jego funkcjonowania (Respondent nr 1). Jedna z badanych osób jest zdania, że Urząd Pracy z pewnością jest pomocny osobom, które poszukują „*jakiegokolwiek*” zatrudnienia i niekoniecznie mają wyższe wykształcenie (Respondent nr 4). Natomiast dla osób o wyższym wykształceniu i wymaganiach odnośnie przyszłej pracy najlepszą pomocą ze strony UP jest organizacja dodatkowych szkoleń i kursów. Właśnie organizacja kursów jest jedyną pozytywną cechą, na którą zwrócili uwagę badani. Uważają oni, że w tej kwestii Urząd Pracy działa bez zarzutu.

Kolejną kwestią, na którą zwrócono uwagę podczas przeprowadzania badań była aktualna sytuacja badanych. Wszystkie sześć osób jest obecnie zatrudnionych na umowę o pracę i nie zadeklarowało chęci zmiany swojej pracy w ciągu najbliższych dwóch lat. Ze względu na to, że sytuacja każdej z badanych osób jest zupełnie inna warto w tym miejscu dokonać krótkich streszczeń ich indywidualnych przypadków.

Respondent nr 1 pracuje na stanowisku Inżyniera Wsparcia Technicznego w jednej z międzynarodowych firm mających swoją siedzibę w Warszawie. Praca na tym stanowisku polega na: produkcji i kierowaniu produkcją urządzeń wykorzystujących sieci GSM, wsparciu technicznym klientów, a dodatkowo między innymi pisanie instrukcji użytkowych technicznych ulotek reklamowych oraz projektowanie obudów produkowanych urządzeń. Jest to pierwsza praca Respondenta, jednak nie od razu znalazł się na obecnym stanowisku. Karierę w przedsiębiorstwie, które go zatrudnia rozpoczął na stanowisku Młodsze Inżyniera Projektanta, następnie zajmował stanowisko „Podkierownika” Produkcji po czym awansował na obecnie zajmowane stanowisko. Badany zrezygnował z poszukiwania pracy w Białymstoku, ponieważ jego zdaniem podlaski rynek pracy jest za mało chłonny dla specjalistów w dziedzinie elektroniki.

Respondent nr 2 zatrudniony jest na stanowisku Projektanta Instalacji Teletechnicznych w niewielkiej białostockiej firmie. Na zajmowanym stanowisku zajmuje się tworzeniem projektów instalacji, tworzeniem dokumentacji podwykonawczych i kosztorysów oraz przygotowywaniem przetargów. Badany od początku zatrudnienia zajmuje to samo stanowisko, jednak wraz z upływem czasu zwiększał się zakres jego obowiązków.

Sytuacja Respondenta nr 3 została częściowo przedstawiona w części, w której omawiano sposób poszukiwania przez badanych zatrudnienia. Badany zajmuje obecnie

stanowisko Obsługującego inaczej mówiąc Kierownika Zmiany w salonie gier, w którym pracuje już od trzeciego semestru studiów. Awans ze stanowiska Kredytującego na zajmowane stanowisko otrzymał po tym, jak zdał egzamin w Ministerstwie Finansów upoważniający go do wykonywania obowiązków Obsługującego. Do obowiązków Respondenta należy: obsługa urządzeń do gier (automatów hazardowych), obsługa klientów, wypłacanie wygranych, „otwieranie” i „zamykanie” dnia oraz tworzenie raportów miesięcznych. Dodatkowym zajęciem, którego wykonywania badany podjął się w 2010 roku jest praca na stanowisku Agenta zajmującego się jak powiedział badany „nakłanianiem do odkładania zarobków w firmie emerytalnej”.

Respondent nr 4 zajmuje stanowisko Kierownika Biura w przedsiębiorstwie produkcyjno-handlowym. Pierwszy etap pracy w przedsiębiorstwie była to praca na stanowisku pomocy sekretarki, po czym badany otrzymał awans na Kierownika. Na zajmowanym stanowisku badany zajmuje się koordynacją wszelkich spraw związanych z funkcjonowaniem biura, nadzorowaniem poprawnego obiegu dokumentów w firmie, wspieraniem działu logistyki w czynnościach operacyjnych, prowadzeniem dokumentacji pracowniczej, sprawowaniem stałej kontroli dyscypliny pracy oraz prowadzeniem spraw administracyjno-gospodarczych firmy.

Respondent nr 5 zatrudniony jest obecnie w pracowni filmowej, gdzie zajmuje stanowisko Operatora Kamery i Montażysty. Jego zadaniem na zajmowanym stanowisku jest montaż oraz komputerowe przerabianie materiałów, a także nagrywanie materiału filmowego.

Respondent nr 6 pracuje jak już wspomniano w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Pracę w ARiMR rozpoczął na stanowisku Inspektora, po czym awansował na stanowisko Starszego Inspektora, natomiast obecnie zajmuje stanowisko Specjalisty z zakresu tworzenia wniosków o dopłaty bezpośrednie. Badany na zajmowanym stanowisku zajmuje się przyjmowaniem petentów oraz wzywaniem ich w celu przeprowadzania kontroli administracyjnej, wprowadzaniem oraz prowadzeniem kontroli nad wnioskami. Do kompetencji badanego należy również wydawanie decyzji o wysokości dopłat otrzymywanych przez rolników.

Im bliżej ukończenia szkoły tym student bardziej zastanawia się co będzie dalej robił. Każdy ma marzenia i jakieś wymagania odnośnie zajmowanego w przyszłości stanowiska. Rzeczywistość jest niestety z reguły odmienna od tych marzeń co nie znaczy, że znaleziona praca zawsze jest gorsza i nie spełnia wymagań młodych pracowników. Oczywistym jest, że wymarzona praca jest niezwykle rzadkością, jednak podejmując się jakiegoś zajęcia osoby rozpoczynające pracę w pewnym stopniu wyobrażają sobie jak będzie ona wyglądać

i „wysuwa w jej kierunku” oczekiwania. W przypadku badanej grupy osób tylko jedna stwierdziła, że praca, którą wykonuje spełnia jej oczekiwania. Jest to Respondent nr 5, którego zawód zupełnie nie wiąże się z wykształceniem zamiast tego stanowi jego życiową pasję i zainteresowanie. Respondent nr 4 stwierdził, że obecnie wykonywana praca spełnia jego oczekiwania, gdyż jak powiedział: *„Nie spodziewałem się po tej pracy nic więcej”*. Pozostali badani są zdania, że ich praca spełnia ich oczekiwania, ale niestety nie do końca. Respondent nr 1, którego charakteryzują wysokie ambicje oraz wysoka średnia uzyskana na studiach nie jest do końca zadowolony ze swojej pracy, ponieważ w jego odczuciu jest za mało powiązana z kierunkiem studiów, które ukończył oraz za mało płatna (większość pracowników w firmie ma znacznie wyższe zarobki). Chciałby, jak powiedział, *„tworzyć coś nowego”* co nie byłoby tak monotonne jak część obecnych zajęć. Podobne zdanie wyraził Respondent nr 2 słowami: *„lubię to co robię, chociaż chciałbym czegoś więcej”*. Interpretując tę wypowiedź można powiedzieć, że również zainteresowany jest ciągłym rozwojem i tworzeniem *„czegoś nowego”*. Duże zadowolenie z pracy wyraził Respondent nr 3, którego praca spełnia oczekiwania wysuwane w jej kierunku przede wszystkim dzięki temu, że zmianowy system pozwala na rozwój i podejmowanie wyzwań badanego w innych kierunkach. Warto zauważyć, że wypowiedzi respondentów dotyczące rozwoju charakteryzują absolwentów Wydziału Elektrycznego. Osoby te są żywo zainteresowane własnym rozwojem zarówno w kierunku, w którym do tej pory uczyli się i obecnie pracują jak też innych nowych zajęć rozwijających te osoby w innych kierunkach. Najbardziej zawiedziony wykonywaną pracą okazał się Respondent nr 6. Nie ma on zarzutów odnośnie samego zajęcia i wykonywania obowiązków Specjalisty, natomiast bardzo uciążliwa okazała się forma pracy. Mianowicie mowa tu o dużej ilości szkoleń kończących się niezwykle stresującymi egzaminami. Badany nie powiedział, że rozwój i nauka nie jest mu potrzebna, jednak jego zdaniem przynajmniej forma tych zajęć i zaliczeń powinna być mniej stresująca dla pracowników. Ponadto badany jest zawiedziony w kwestii zarobków jakie otrzymuje przy tak dużej ilości obowiązków jakimi jest obciążony. Poza tym pasjonuje go taniec i na realizację tej pasji chciałby mieć więcej czasu, swobody i środków pieniężnych. Podsumowując można stwierdzić, że osoby ambitne i zainteresowane dalszym rozwojem (którego ich obecna praca nie umożliwia im w takim stopniu jaki by ich satysfakcjonował) są to osoby o wysokich średnich uzyskanych na studiach. Podejście tych osób do nauki i rozwoju nie zmieniło się wraz z podjęciem zatrudnienia.

