

*Barbara Szymocha\**

## FORESIGHT KADR POLSKIEJ GOSPODARKI W ASPEKCIE WSPÓŁPRACY UCZELNI WYŻSZYCH Z RYNKIEM PRACY

**Z a r y s t r e ś c i:** W artykule podjęto próbę identyfikacji i przeanalizowania najistotniejszych zależności oraz tendencji w obszarze współpracy uczelni wyższych z rynkiem pracodawców w kontekście zapotrzebowania na kadry polskiej gospodarki w przyszłości i na tej podstawie sformułowanie zaleceń oraz dobrych rozwiązań dotyczących lepszego dostosowania kierunków kształcenia i programów studiów do potrzeb rynku pracy oraz poprawy jakości przygotowania absolwentów. Przyjęto bowiem założenie, że kluczowe znaczenie dla rozwoju kadr gospodarki w Polsce będą miały zmiany systemu kształcenia studentów w oparciu o ścisłą współpracę uczelni wyższych z pracodawcami, powiązane dodatkowo z systemem prognozowania popytu na kadry.

**S ł o w a k l u c z o w e:** wyższe uczelnie, rynek pracy, kwalifikacje zawodowe, gospodarka

**K l a s y f i k a c j a J E L:** L 21;

### WSTĘP

W czasie intensywnie zmieniającej się rzeczywistości wyzwaniem dla uniwersyteckiej misji staje się alternatywny sposób określania zadań i posłannictwa instytucji akademickich, nawiązujący do tzw. rynkowego modelu uczelni, który coraz częściej określany jest jako jedyna możliwa droga jego rozwoju i dopasowania do rzeczywistości kulturowej, społecznej i ekonomicznej. W modelu tym, instytucję akademicką poddaje się prawom rynku, podporządkowując ją przede wszystkim potrzebom gospodarki, chcąc by uczyła jak najbardziej praktycznie, odpowiadała przede wszystkim na istniejące w spo-

\* Adres do korespondencji: Barbara Szymocha, Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, ul. Jana Matejki 22/26, 90-237 Łódź, e-mail: [message4you@interia.pl](mailto:message4you@interia.pl);

leczeństwie zapotrzebowanie na swoistego typu wykształcenie, szybko zmieniała profil kształcenia, poddawała się oczekiwaniom społecznym i politycznym [Borowicz, 2008, s. 52-59]. Nie jest przy tym nowością, że między gospodarką, rynkiem pracy a kształceniem oferowanym przez uczelnie wyższe zachodzi sprzężenie zwrotne. Szczególnie ważne są relacje między rynkiem pracy a przygotowaniem absolwentów uczelni do zaistnienia w rzeczywistej gospodarce. Oferta kształcenia proponowana przez uczelnie powinna więc zapewnić absolwentom zestaw odpowiednich kompetencji oraz umiejętności tak, by możliwe było stosunkowo płynne przejście ze świata edukacji do świata pracy, jak również prawidłowe funkcjonowanie w środowisku kształtowanym paradygmatami gospodarki opartej na wiedzy.

Równocześnie, realizacja stawianych celów w zmiennym i niepewnym otoczeniu gospodarczym, targanym kryzysami ekonomicznymi i niepokojami społecznymi wydaje się być szczególnie trudna. Jak pokazują badania, pomimo wysokiej stopy bezrobocia, ponad dwie trzecie pracodawców w Polsce ma problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy – również wśród młodych osób [Pracodawcy o rynku pracy, 2012]. Zdaniem ekspertów największą przeszkodą dla innowacyjności firm nie jest już finansowanie, lecz brak wykwalifikowanych pracowników, którzy stanowią dla konkurujących ze sobą przedsiębiorstw podporę ich sukcesu [Kształcenie kadr dla potrzeb rynku]. Istotnego znaczenia nabiera więc dyskusja nad tym, jak najlepiej przygotować osoby wchodzące na rynek pracy na wyzwania, które je czekają.

Wobec tak zarysowanego problemu istotnym wydaje się określenie celu opracowania, jakim jest zidentyfikowanie tendencji w obszarze współpracy uczelni wyższych z rynkiem pracodawców oraz wskazanie na możliwe kierunki rozwoju tej współpracy w oparciu o przewidywane zapotrzebowanie na kadry polskiej gospodarki w przyszłości. W tym kontekście *foresight*<sup>1</sup> jest narzędziem wspomagającym podejmowanie bieżących decyzji i ułatwiającym mobilizowanie wspólnych działań uczelni wyższych i pracodawców w zakresie lepszego przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy. Opracowanie oparto na doniesieniach literaturowych, opublikowanych raportach z zakresu szkolnictwa wyższego i rynku pracy, a także obserwacjach i przemyśleniach autorki.

---

<sup>1</sup> Według definicji MNiSW *foresight* to systematyczny sposób docierania do informacji o przyszłości w celu budowania średnio- lub długookresowej wizji rozwojowej, jej kierunków i priorytetów. Celem *foresightu* jest wskazanie i ocena przyszłych potrzeb, szans i zagrożeń związanych z rozwojem społecznym i gospodarczym oraz przygotowanie odpowiednich działań wyprzedzających z dziedziny nauki i techniki [Definicja Foresight, MNiSW]. W niniejszym opracowaniu przyjęto traktować *foresight* jako spojrzenie w przyszłość rozumianą nie tylko jako prognozę, ale możliwość wpływu na przebieg realizowanej współpracy pomiędzy szkolnictwem wyższym a rynkiem pracy.

## 1. WYŻSZE UCZELNIE W RELACJI DO RYNKU PRACY – PROBLEM DOPASOWANIA OFERTY KSZTAŁCENIA

Intensywny rozwój przemysłu przyczynił się do zacieśnienia więzów uczelni z życiem gospodarczym. W rozwijających się dynamicznie krajach, w tym również w Polsce, pojawiło się zapotrzebowanie na ludzi, potrafiących podobać wymaganiom okresu przyspieszonego rozwoju gospodarczego. Na rynku pracy wzrósł popyt na wykształconych specjalistów. Rozwój techniki zaowocował zakładaniem politechnik, przygotowujących młodych ludzi do pracy w nowoczesnych fabrykach, a do obsługi skomplikowanych urządzeń potrzebni byli pracownicy posiadający dużą wiedzę. Powstanie dużej liczby szkół wyższych sprawiło, że studia przestały być elitarne i od uczelni zaczęto wymagać zwiększenia nacisku na przygotowanie zawodowe studentów [Cylkowska-Nowak, 2007, s. 975]. Spowodowało to zmianę kontekstu, w jakim funkcjonują uczelnie – zatrudnialność absolwentów rozumiana jako potencjał ułatwiający świadome i skuteczne operowanie na zmieniającym się rynku pracy staje się głównym wyznacznikiem jakości kształcenia [Domańska, 2013, s. 3]. Wprawdzie ciągle jeszcze najbardziej uznawane rankingi uniwersyteckie uwzględniają w metodyce kwestie badań naukowych, nagród Nobla i cytowań w uznanych czasopismach badawczych, ale czynniki, którymi kierują się kandydaci na uczelnie wyższe to możliwość uzyskania pracy – pewnej, dobrze płatnej, satysfakcjonującej. Dlatego jednym z zadań funkcjonowania Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego stało się dostosowanie efektów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Na rynku pracy ciągle powstają nowe zawody, na które popyt wciąż wzrasta lub będzie wzrastał, inne odchodzą w zapomnienie, a gwarancją sukcesu jest ciągle doksztalcenie się. Rynek pracy staje się coraz bardziej wymagający, a posiadanie dyplomu ukończenia specjalistycznych studiów wyższych nie gwarantuje już znalezienia zadowalającej pracy [Surina, 2013, s. 51]. Wywołuje to w absolwentach uczelni poczucie frustracji i rozczarowania a obywateli, polityków i przedstawicieli środowiska akademickiego skłania do refleksji na temat jakości szkolnictwa wyższego.