Nawiązano już wstępnie do kwestii spraw, które najbardziej przeszkadzają w pracy. Jest to ważny problem, ponieważ wiele elementów wpływa na komfort pracy oraz komfort

psychiczny. Oczywiście jest, że w każdym miejscu pracy wystąpią elementy negatywnie wpływające na klimat i dokuczające w różny sposób pracownikom. Przy czym nie należy zapominać, że mogą one być odmienne w każdym przypadku. W przypadku Respondenta nr 6, elementy, które najbardziej przeszkadzają mu w pracy są jego zdaniem dość popularne w placówkach publicznych. Badany uważa, że sytuację występującą wśród pracowników ARiMR w Białymstoku charakteryzuje „wyścig szczurów”, czyli silna rywalizacja i chęć wykazania przed przełożonymi. Ponadto w placówce tej występuje silny protekcjonizm oraz poplecznictwo. Respondent uważa, że z tego powodu nie ma możliwości wykazania się, a przełożeni niesprawiedliwie oceniają osiągnięcia poszczególnych pracowników. Ogólnie mówiąc badany czuje się niedoceniany za swoją pracę. Zarówno w przypadku Respondenta nr 6 jak też innych bardzo uciążliwym czynnikiem występującym w ich pracy jest monotonność oraz potrzeba spędzania wielu godzin przed komputerem w zamkniętym pomieszczeniu. Niemal wszyscy badani wyrazili swoje niezadowolenie z tego powodu. Jedynie Respondent nr 6, którego praca nie jest tak zwaną „pracą za biurkiem” nie miał na ten temat nic do powiedzenia. Jednak w tym przypadku wystąpił bardzo specyficzny problem w pracy, który stanowi duże stężenie dymu papierosowego, z którym musi mieć styczność badany przez niemal cały czas swojej pracy. Na zbyt niskie zarobki narzekali Respondenci nr 1 i 2. Okazuje się, że są to osoby o wysokich średnich oraz pracujące w zawodzie. Osoby te uważają, że ich praca poprzedzona ciężką pracą na studiach jest obecnie więcej warta od tego co otrzymują, tym bardziej, że mają już kilkuletni staż pracy w firmach ich zatrudniających. W przypadku Respondenta nr 1 do czynników wpływających na dyskomfort w pracy należą takie sytuacje jak zachwiany przepływ informacji między pracownikami oraz zaniedbywanie swoich obowiązków przez część pracowników. Skutkiem takich sytuacji są późniejsze problemy przedsiębiorstwa. Badany wyraził tutaj swoje niezadowolenie, ponieważ jest osobą, która dba o sprawy firmy. Sytuacja przedsiębiorstwa wpływa także na jego sytuację, a w momencie zaniedbań ze strony jednego pracownika skutki odczuwają wszyscy pozostali. Jak widać Respondenta nr 1 charakteryzuje ogromne zaangażowanie w pracę i sytuację firmy. Wśród czynników, które przeszkadzają w pracy, Respondent nr 4 wymienił dodatkowo występujące w przypadku realizacji dużych zleceń: presję czasu oraz nadmiar obowiązków. Czynniki te przeszkadzają w pracy również Respondentowi nr 1. Natomiast Respondent nr 2 zwrócił uwagę na atmosferę panującą w firmie oraz jednostki niekorzystnie wpływające na klimat w miejscu pracy.

Na klimat panujący w miejscu pracy oraz zadowolenie z pracy wpływ mają różne czynniki zarówno negatywne wymienione powyżej jak również pozytywne. Każdy

z badanych wyraził swoją opinię na temat tych czynników, które najbardziej ceni w swojej pracy i które pozytywnie wpływają na komfort ich pracy. Najczęściej wymienianym przez badanych elementem okazały się pozytywne relacje ze współpracownikami oraz przełożonymi. Pozostałe motywatory wymieniane przez respondentów były uzależnione zarówno od rodzaju pracy, którą wykonują jak też od ich indywidualnych preferencji. W przypadku absolwentów Wydziału Elektrycznego elementy najbardziej cenione przez nich w pracy związane są z możliwościami samorozwoju. Świadczą o tym słowa Respondenta nr 1: „*cenię to, że czasem występuje duże zróżnicowanie oraz znaczne poszerzenie zakresu moich obowiązków, co pozwala mi na zdobywanie nowych doświadczeń a przede wszystkim umiejętności*”, Respondenta nr 2: „*najważniejsze jest to, że ciągle się uczę i doszkalam, muszę być na bieżąco (...) ważny dla mnie jest ciągły kontakt z nowościami i techniką*” oraz Respondenta nr 3: „*cenię czas wolny w pracy, który można poświęcić na naukę i rozwój*”. Respondent nr 5 ceni nienormowany czas swojej pracy, przy czym nie zaznaczył w tym miejscu, czy czas ten poświęca na własny rozwój. Ważny dla tej osoby jest również fakt, że wyraźnie widzi efekty własnej pracy i może przy tym ocenić poziom własnych osiągnięć. Natomiast czynniki, które najbardziej ceni Respondent nr 6 to przede wszystkim przyjemność jaką czerpie z pracy w grupie oraz pozytywne relacje z młodą kadrą. Ogromne znaczenie ma dla niego również na bieżąco wypłacane wynagrodzenia oraz inne cechy pracy w instytucji publicznej takie jak „trzynastki” oraz łatwość wyegzekwowania przysługujących dni wolnych od pracy. Z powyższych informacji wynika, że badane osoby najbardziej cenią sobie pozytywną atmosferę w miejscu pracy oraz kontakty zarówno z przełożonymi jak też współpracownikami. Trudno jest dostrzec jakąkolwiek zależność między tą oceną, a specyfiką sytuacji poszczególnych badanych. Zdaniem osoby przeprowadzającej badanie największy wpływ na komfort pracy mają zawsze kontakty międzyludzkie.