Dynamiczna sytuacja na europejskim rynku pracy, przemiany w zakresie form i treści pracy, przesuwanie odpowiedzialności za rozwój zawodowy z organizacji na pracownika powodują, że wzmaga się presja na utylitarny charakter studiów i lepsze przygotowanie absolwentów do konkurencji oraz zastępowanie modelu kariery opartego na kwalifikacjach modelem opartym na kompetencjach, na przedsiębiorczości jednostki, na kapitale kulturowym dającym wiedzę, jak osiągnąć sukces [Bańka, 2007, s. 54]. Stąd władze uczelni wyższych nie tylko w Polsce, ale w Europie i na świecie widzą od dawna potrzebę zaangażowania się w dobre przygotowanie swoich studentów i absolwentów do wejścia na rynek pracy nie tylko poprzez dostarczenie najwyższej jakości wiedzy i umiejętności

związanych z kierunkiem studiów, ale także wykształcenie uniwersalnych kompetencji, gwarantujących uzyskanie niezbędnego przygotowania do podjęcia zatrudnienia i wejścia na rynek pracy, który wymaga innowacyjnego myślenia, przedsiębiorczości, zaradności, doskonałej komunikacji, świadomości własnej wartości oraz dbałości o własny rozwój zawodowy.

Potwierdzeniem tego, jak ważny jest rozwój kapitału intelektualnego w erze gospodarki opartej na wiedzy, jest to, że jest on priorytetem dla wielu państw funkcjonujących w warunkach globalnej ekonomii, w tym także dla Polski. W raporcie *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe* rozwój kapitału intelektualnego, stawiany jest jako jeden z nadrzędnych celów polskiej gospodarki na najbliższe lata [Polska 2030. Wyzwania rozwojowe]. Również Unia Europejska w ramach unijnej strategii wzrostu do 2020 roku stawia na budowę i rozwój tego kapitału, poprzez edukację, nakłady na badania i innowacje, oraz zwiększanie zatrudnienia [Europa 2020. Unijna strategia wzrostu na okres 2010-2020].

Niemniej jednak, płynące ze strony pracodawców informacje wskazują jednakże, że znaczna część absolwentów wszystkich typów uczelni posiada umiejętności, które są niewystarczające w innowacyjnej gospodarce. W opinii pracodawców, w ostatnich latach kandydatom brakuje przede wszystkim odpowiedniego doświadczenia zawodowego oraz kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych [Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka 2015, s. 52; Gospodarka 2013-czyli jakich pracowników poszukujemy, 2012].

Podobnych informacji na temat opinii pracodawców pod kątem przygotowania zawodowego absolwentów wyższych uczelni dostarcza raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), w którym pracodawcy największe luki dostrzegają w tych kompetencjach kandydatów do pracy, które są ściśle związane z wykonywaniem zawodu, specyficzne dla danej branży – 47% wskazań. Ponadto istotne niedobory zauważają również w ich zdolnościach związanych z samoorganizacją pracy (rozumianą jako samodzielność, decyzyjność, przedsiębiorczość i wykazywanie inicjatywy, odporność na stres, motywacja do pracy oraz terminowość) – 25% wskazań oraz umiejętnościami interpersonalnymi (współdziałanie w grupie, kontakty z innymi ludźmi) – 14% [Jawor-Joniewicz, 2014, s. 21].