Interesujące wnioski można wyciągnąć analizując kroki podjęte przez badane osoby w celu samorozwoju. Okazuje się, że wszyscy trzej absolwenci Wydziału Elektrycznego kontynuowali naukę po ukończeniu studiów lub planują to zrobić w najbliższym czasie. Żaden z absolwentów Wydziału Zarządzania takich kroków nie podjął. Jedynie Respondent nr 4 jest zainteresowany podjęciem dalszej nauki, lecz nie jest jeszcze zdecydowany w jakim kierunku. Respondent nr 1 zdecydował się na zmianę dziedziny z elektroniki na budownictwo. Badany ukończył studia podyplomowe na kierunku Auditing i Certyfikacja Energetyczna Budynków. Respondent nr 2 zaś podjął naukę na kierunku Technik Administracji w Towarzystwie Edukacji Bankowej. Natomiast trzeci z badanych absolwentów Wydziału Elektrycznego planuje rozpocząć studia drugiego stopnia na kierunku

Elektrotechnika na Politechnice Białostockiej. Trzy wymienione tu osoby podjęły dalszą naukę z myślą o własnej przyszłości. W przypadku Respondenta nr 2 kierunek kształcenia zmieni się w niewielkim stopniu jednak znacznie wzrosną jego uprawnienia. Pozostałe dwie osoby po ukończeniu podjętej nauki będą miały możliwość założenia własnej działalności gospodarczej zarówno dla dodatkowego zarobku (o którym myśli Respondent nr 1) jak też głównego źródła przychodu. Na decyzję o podjęciu kształcenia wpłynęła także ciekawość innych dziedzin oraz chęć rozwoju i nauki.

Dalsze kształcenie nie zawsze odbywa się na poziomie studiów. Nie zawsze wynika z woli i chęci osób uczących. Część kursów i szkoleń odbywa się ze skierowania pracodawców, a część z własnej inicjatywy. Kursy i szkolenia odbywali niemal wszyscy badani absolwenci. Jedyną osobą, która samodzielnie się uczy i doskonali jest Respondent nr 5. Nie podejmował on żadnych szkoleń, ponieważ preferuje samodoskonalenie na własną rękę, a pracodawca również nie kieruje badanego na żadne kursy. Dwoje badanych podjęło na własną rękę kursy językowe, przy czym tylko jedna zdecydowała się na naukę ze względu na pracę, w której język obcy jest niezbędny. Ponadto na kursy podejmowane na własną rękę zdecydowali się absolwenci Wydziału Elektrycznego z najlepszymi średnimi. Obaj badani są żywo zainteresowani swoim rozwojem i poszukują dodatkowych alternatyw pracy i zarobku. Generalnie badani nierzadko odbywali szkolenia ze skierowania pracodawców. Szczególnym przypadkiem jest Respondent nr 6 – pracownik ARiMR, który musi takie szkolenia odbywać na bieżąco ze względu na specyfikę swojej pracy. Praca na stanowisku państwowym w szczególności związana z realizacją polityki Unii Europejskiej wymusza na instytucjach ciągłe doszkalanie pracowników zgodnie z wprowadzanymi przez Unię zmianami. Szkolenia związane z narzędziem pracy występują nie tylko w przypadku pracy w tak zwanej budżetówce. Pracodawcy prywatni również inwestują w rozwój swoich pracowników w szczególności, gdy rozpoczynają pracę w zupełnie nowej dla nich dziedzinie. W niektórych zawodach szkolenia są podstawową formą doszkącania pracowników. Takim przykładem są szkolenia, które odbywał i w dalszym ciągu odbywa Respondent nr 3 w kierunku pracy Agenta w Towarzystwie Emerytalnym. Praca tej osoby polega na przeprowadzaniu głównie indywidualnych spotkań z klientami, na których przedstawiana jest oferta firmy. Aby praca Agenta mogła być skuteczna musi on przejść szereg szkoleń dotyczących narzędzia pracy handlowca.

Z analizy powyższych informacji wynika, że szkolenia i kursy są obecnie nieodłącznym elementem rozwoju osób młodych. Są podstawową formą zdobywania wiedzy niezbędnej do funkcjonowania na rynku pracy. Pracodawcy inwestują w pracowników

oczekując szybkiego przystosowywani oraz dobrych wyników w pracy. Pracownicy decydują się na szkolenia w celu uzyskania dodatkowych kompetencji i umiejętności, które w zależności od sytuacji mają zabezpieczyć przyszłość w obecnym miejscu pracy bądź umożliwić funkcjonowanie na nowym, a nierzadko zakładania własnych działalności. Częściej jednak na samodzielne podejmowanie szkoleń decydują się osoby o wysokich ambicjach oraz chęci rozwoju, które charakteryzują badanych absolwentów Wydziału Elektrycznego.

Zadowolenie związane z pracą osób dotyczy zarówno samych pracowników jak też ich pracodawców. Na zadowolenie pracodawców wpływa najczęściej efektywność wykonywania pracy osób zatrudnionych. Aby wyniki pracowników były jak najlepsze pracodawcy dobierając kadrę dokonują selekcji, wybierając osoby charakteryzujące się odpowiednimi na danym stanowisku nie tylko kwalifikacjami, ale również umiejętnościami i cechami osobowościowymi. Badani wymienili cechy i umiejętności, które docenia ich pracodawca. Uzależnione są od specyfiki każdego stanowiska i miejsca pracy. W przypadku osoby pracującej w instytucji państwowej, której praca polega w dużej części na bezpośrednim kontakcie z interesantami wymienione cechy to: obowiązkowość, rzetelność, punktualność, szybkie uczenie i jakość wykonywania zadań. W przypadku osoby, której praca związana jest z obrotem gotówki wymienione cechy to: lojalność i obowiązkowość, natomiast w pracy agenta pracodawca docenia łatwość nawiązywania znajomości. Badani, których praca związana jest z techniką uważają, że ich pracodawcy najbardziej cenią szybkie uczenie, kreatywność oraz samodzielność (organizacja pracy własnej). Respondent nr 1 i Respondent nr 4, których praca w pewnym stopniu polega na koordynacji pracy zespołu są zdania, że ich pracodawcy cenią właśnie umiejętność koordynacji pracy grupy, współpracę w grupie a także zorientowanie na rozwiązywanie problemów. Można stwierdzić, że pewne cechy i umiejętności są charakterystyczne dla niektórych stanowisk oraz dziedzin. Pracodawcy przywiązują dużą wagę do cech charakteryzujących ich pracowników. Badani, jako osoby z pewnym doświadczeniem w poszukiwaniu pracy oraz w radzeniu sobie na rynku pracy są zdania, że aby nie mieć problemów z uzyskaniem zatrudnienia należy charakteryzować się następującymi cechami:

- pewność siebie,
- zdecydowanie i stanowczość,
- uczciwość,
- pracowitość,

- kultura osobista,
- wytrwałość,
- otwartość,
- umiejętność samoprezentacji i inne.

Ponadto zadaniem badanych absolwentów Wydziału Elektrycznego trzeba być uposażonym w wiedzę (wykształcenie) oraz doświadczenie. Niezwykle istotna jest chęć podejmowania wyzwań i wykorzystywania okazji. Nie można jednak zapominać, że aby otrzymać swoją szansę należy nad tym pracować i podejmować kroki w kierunku realizacji własnych marzeń.

Badani uważają, że posiadanie wyżej wymienionych cech i podejmowanie działań w kierunku realizacji planów i zamierzeń nie wystarczą aby absolwentom powiodło się na rynku pracy. Istnieją również kwestie, które hamują rozwój i możliwości. Zdaniem wszystkich badanych młode osoby nie mogą znaleźć pracy, ponieważ stawiają wygórowane wymagania. Mowa tu przede wszystkim o tym, że młodzi absolwenci uważają, że tytuł jaki uzyskali po ukończeniu studiów winien gwarantować im wysokie zarobki *„od samego początku”*. Wśród młodych absolwentów brak jest pokory oraz świadomości, że na otrzymywanie wysokiego wynagrodzenia trzeba *„zasłużyć własną pracą”*. Oczywiście nie chodzi tu o to, żeby pozwalać pracodawcy się wykorzystywać. Mija się to z celem. Należy mieć świadomość własnej wartości, ale żeby została ona doceniona, najpierw trzeba się wykazać. Respondent nr 6, który zatrudniony jest w publicznej instytucji jest zdania, że protekcjonizm, z którym spotyka się w swoim miejscu pracy jest zjawiskiem powszechnym i wielu uzdolnionym osobom *„podcina skrzydła”* już na początku ich kariery zawodowej. W mniemaniu Respondenta nr 3 znaczącym błędem popełnianym przez młode osoby poszukujące zatrudnienia jest brak wytrwałości i zbyt szybkie poddawanie się w dążeniu do celu. Badany jest też zdania, że młodzi absolwenci *„nie myślą kategoriami rozwoju a tylko zarobków”*. Respondent nr 2 wyraził swoją opinię słowami: *„na początku nie są ukierunkowani i nie wiedzą czego chcą”*. Jest to istotna uwaga i na pewno ma pokrycie w rzeczywistości. Młode osoby nie mające doświadczenia nie są w stanie określić czy praca w danym kierunku i na danym stanowisku będzie dla nich interesująca i spełni ich wymagania. Respondent nr 5 również wyraził swoją opinię odnośnie problemów jakie napotykają młodzi ludzie podczas poszukiwania zatrudnienia. Jego zdaniem młodzi absolwenci są wymagający i leniwi zarazem. Uważa, że osoby te *„Czekają aż praca sama do nich przyjdzie”*. Nie jest łatwo potwierdzić prawdziwość tego stwierdzenia, jednak znając realia i priorytety współczesnej młodzieży można z całą stanowczością przychylić się do tej

opinii i stwierdzić, że część młodych osób rzeczywiście w taki sposób się zachowuje – brak im ambicji i chęci do pracy. Ostatnim elementem, na który warto zwrócić uwagę jest fakt, że na podlaskim rynku pracy brakuje miejsc pracy. Badani są zdania, że w województwie podlaskim istnieje niewielki popyt na pracowników. Ponadto uważają, że istniejący popyt nie zgadza się z podażą. W szczególności dotyczy to popytu na pracowników wysokokwalifikowanych, którzy poszukują pracy rozwojowej w swoim zawodzie.

Pozostając przy temacie „radzenia sobie na rynku pracy” należałoby przytoczyć kilka opinii badanych na ten temat. Podczas wywiadu próbowano zbadać co zdaniem respondentów oznacza, że „absolwent dobrze radzi sobie na rynku pracy”. Oto kilka cytowanych wypowiedzi:

- Respondent nr 1: *„nie ma problemów z uzyskaniem pracy czy zmianą pracy (...) jest zadowolony z wykonywanej pracy”*,
- Respondent nr 3: *„pracuje w branży (...) inne firmy interesują się nim (...) szuka możliwości w sobie zakładając własną firmę z wykorzystaniem finansów publicznych”*,
- Respondent nr 4: *„czuje się doceniany (...) ma możliwość rozwoju w pracy (...) pracodawcy zależy aby pozostał w jego firmie, a kiedy podejmuje próbę zmiany zatrudnienia nie ma w tej kwestii problemów”*,
- Respondent nr 5: *„może wziąć kredyt na mieszkanie (...) może odłożyć na wesele”*.

Skoro w wyżej wymienionych przez badanych sytuacjach absolwent dobrze sobie radzi na rynku pracy, jaka w takim razie jest praca idealna? Najczęściej badani wymieniając cechy pracy idealnej odwoływali się do elementów, które uważają za najbardziej dokuczliwe oraz najbardziej sprzyjające zadowoleniu z ich własnej pracy. Okazuje się, że praca idealna to przede wszystkim taka, która pozwala na rozwój. Opinię taką wydali niemal wszyscy respondenci. Kolejne często wymieniane cechy pracy idealnej dotyczą pozytywnej atmosfery w miejscu pracy oraz zadowalających zarobków. Istotny okazuje się również czas pracy. Najbardziej zadowalająca byłaby zdaniem badanych praca jednozmianowa w godzinach porannych. Cecha ta ma istotne znaczenie, ponieważ taka organizacja pracy umożliwia racjonalne oraz pełne wykorzystanie czasu wolnego. Jedni z badanych czas wolny chcieliby poświęcić na naukę, inni na odpoczynek. Żadna z badanych osób nie wyraziła zdania, że czas wolny mogłaby poświęcić rodzinie, z czego można wywnioskować, że żadna nie założyła do tej pory własnej rodziny. Jest to interesujący fakt, ponieważ wskazuje na znaczne przesunięcie w czasie takiego etapu w życiu absolwentów jak zakładanie rodziny. Większość badanych sprawia wrażenie osób zupełnie nie zainteresowanych tą kwestią i wiążących swoją

najbliższą przyszłość bardziej z rozwojem zawodowym niż dokonywaniem zmian w życiu osobistym. Wracając do cech pracy idealnej, warto zwrócić uwagę na to, że zdaniem badanych praca idealna to taka, z której po przepracowaniu ośmiu godzin nadal „*nie chce się wychodzić*”. Badani uważają, że praca idealna to praca bezstresowa w miłej atmosferze, w której widać efekty pracy.

Z przeprowadzonych badań wynika, że absolwenci Politechniki Białostockiej są przystosowani do warunków panujących na rynku pracy. Są elastyczni i mobilni. Cechy te okazują się niezbędne w zmiennych warunkach gospodarczych. Gotowi są do zdobywania dodatkowych kwalifikacji, aby tylko „wstrzelić się” w powstałe atrakcyjne miejsca pracy. Badani są to osoby zaradne, które odnajdują się w niemal każdej sytuacji i sprawnie dostosowują do nowych warunków. Uczelnie wyższe nie w pełni nadążają dostosowywać swojej oferty do wymogów rynku pracy. Można jednak powiedzieć, że są w stanie zapewnić swoim klientom podstawy umożliwiające start na rynku pracy. Ponadto kształtują sposób myślenia, a przede wszystkim postawę otwartą na zmiany.

Podsumowanie

Dynamika zmian współczesnego świata zmusza społeczeństwo do podejmowania działań dostosowawczych. Młode osoby w celu przygotowania się do wkroczenia na rynek pracy podejmują studia, oczekując, że wyższe wykształcenie ułatwi im start. Dlatego też uczelnie wyższe, zobowiązane są, dostosować swoją ofertę w taki sposób, aby absolwenci mogli sprostać wymaganiom rynku pracy

W niniejszej pracy z pomocą literatury dokonano oceny rynku pracy oraz roli uczelni wyższych w jego kształtowaniu. Następnie przeprowadzono analizę sytuacji absolwentów Politechniki Białostockiej na rynku pracy. Celem pracy było określenie stopnia adaptacyjności uczelni do potrzeb rynku pracy na przykładzie absolwentów Politechniki Białostockiej. Za cel postawiono również ocenę chłonności podlaskiego rynku pracy dla specjalistów z dziedzin zarządzania i elektroniki.