Wnioski płynące z badań PARP w zakresie niedoborów kompetencyjnych dotyczące całego rynku pracy są zbieżne z wynikami innych analiz koncentrujących się tylko na młodym pokoleniu. Jak wskazują badania przeprowadzone w ramach projektu „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”, ankietowani pracodawcy obserwują u absolwentów deficyt umiejętności łączenia teorii z praktyką (45% wskazań pracodawców), a także: umiejętności organizacji pracy (37%), obsługi klienta i kontaktu z klientami (34%), rozwiązywania problemów (32%) oraz znajomości języków obcych (30%) [Arendt, 2011, s. 15]. W rezultacie dane te wskazują, że edukacja formalna pozwala na zdobycie szerokiej wiedzy teore-

tycznej, która nie zawsze okazuje się przydatna, czy też wystarczająca w trakcie ubiegania się o pracę. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest niedopasowanie kierunków kształcenia i programów studiów do zapotrzebowania na rynku pracy. Nierzadko istotniejsze okazują się doświadczenia i umiejętności, które kandydat zdobywał i rozwijał w ciągu całego swego życia, także poza systemem edukacji formalnej. Sytuacja ta powoduje, że pojawia się paradoks polegający na tym, że pracodawcy poszukują osób z kwalifikacjami, których pracownicy nie są w stanie im oferować, a to z kolei prowadzi do utrwalenia bezrobocia strukturalnego [Trych, 2011, s. 59].

Analiza statystyk rynku pracy wskazuje bowiem na coraz trudniejszą sytuację absolwentów wyższych uczelni – z jednej strony ilość miejsc pracy dla osób z wyższym wykształceniem systematycznie rośnie, z drugiej zaś – uwzględnic należy ogromną liczbę absolwentów szkół wyższych nasilających konkurencję w obszarze tej grupy. Rynek pracy jest obecnie przepelniony kadrą z humanistycznym i ekonomicznym wykształceniem. Sytuacja ta powoduje obserwowane obecnie na polskim rynku pracy ograniczenie możliwości do osiągnięcia korzyści w postaci zwiększenia premii płacowej z tytułu wyższego wykształcenia, jak również zmniejsza możliwość znalezienia pracy zgodnej z oczekiwaniami oraz kompetencjami osób z wyższym wykształceniem [Jakubowska, Rosa, 2011, s. 29-30]. W tym kontekście szczególnie istotny wydaje się problem właściwej diagnozy chłonności i potrzeb rynku pracy z perspektywy studentów i absolwentów wyższych uczelni w aspekcie ich oczekiwań i aspiracji zawodowych. Kluczowa staje się również odpowiedź na pytanie, na ile oferta kształcenia instytucji szkolnictwa wyższego jest zgodna zarówno z oczekiwaniami sektora publicznego, środowiska biznesowego oraz przemysłu, jak również uzasadniona merytorycznie prowadzonymi badaniami popytu na pracę.

Nie tylko przedsiębiorcy, ale i środowisko akademickie dostrzegają potrzebę znajdowania wspólnej płaszczyzny porozumienia pomiędzy sferą biznesu i edukacji. Potencjalne obszary dyskusji obejmują między innymi określenie najważniejszych, zgodnych z potrzebami współczesnej gospodarki kierunków kształcenia czy też wypracowanie efektywnych metod współpracy między uczelniami a przedsiębiorcami, zarówno na etapie planowania, jak i wdrożenia i walidacji programów edukacyjnych [Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów, 2013, s. 29]. Nie bez znaczenia ważny głos w toczącej się dyskusji o systemie edukacji i rynku pracy stanowią także opinie samych studentów na temat tego, jak uczelnie przygotowują swoich absolwentów do wejścia na rynek pracy. W tym kontekście opracowany przez firmę Deloitte i Szkołę Główną Handlową raport wskazuje na negatywną ocenę systemu edukacji pod kątem tego, w jaki sposób przygotowuje on absolwentów do przyszłych obowiązków zawodowych oraz procesu poszukiwania pracy. Jednocześnie objęci badaniami studenci byli bardziej życzliwi w swoich ocenach dla

uczelni, na której sami studiowali. Należy jednak zauważyć, że nadal w takiej sytuacji odsetek wszystkich pozytywnych opinii na temat przygotowania przez uczelnię studentów do przyszłych obowiązków zawodowych wniósł niecałe 31%, a do procesu poszukiwania pracy tylko 22% [Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów, 2013, s. 29].