W części teoretycznej pracy poprzez analizę literatury przedmiotu, dokonano charakterystyki szkolnictwa wyższego w Polsce. Skupiono się przede wszystkim na ukazaniu sposobu jego funkcjonowania. Okazało się, że w ostatnich latach na skutek podpisania Deklaracji bolońskiej w polskim szkolnictwie wyższym dokonało się wiele zmian. Przede wszystkim mowa tu o podziale studiów na etap licencjacki i magisterski oraz proces dążenia do ujednolicenia systemu kształcenia w krajach europejskich, a także wzrostu konkurencyjności uczelni wyższych. W celu podniesienia konkurencyjności poprzez możliwie jak najlepsze zaspokajanie oczekiwań swoich klientów uczelnie musiały podjąć szereg działań. Czynności te dotyczyły zwłaszcza zmiany podejścia do zarządzania placówką uczelni za sprawą stosowania działań marketingowych przez poszczególne uczelnie. Wzrost konkurencyjności uczelni wiąże się również z poprawą efektywności jej działania dzięki zarządzaniu wiedzą oraz jakością w szkołach wyższych. Ma to tak ogromne znaczenie z uwagi na postęp technologiczny oraz gospodarczy kraju.

W pracy przeprowadzono analizę zagadnienia rynku pracy. Zwrócono szczególną uwagę na aspekt bezrobocia, jego przyczyny i skutki. Dokonano oceny sytuacji na polskim rynku pracy oraz przyczyn jego obecnej kondycji. Okazało się, że jednym z czynników mających największy wpływ na sytuację na rynku pracy jest globalizacja i integracja. Wpływ ten dotyczy wymiany towarów, przepływu czynników produkcji, zasobów pracy, a także przekazu informacji. W literaturze można spotkać się z opinią, że integracja ma ogromny wpływ na wzrost bezrobocia strukturalnego w Polsce, czyli niedopasowań popytu do podaży.

Skutkiem integracji jest również wzrost emigracji zarobkowej. Dotyczy to w dużym stopniu właśnie młodych absolwentów szkół wyższych. Emigracja jest efektem zarówno pozytywnym jak też negatywnym. Wyjazd młodych osób powoduje to, że nie powiększają oni grona bezrobotnych. Jednak kraj traci uzdolnionych specjalistów z różnych dziedzin, których wykształcił za pieniądze podatników. Istnieje jeszcze szansa, że młode osoby zdobędą doświadczenie za granicą i powrócą, aby zasilić kadry w Polsce. Wielu absolwentów Politechniki Białostockiej także znajduje się obecnie za granicą. Okazało się to podczas poszukiwań osób do przeprowadzenia badań do niniejszej pracy i stanowiło znaczną przeszkodę w ich zrealizowaniu.

Następnie dokonano oceny warunków na podlaskim rynku pracy oraz sytuacji absolwentów, którzy na ten rynek wkraczają. Analiza dokumentów i opracowań ukazała skalę niedopasowań popytu i podaży na podlaskim rynku pracy. Okazało się, że stronę podażową charakteryzuje nieodpowiedni poziom i kierunek kwalifikacji zawodowych w porównaniu do tych, których poszukują pracodawcy. Istotną cechą jest również brak elastyczności i mobilności wśród bezrobotnych. Zatrudnieni na podlaskim rynku pracy deklarują znaczną niezgodność wykonywanego zawodu z wykształceniem. Dużą ich część stanowią specjaliści. Wyniki badań przeprowadzonych do niniejszej pracy potwierdzają tę informację. Okazuje się, że tylko część osób pracuje w zawodzie. Osoby, które zajmują się inną dziedziną niż tą, w której się kształcili, albo zajmują się dyscypliną, którą się interesują, albo taką, która z różnych powodów jest dla nich satysfakcjonująca. Większość badanych osób wykazuje się znaczną elastycznością i mobilnością. Osoby te chętnie podejmują dalsze kształcenie, rozwijając się zarówno w dziedzinie, w której pracują jak również przekwalifikowują się i poszerzają swoje umiejętności o zupełnie nowe. Jak widać badani absolwenci nie do końca zgadzają się z profilem przedstawionym w innych opracowaniach.

Jednym z głównych celów niniejszej pracy była analiza sytuacji absolwentów Politechniki Białostockiej na rynku pracy oraz ocena, czy kierunek, który ukończyli i średnia jaką uzyskali na studiach mają odbicie w ich karierze zawodowej. Wyniki badań pokazały, że nie ma zależności pomiędzy ukończonym kierunkiem i poziomem wyników osiąganych na studiach, a sytuacją absolwentów na rynku pracy. Niska średnia wcale nie stanowi przeszkody w zdobyciu satysfakcjonującej pracy. Nie jest to także uzależnione od ukończonego kierunku. Sytuacje badanych absolwentów są diametralnie różne. Osoby o najniższych średnich mają zadowalającą pracę i zarobki tak jak osoby o wysokich średnich ocen. Osoby badane są z reguły zadowolone ze swojej obecnej pracy. Opinie na temat ich pracy uzależnione są w większym stopniu od osobistych aspiracji i wymagań niż rzeczywistych warunków. Cechą

charakterystyczną absolwentów Wydziału Elektrycznego jest chęć podnoszenia swoich kwalifikacji i podejmowanie różnego rodzaju szkoleń oraz studiów.

Przeprowadzone badania wykazały zaradność i elastyczność wśród młodych absolwentów, które to cechy są niezbędne aby poradzić sobie na rynku pracy. Politechnika Białostocka szkoli dobrych specjalistów, jednak podlaski rynek pracy nie jest wystarczająco rozwinięty, aby przyjmować wysokokwalifikowanych specjalistów. Łatwiej znajdą na nim pracę osoby o prostych kwalifikacjach i takie, które nie stawiają wysokich wymagań w stosunku do pracy, którą mają wykonywać, niż specjaliści o wysokich aspiracjach zawodowych. Można więc stwierdzić, że podlaski rynek pracy nie jest przygotowany na absolwentów Politechniki Białostockiej.

Bibliografia

Dokumenty i materiały

1. *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bialystok/ASSETS_komunikat_2009_06.pdf, [dostęp 12 kwietnia 2010]
2. *Obserwator gospodarczy Podlasia – I kwartał 2009*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, <http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/ObserwatorGospodarczyPodlasiaIkw2009.pdf>, [dostęp 2 kwietnia 2010]
3. *Obserwator gospodarczy Podlasia – II kwartał 2009*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Obserwator_%20IIkw%2009.pdf, [dostęp 2 kwietnia 2010]
4. *Obserwator gospodarczy Podlasia – III kwartał 2009*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/OGP_IIIkwartał.pdf, [dostęp 2 kwietnia 2010]
5. *Obserwator gospodarczy Podlasia – IV kwartał 2009*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, <http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Obserwator%20Gospodarczy%20Podlasia/ObserwatorGospodarczyPodlasiaIVkwartał.pdf>, [dostęp 2 kwietnia 2010]
6. *Barometr popytu na pracę w województwie podlaskim listopad 2009*, Podlaski barometr nastrojów gospodarczych, http://www.pbng.pl/raporty/X_raport_Barometr_popytu_Listopad.pdf, [dostęp 9 kwietnia 2010]
7. *Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym i regionalnym*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, <http://obserwatorium.up.podlasie.pl/upload/Analizy,%20Badania%20prognozy%20projektowe/Mapa%20Zawodow%20i%20Kwalifikacji/ver%20skrocona%20A5%20PODLASKA%20MAPA%20ZAWODOW%20I%20KWALIFIKACJI.pdf>, [dostęp 9 kwietnia 2010]