Niezależnie jednak od kierunku kształcenia uczelnie akademickie obok zaciągania opinii bezpośrednich odbiorców swoich usług powinny dokonywać przede wszystkim wnikliwych analiz wyników badań pracodawców. Szczególnie pomocne mogą być wnioski dotyczące planów rekrutacyjnych, luk kompetencyjnych zaobserwowanych u kandydatów do pracy oraz ich przygotowania praktycznego do wykonywania zawodu. Wyrównywaniu kompetencji ma służyć m.in. Polska Rama Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego. Oczekiwane – w związku z jej implementacją – zmiany w programach studiów powinny zawoalocować wprowadzeniem zajęć kształtujących umiejętności i postawy istotne z punktu widzenia potrzeb rynku pracy. Obecnie jednak polscy przedsiębiorcy nadal mają trudności z ocenieniem kwalifikacji posiadanych przez kandydata do pracy jedynie na podstawie dyplomu ukończenia uczelni wyższej. Nie mniej istotną barierą w pozyskaniu do pracy osoby najlepiej odpowiadającej oczekiwaniom pracodawcy jest wspomniany wcześniej zarysowujący się na polskim rynku pracy problem niedopasowania oraz luk kompetencyjnych.

## 2. ZAWODY PRZYSZŁOŚCI – ZMIENIAJĄCE SIĘ ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE ZAWODOWE

Bez względu jednak na większe lub mniejsze luki kompetencyjne absolwentów wyższych uczelni zapotrzebowanie rynku pracy na osoby z wyższym wykształceniem jest bezdyskusyjne. Raport *European Centre for the Development of Vocational Training* (CEDEFOP) prognozuje wzrost ilości zawodów w obszarach wymagających wiedzy i umiejętności z 29% w roku 2010 do 35% w 2020 [Paliszkiewicz, 2010, s. 72]. Według prognoz w 2020 roku najbardziej wzrośnie zapotrzebowanie na prawników i wysokich urzędników, menedżerów korporacji, specjalistów z zakresu fizyki, matematyki i inżynierii, specjalistów związanych z techniką, pracowników obsługi klienta, pracowników o niższych kwalifikacjach do pracy w kopalniach, budownictwie, produkcji i transporcie. Natomiast spadnie zapotrzebowanie na urzędników biurowych, wykształconych rolników i rybaków oraz rzemieślników i pracowników przemysłu [*Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020*, 2010, s. 92]. Z kolei w raporcie Komisji Europejskiej pt. *Changing professions in 2015 and beyond*, koncentrującym się na związkach pomiędzy nauką, badaniami, technologią i nowymi zawodami, wskazano również na obszary nauki i technologii, które mogą mieć wpływ na wykonywanie tradycyjnych zawodów lub pojawie-

nie się nowych (np. nowe zawody pojawią się w obszarach: bezprzewodowa komunikacja, biotechnologia i nanotechnologia) [*Changing professions in 2015 and beyond*, 2006]. Na tej podstawie zbudowano scenariusze<sup>2</sup> dotyczące profili zawodowych przyszłości.