Źródła drukowane

8. *Deklaracja Bolońska*, [w:] Mosakowski R., Szkolnictwo wyższe w krajach Unii Europejskiej: stan obecny i planowane reformy, wyd. Politechnika Gdańska, Gdańsk, 2002.
9. *Deklaracja Bolońska. Szkolnictwo wyższe w Europie*, [w:] Deklaracja bolońska i co dalej: zbiór komunikatów, wytycznych i sugestii : materiały ze strony internetowej MENiS <http://www.menis.gov.pl>, wyd. Uniwersytecka Komisja Akredytacyjna, Poznań, 2004.
10. Błąd Ł., *Organizacja studiów, stypendia oraz funkcjonowanie samorządu i organizacji studenckich*, [w:] Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja (pr. zbior. pod red. S. Waltosia, A. Rozmusa), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania, Rzeszów, 2008.
11. Dietl J., *Czy potrzebne jest zarządzanie marketingowe w szkolnictwie wyższym?*, [w:] Marketing szkół wyższych, (pr. zbior. pod red. G. Nowaczyk i M. Kolasińskiego), wyd. Wyższa Szkoła Bankowa, Poznań, 2004.
12. Dzierżkowski S., Wyrzykowski J.W., *Rola finansów, mienia i budżetu w zarządzaniu szkołą wyższą*, [w:] Model zarządzania publiczną instytucją akademicką (pr. zbior. pod red. J. Woźnickiego), wyd. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 1999.
13. Furmańska-Maruszak A., *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, wyd. Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności "Dom Organizatora", Toruń, 2008.
14. *Informatora dla maturzystów 2010/2011* wydany przez miesięcznik *Perspektywy*.
15. Iwankiewicz-Rak B., *Zarządzanie marketingowe szkołą wyższą*, [w:] Marketing szkół wyższych (pr. zbior. pod red. G. Nowaczyk i M. Kolasińskiego), wyd. Wyższa Szkoła Bankowa, Poznań, 2004.
16. Kalina-Prasznica U., *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy* [w:] Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji, (pr. zbior. pod red. M. Nogi, M. Stawickiej), wyd. CeDeWu, Warszawa, 2009.
17. Klimiuk E., Kozłowska I., *System zapewniania jakości kształcenia w szkole wyższej. Projekt praktyczny*, [w:] J. Górniewicz, E. Klimiuk, I. Kozłowska, *Zarządzanie systemem zapewniania jakości kształcenia w szkole wyższej i jego monitorowanie*, wyd. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn, 2004.

18. Krajewska A., *Szkolnictwo wyższe w kontekście potrzeb i problemów rynku pracy* [w:] Edukacja wobec rynku pracy: realia, możliwości, perspektywy (pr. zbior. pod red. R. Gerlacha), wyd. Akademia Bydgoska im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz, 2003
19. Krajewski M., *Europejski obszar szkolnictwa wyższego. Wyzwania i zagrożenia*, Wydaw. Naukowe Novum, Płock, 2004.
20. Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2009.
21. Kwiatkowski E., Kucharski L., *Model do prognozowania poziomu i struktury popytu na pracę w ujęciu zawodowo-kwalifikacyjnym i sektorowym oraz jego estymacja i opis uzyskanych wyników*, w: *Prognoza podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim*, pod red. E. Kryńskiej, wyd. Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok-Warszawa, 2010.
22. Leja K., *Identyfikacja elementów zarządzania wiedzą w wyższej uczelni*, [w:] Zarządzanie wiedzą w szkolnictwie wyższym (pr. zbior. red. nauk. A. Szuwarzyńskiego), wyd. Politechnika Gdańska, Gdańsk, 2004.
23. Leja K., *Instytucja akademicka. Strategia, efektywność, jakość*, Wydawnictwo Grańskie, Gdańsk, 2003.
24. Łunarski J., *Przesłanki, potrzeby i możliwości budowy i wdrażania systemów jakości w jednostkach edukacyjnych*, [w:] Zarządzanie jakością dydaktyki w jednostce uczelni wyższej (pr. zbior. pod red. J. Łunarskiego), wyd. Centrum Badawczo-Szkoleniowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji, Zamość, 2001.
25. Matusiak K. B., Arendt Ł., Bendyk E., *Kadry przyszłości* [w:] Foresight kadr nowoczesnej gospodarki (pr. zbior. pod red. K. B. Matusiaka, J. Kucińskiego, A. Gryzik), wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, 2009.
26. Matwiejczuk W., Samul J., *Instrumenty zarządzania rynkiem pracy regionie* w: *Zarządzanie organizacją w nowej rzeczywistości gospodarczej. Wybrane problemy*, pod red. W. Matwiejczuka, wyd. Difin, Warszawa, 2009.
27. Nazarko J., Kuźmich K., Szubzda E., Urban J., *Ogólna koncepcja benchmarkingu i jego stosowalność w szkolnictwie wyższym* [w:] Benchmarking w systemie szkolnictwa wyższego (pr. zbior. pod red. J. Woźnickiego, wyd. Fundacja Rektorów Polskich, Warszawa, 2008.
28. Nikodemka-Wołowik A. M., *Klucz do zrozumienia nabywcy. Jakościowe badania marketingowe*, Wydawnictwo Grupa Verde, Warszawa, 2008.

29. Paradowska-Stajszczak M., *Wymagania rynku pracy a efektywność systemu edukacji* [w:] Człowiek a rynek T. II (pr. zbior. pod red. S. Partyckiego), wyd. Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin, 2004.
30. Radkowska J., Stefaniak J., *Jakość w usługach edukacyjnych*, [w:] Marketingowe zarządzanie szkołą wyższą (pr. zbior. pod red. G. Nowaczyk, P. Lisieckiego, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań, 2006.
31. Rogoziński K., Kontekstualizacja wiedzy o/w usługach, albo od samowiedzy do wiedzy referencyjnej, w: *Marketing usług profesjonalnych. Tom 6. Usługi bogate w wiedzę* (Pr. zbior. pod red. K. Rogozińskiego), wyd. Informila, Poznań, 2006.
32. Rozmus A., Ordon A., *Prawno-społeczne warunki postawiania i likwidacji szkół wyższych w Polsce*, [w:] Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja (pr. zbior. pod red. S. Waltosia, A. Rozmusa), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania, Rzeszów, 2008.
33. *Rynek pracy w Polsce: aspekty ekonomiczno-społeczne*, pod red. Z. Dach, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków, 2008.
34. Sobocka-Szczapa H., Poliwczak I., *Mobilność zawodowa, edukacyjna i przestrzenna ludności województwa podlaskiego*, wyd. Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok-Warszawa, 2010, s.236-237.
35. Seredocha I., *Potrzeba planowania strategicznego w usługach edukacyjnych*, [w:] Marketingowe zarządzanie szkołą wyższą, (pr. zbior. pod red. G. Nowaczyk, P. Lisieckiego), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań, 2006.
36. Szczepańska – Woszczyzna K., Penar D., *Profil absolwenta uczelni wyższej (wyniki badań)* [w:] Edukacja wobec rynku pracy i integracji europejskiej: praca zbiorowa (pr. zbior. pod red. K. Szczepańskiej-Woszczyzny, Z. Dacko-Pikiewicz), wyd. Wyższa Szkoła Biznesu, Dąbrowa Górnicza, 2007.
37. Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, wyd. Agencja Praw Autorskich i Wydawnictwo Interart, Warszawa, 1996.
38. Uroda J., *Internetowy serwis pracy jako dynamiczna platforma wymiany informacji* [w:] Edukacja wobec rynku pracy i integracji europejskiej: praca zbiorowa (pr. zbior. pod red. K. Szczepańskiej – Woszczyzny, Z. Dacko-Pikiewicz, wyd. Wyższa Szkoła Biznesu, Dąbrowa Górnicza, 2007.
39. Wołoszyn J., *Wiedza kluczowym zasobem w przedsiębiorstwie*, [w:] Człowiek a rynek. Tom II (pr. zbior. pod red. S. Partyckiego), wyd. Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin, 2004.

40. Woźniak B., *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Wydaw. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań, 2008.

Artykuły w czasopismach i prasie

41. Błachut H., *Działalność Państwowej Komisji Akredytacyjnej*, Kontrola Państwowa, 2005, nr 6.
42. *Działalność PKA w procesie doskonalenia systemu szkolnictwa wyższego w Polsce*, wywiad z prof. Markiem Rostockim przeprowadzony przez M. Dąbrowskiego, E-Mentor, 2008, nr 1.
43. Jonas A., *Kryteria oceny przez studentów jakości usług edukacyjnych szkół wyższych*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 729, Kraków, 2006.
44. http://gollum.uek.krakow.pl/bibl_ae_zasoby/zeszyty/pdf/129389911.pdf [dostęp 02.03.2010].
45. Leja K., *Ewolucja uczelni w kierunku organizacji wiedzy*, Współczesne zarządzanie, 2006, nr 3.

Źródła elektroniczne

46. <http://wiking.edu.pl/article.php?id=269>, *Demografia Polski*, Wydawnictwo Edukacyjne Wiking, [dostęp 28 grudnia 2009]
47. <http://www.tf.pl/view.php?art=27405>, *Krzywa Philipsa*, tf.pl, [dostęp 29 grudnia 2009]
48. <http://www.hotmoney.pl/artukul/polska-najwiekszy-spadek-klina-podatkowego-w-oecd-8466>, *Polska: Największy spadek klina podatkowego w OECD*, portal hotmoney.pl, [dostęp 21 kwietnia 2010]
49. <http://www.infor.pl/monitor-polski,rok,2009,nr,73/poz,921,komunikat-prezesa-glownego-urzedu-statystycznego-w-sprawie-przecietnego.html>, *Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 10 listopada 2009 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w trzecim kwartale 2009 r.*, portal indor.pl, [dostęp 10 stycznia 2010]
50. http://www.stat.gov.pl/gus/5840_6740_PLK_HTML.htm, *Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 sierpnia 2009 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w drugim kwartale 2009 r.*, Główny Urząd Statystyczny Portal Informacyjny, [dostęp 10 stycznia 2010]

51. http://www.portalfk.pl/?doc_id=186907, *Przeciętne wynagrodzenie*, portal fk.pl, [dostęp 10 stycznia 2010]
52. <http://www.rp.pl/temat/85177.html>, *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw, włącznie z wypłatami z zysku, w poprzednim kwartale*, rp.pl, [dostęp 10 stycznia 2010]
53. <http://www.skpnssz.org/downloads/2007r/Luty/Wynagrodzenia-wysylka.doc.>, *Wynagrodzenia / warunki życia – Polska na tle innych krajów UE*, S. Szczepańska, B. Hirsz- Szweda, [dostęp 11 stycznia 2010]
54. http://portalwiedzy.onet.pl/24521,...,wydajnosc_pracy,haslo.html, *Wydajność pracy*, portalwiedzy.onet.pl, [dostęp 11 stycznia 2010]
55. <http://www.twoja-firma.pl/wiadomosc/1603439,wzrasta-wydajnosc-pracy-w-polsce.html>, *Wzrasta wydajność pracy w Polsce*, twoja-firma.pl, [dostęp 11 stycznia 2010]
56. http://forsal.pl/artykuly/347856,w_polsce_spada_wydajnosc_pracy.html, *W Polsce spada wydajność pracy*, forsal.pl, [dostęp 11 stycznia 2010]
57. <http://www.twojaeuropa.pl/1169/bezrobocie-w-ue-najnowsze-dane>, *Bezrobocie w UE – najnowsze dane*, TwojaEuropa.pl, [dostęp 4 stycznia 2010]
58. http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1446_PLK_HTML.htm, *Miesięczna informacja o bezrobociu w Polsce w listopadzie 2009 r.*, Główny Urząd Statystyczny Portal Informacyjny, [dostęp 4 stycznia 2010]
59. http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=171&Itemid=111, *Wyobraź sobie lepszy świat...*, Dziewczyny na politechniki, [dostęp 11 kwietnia 2010]
60. <http://www.bialystok.uw.gov.pl/PUWMCMS/Aktualnosci/iwum/Nowy+rok+akademicki+2005+2006++zainaugurowano+na+Politechnice+Bialostockiej.htm> *Kalendarz+wydarzen/Relacje/Arch*, *Nowy rok akademicki 2005/2006 zainaugurowano na Politechnice Białostockiej*, Podlaski Urząd wojewódzki w Białymstoku, [dostęp 11 kwietnia 2010]
61. http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=171&Itemid=111, [dostęp 11 kwietnia 2010].
62. <http://studia.biz.pl/20/politechnika-bialostocka/>, *Politechnika Białostocka*, studia.biz.pl, [dostęp 11 kwietnia 2010]
63. <http://www.pb.edu.pl/Oferta-edukacyjna.html>, *Oferta edukacyjna*, Politechnika Białostocka, [dostęp 11 kwietnia 2010]

64. <http://up.podlasie.pl/upload/Rynek%20Pracy/Agencje%20Zatrudnienia/Podlaski%20rynek%20pracy%202007-2008%20i%20styczen%202009.ppt>, *Sytuacja na podlaskim rynku pracy w latach 2007-2009*, Urząd Pracy Podlasia, [dostęp 10 kwietnia 2010]
65. http://www.perspektywy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1434&Itemid=480, *Ranking szkół wyższych 2009*, Perspektywy.pl, [dostęp 20 kwietnia 2010]
66. <http://up.podlasie.pl/upload/Rynek%20Pracy/Agencje%20Zatrudnienia/Podlaski%20rynek%20pracy%202007-2008%20i%20styczen%202009.ppt>, *Sytuacja na podlaskim rynku pracy w latach 2007-2009*, Urząd Pracy Podlasia, [dostęp 10 kwietnia 2010]
67. <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl/default.aspx?docId=7808>, *Mapa. Zawody najczęściej wskazywane jako poszukiwane przez pracodawców i pożądane przez bezrobotnych w podziale na poszczególne powiaty województwa podlaskiego*, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, [dostęp 10 kwietnia 2010]
68. <http://www.money.pl/pieniadze/nbp/srednie/>, *Tabela kursów średnich NBP*, Money.pl, [dostęp 30 grudnia 2009]
69. <http://www.podatki.biz/akty/240708.htm>, *Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 lipca 2008 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2009 r.*, podatki.biz, [dostęp 30 grudnia 2009]
70. http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,103345,7696674,Zarobki_osob_o_roznym_wyksztalce_niu_w_2009_roku.html, *Zarobki osób o różnym wykształceniu w 2009 roku*, portal gazetapraca.pl, [dostęp 12 czerwca 2010]

Spis tabel

Tabela 1 Korzyści z wprowadzenia trójstopniowego systemu szkolnictwa wyższego.....	11
Tabela 2 Charakterystyka stopni kształcenia wg dokumentu RGSW.....	11
Tabela 3 Studenci szkół wyższych według typów szkół (2006/2007).....	14
Tabela 4 Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2006/2007 według województw.....	15
Tabela 5 Studenci według rodzaju studiów (2006/2007).....	15
Tabela 6 Czynniki tworzące wizerunek uczelni w zależności od jej wizerunku.....	17
Tabela 7 Przeciętne wynagrodzenie w Polsce w 2009 roku.....	45
Tabela 8 Wysokość kosztów pracy w sektorze publicznym i prywatnym w Polsce (w zł) w 2004 r.....	50
Tabela 9 Porównanie ofert uczelni wyższych w województwie podlaskim.....	61
Tabela 10 Podmioty gospodarcze w województwie podlaskim w latach 2007-2008 i styczniu 2009.....	63
Tabela 11 Poziom bezrobocie w latach 2007-2008 i w 2009 roku.....	65
Tabela 12 Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia według powiatów w latach 2007-2009...	67
Tabela 13 Liczba prasowych ofert pracy według grup zawodów w województwie podlaskim od stycznia do listopada 2009 r.....	68
Tabela 14 Lista rankingowa 20. najbardziej poszukiwanych zawodów (styczeń – listopad 2009r.).....	69
Tabela 15 Stanowiska/zawody z największą wymuszoną i niewymuszoną rotacją.....	73
Tabela 16 Całkowita liczba pracowników przyjętych w ciągu ostatnich 12 miesięcy według branży.....	73