W każdym ze scenariuszy zakładany jest rozwój technologii, który pociąga za sobą potrzebę funkcjonowania zawodów zajmujących się dostarczaniem technologii i jej utrzymywaniem. Im większa złożoność technologiczna, tym większa potrzeba uczenia się przez całe życie. Według autorów wspomnianego raportu wiedza będzie miała w przyszłości znacznie bardziej efemeryczny charakter. Dlatego w procesie kształcenia należy zwrócić szczególną uwagę na ogólne, uniwersalne metody, mniej na specjalistyczne rozwiązania. Pracownik przyszłości będzie musiał często zmieniać swoje umiejętności i dostosowywać się do zmieniających się warunków. Co więcej, analitycy przewidują, że zdolność utrzymania się na rynku pracy będą miały tylko te osoby, które błyskawicznie reagując na dokonujące się zmiany, stale będą się doskonalić. Na uznanie zasługiwać będzie również kreatywność, mobilność, intensywność pracy i oczywiście gotowość do jej zmiany. Posiadanie właśnie takich cech pracownika będzie w przyszłości gwarantem powodzenia na stale zmieniającym się rynku pracy [Surina 2013, s. 56]. Co więcej, aby studenci mogli skutecznie realizować własną ścieżkę kariery zawodowej, niezbędna jest ich proaktywność, rozumiana jako działanie z własnej inicjatywy, które ma poprawić ich sytuację [Parker, Williams, Turner, 2006, s. 636-652]. Profil osoby proaktywnej wyznaczają zatem takie cechy, jak: podejmowanie działań, dostrzeganie możliwości, poszukiwanie zmiany, inicjatywa, kreowanie sytuacji [Bańka, 2005, s. 12]. Dojrzałość do kariery zawodowej ściśle wiąże się nie tylko z jakością edukacji w uczelni, ale i osobistymi zasobami absolwentów. Istotną rolę odgrywa także doświadczenie zdobyte w trakcie studiów, gdyż kapitał wiedzy i umiejętności nabyty w czasie studiów stanowi dobrą podstawę do kreślenia indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego.

Niestety preferencje polskiej młodzieży w kwestii wyboru zawodów zmieniają się zbyt wolno, podczas gdy struktura zapotrzebowania ulega dynamicznym zmianom. Potwierdzeniem tej tezy są dane GUS-u, zgodnie z którymi w ostatnich kilku latach największy odsetek studentów kształcił się na kierunkach z grup: ekonomicznych i administracyjnych (20,2%), społecznych (9,8%) oraz pedagogicznych (9,4%) [Szkoly wyższe i ich finanse w 2014, 2015, s. 32] podczas gdy wyniki badań pracodawców dotyczące zapotrzebowania na pra-

<sup>2</sup> W tym rozumieniu scenariusze stanowią opisy przyszłości lub pewnych jej aspektów, zachowujące spójność i przejrzystość formy oraz skupiające się na kwestiach najbardziej istotnych. Są one stosowane jako metody poszukiwawcze ukazujące możliwe wybory i ich potencjalne konsekwencje. Należy jednak podkreślić, że scenariusze nie mają na celu przewidywania przyszłości. Metoda ta jest bardziej zbliżona do badań symulacyjnych i może być stosowana przez kręgi decyzyjne do symulowania efektów podjęcia różnych decyzji.

owników w poszczególnych zawodach wskazują, że w tym samym czasie do najbardziej poszukiwanych trzech kategorii zawodowych należeli: robotnicy wykwalifikowani i operatorzy maszyn i urządzeń – 44% pracodawców poszukujących osób do pracy szukało pracowników w tych zawodach; specjaliści – zapotrzebowanie na nich zgłosiło 22% spośród pracodawców szukających nowych pracowników, a uwzględniając w tym średni personel i techników było to 37%; sprzedawcy i pracownicy usług – popyt na takich pracowników zadeklarowało 21% pracodawców poszukujących osób do pracy. Tym, co uległo zmianie w porównaniu do poprzednich lat było mniejsze zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych przy jednoczesnym wzroście popytu na specjalistów (uwzględniając w tym średni personel i techników) [Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka, 2015, s. 9].

Pojawiają się opinie, że problem dopasowania oferty kształcenia rozwiąże się wówczas, gdy rozwój nowych dziedzin gospodarki nastąpi w sposób zauważalny dla społeczeństwa, co z kolei wygeneruje odczuwalne zapotrzebowanie na nowe zawody i specjalności. Zgodnie z tym poglądem zmiany w popycie spowodują zmiany w wyborze preferencji zawodowych, gdyż struktura kierunków kształcenia jest wypadkową opóźnionych sygnałów rynkowych oraz indywidualnych, które nie zawsze są racjonalne w stosunku do zapotrzebowania gospodarki [Trych, 2011, s. 48]. Założenie to jest jednak błędne chociażby ze względów ekonomicznych – z uwagi na koszt kształcenia, także koszty społeczne, do których bez wątpienia należy frustracja wielu osób z wykształceniem wyższym, które mają problem ze znalezieniem pracy lub zmuszone są wykonywać prace nieadekwatne do posiadanego wykształcenia.