Spis rysunków

Rys. 1 Model doskonalenia procesu dydaktycznego.....	25
Rys. 2 Struktura zatrudnienia w Polsce według sektorów w 2009 roku.....	34
Rys. 3 Długookresowa i krótkookresowa krzywa Philipsa.....	38
Rys. 4 Działy gospodarki narodowej, w których przeciętne wynagrodzenie w 2005 były poniżej średniego poziomu.....	46
Rys. 5 Wynagrodzenia całkowite osób o różnym poziomie wykształcenia.....	50
Rys. 6 Zawody najczęściej wskazywane jako poszukiwane przez pracodawców i pożądane przez bezrobotnych w podziale na poszczególne powiaty województwa podlaskiego	76

Załączniki

Załącznik nr 1

Kwestionariusz wywiadu

- 1) Wiek
- 2) Płeć
- 3) Jaki ukończył/a Pan/Pani kierunek (specjalność)?
- 4) Kiedy studia zostały ukończone (rok)?
- 5) Jaki wynik Pan/Pani osiągnął/osiągnęła na studiach? Proszę podać średnią końcową z ocen uzyskanych na studiach.

Edukacja

- 6) Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z kierunku studiów, które Pan/Pani ukończył/a?
- 7) Dlaczego wybrał/a Pan/Pani tę uczelnię?
- 8) Dlaczego wybrał/a Pan/Pani ten kierunek?
- 9) Czy działał/a Pan/Pani w samorządzie studenckim lub w innych programach studenckich – jakich?
- 10) Czy uczestniczył/a Pan/Pani w czasie nauki w stażach?
- 11) Jeżeli tak w jakiej instytucji, czy przedsiębiorstwie?
- 12) Czy uczestniczył/a Pan/Pani w czasie nauki w praktykach?
- 13) Jakich? Zorganizowanych przez uczelnię, czy indywidualnie?
- 14) Czy korzystał/a Pan/Pani z programu wymiany studentów?
- 15) Jeśli tak, jaki był to program?
- 16) Czy w trakcie studiów podejmował/a Pan/Pani jakąkolwiek pracę?
- 17) Jeśli tak, proszę podać w jakiej formie (rodzaj zatrudnienia) oraz co to była za praca.
- 18) Jeśli miałby/miałaby Pan/Pani swoją uczelnię polecić maturzyście to na co zwróciłby/zwróciłaby Pan/Pani uwagę? Proszę podać zarówno cechy pozytywne jak i negatywne.
- 19) Czy gdyby miał/a Pan/Pani możliwość, to dziś dokonałby/dokonałaby innego wyboru kierunku/uczelni niż wcześniej?
- 20) Jeżeli tak, to na jaką i dlaczego?

- 21) Czy Pana/Pani zdaniem wiedza zdobyta podczas zajęć na studiach jest wystarczająca aby „poradzić sobie na rynku pracy”? Proszę rozwinąć odpowiedź.
- 22) W jaki sposób ukończenie szkoły wyższej rzutuje na Pana/Pani obecną sytuację zawodową?
- 23) Jaka wiedza pozyskana z uczelni okazała się szczególnie przydatna w pracy?

Poszukiwanie pracy

- 24) Kiedy rozpoczął/rozpoczęła Pan/Pani poszukiwanie pracy? Czy w trakcie nauki? Czy od razu po ukończeniu nauki? W jakim odstępie czasowym od dnia ukończenia nauki?
- 25) W jaki sposób poszukiwał/a Pan/Pani pracy i ile czasu to Panu/Pani zajęło?
- 26) Czy szukając pracy korzystał/a Pan/Pani z pomocy Urzędu Pracy ?
- 27) Jak postrzega Pan/Pani poszukiwanie pracy przy pomocy Urzędu pracy?
- 28) Czy znalezienie pracy było łatwe czy trudne?
- 29) Jeżeli trudne, proszę podać przyczyny trudności.
- 30) Jeżeli łatwe, proszę podać czynniki na to wpływające.
- 31) Jak zdobył/a Pan/Pani pracę i co miało na to największy wpływ?
- 32) Dlaczego wybrał/a Pan/Pani tę pracę?
- 33) Czy praca którą Pan/Pani wykonuje związana jest z Pana/Pani wykształceniem?

Aktualna sytuacja

- 34) Na czym polega Pańska/Pani praca?
- 35) Proszę opisać ścieżkę zawodową (do podjęcia obecnej pracy poprzez drogi awansu).
- 36) Czy obecna praca spełnia Pańskie/Pani oczekiwania?
- 37) Co przy podjęciu pracy przysporzyło Panu/Pani najwięcej problemów?
- 38) Co Pan/Pani najbardziej ceni w swojej pracy a co najbardziej Panu/Pani przeszkadza?
- 39) Jak ocenia Pan/Pani swoje obecne przygotowanie do pracy (doświadczenie, teoria, praktyka, uprawnienia) oraz przygotowanie na samym początku kariery zawodowej?
- 40) Jakich dodatkowych umiejętności osobistych i zawodowych, wymagano od Pana/Pani na nowym stanowisku pracy?
- 41) Czy kontynuuje lub kontynuował/a Pan/Pani edukację po ukończeniu uczelni wyższej?
- 42) Jeśli tak to co i dlaczego?
- 43) Czy podjęcie dodatkowej edukacji wiąże się (wiązało) z podjętą pracą czy też z planami na przyszłość?
- 44) Czy odbywał/a Pan/Pani szkolenia?
- 45) Jeśli tak to jakie to były szkolenia i czy podejmowane były na własną rękę czy ze skierowania przez pracodawcę?

- 46) Czy jest Pan/Pani zadowolony/na z pracy? Proszę ocenić w skali od 1 do 5:
- Poziom zarobków
 - Możliwość rozwoju zawodowego
 - Relacje z kolegami i przełożonymi
 - Poziom obciążenia obowiązkami (proszę opisać słownie)
 - Odległość od miejsca zamieszkania
- 47) Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani zmienić pracę i dlaczego?
- 48) Czy planuje Pan/Pani zmianę pracy w ciągu najbliższych dwóch lat?
- 49) Proszę wymienić cechy pracy idealnej.
- 50) Jakie umiejętności ceni Pański/Pani pracodawca? Proszę wymienić najważniejsze (np. obowiązkowość, praca w grupie, inteligencja, szybkie uczenie, nawiązywanie znajomości, samodzielność, lojalność, kreatywność).
- 51) Jakie jest nastawienie pracodawców wobec absolwentów kandydujących na stanowiska w ich firmach? Proszę krótko opisać.
- 52) Dlaczego Pana/Pani zadaniem młode osoby nie mogą znaleźć zatrudnienia?
- 53) Jakimi cechami trzeba się charakteryzować, aby nie mieć problemów z uzyskaniem zatrudnienia?
- 54) Co według Pana/Pani oznacza, że absolwent „dobrze sobie radzi na rynku pracy”?
- 55) Czy Pana/Pani zdaniem podlaski rynek pracy jest nasycony? Czy istnieje popyt na pracowników? Na jakich jest a na jakich nie ma?