Zdaniem ekspertów polskie uczelnie powinny zatem jeszcze bardziej elastycznie reagować na różnorodność potrzeb gospodarki i społeczeństwa poprzez zmianę w sposobie kształcenia polegającą na pewnym odejściu od tradycyjnie rozumianej akademickości w kierunku szerszego włączenia przedstawicieli<sup>3</sup> sektora prywatnego i publicznego w kształtowanie programów studiów oraz opracowywanie zestawu kluczowych kompetencji niezbędnych absolwentom. W efekcie tej kooperacji absolwent powinien zostać przygotowany do pracy zawodowej, posiadając doświadczenie praktyczne, odpowiadając tym samym na potrzeby pracodawców [Trych, 2011, s. 52].

---

<sup>3</sup> Należy podkreślić, że pewne kroki w tym kierunku zostały już podjęte – uchwalona w 2011 r. ustawa (Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw* (Dz. U. Nr 84, poz. 455 z późn. zm.) wprowadza możliwość kształcenia wyższego przy udziale pracodawcy, a także kształcenie na jego zamówienie. Praktycy z organizacji gospodarczych, publicznych i społecznych mają być włączani do procesu dydaktycznego na kierunkach o profilu praktycznym (przy tworzeniu programu studiów, realizacji procesu kształcenia, ocenie jego wyników).



Wydaje się, że współczesność niesie zarówno placówkom edukacyjnym, jak i przedsiębiorstwom tak wiele wyzwań, że tylko wspólne działanie może przynieść najlepsze efekty. Współdziałanie takie powinno mieć miejsce zarówno w ramach ciał podejmujących strategiczne decyzje dotyczące funkcjonowania i rozwoju systemu kształcenia w uczelni lub doradzających w tych obszarach, jak również – a może przede wszystkim – w ramach bieżącej działalności związanej z projektowaniem i realizacją procesu kształcenia. Co istotne, działania podejmowane w ramach polityki edukacyjnej powinny wynikać z przewidywanych zmian zapotrzebowania na kadry w przyszłości. Odczuwalny w wielu gałęziach gospodarki deficyt kwalifikacji sprawia, że to rynek pracy wymusza ich dynamiczny rozwój. Najistotniejszą kwestią jest zatem to, aby system szkolnictwa wyższego był w stanie sprostać nowym wyzwaniom cywilizacyjnym oraz rzeczywistości edukacyjnej.

## PODSUMOWANIE

Obecny system kształcenia wyższego nie jest w pełni kompatybilny z rynkiem pracy. Z zaprezentowanych analiz wynika, że zdecydowana większość studentów uważa, że studia słabo przygotowują do zawodu, a jeszcze słabiej do poruszania się po rynku pracy. Zdaniem pracodawców kierunki studiów nie są dostosowane do potrzeb rynku pracy. W efekcie, absolwenci wyższych uczelni mają coraz częściej problem z płynnym wejściem na rynek pracy i niejednokrotnie zmuszeni są do przekwalifikowania się i nabycia nowej wiedzy. Rozwiązaniem problemu braku pracy dla absolwentów z wyższym wykształceniem jest ścisła współpraca uczelni z przedsiębiorstwami, co przyczyni się to do kształtowania umiejętności praktycznych studentów oraz wzmocni więzi absolwenta z potencjalnym pracodawcą. Warto również podkreślić, że współpraca sektora przedsiębiorstw z edukacją przyniesie najlepsze wyniki wówczas, gdy będzie to rezultat przemyślanej, dopracowanej strategii działania.

Na rynku pracy wciąż powstają nowe zawody, zmienia się zapotrzebowanie na określone kompetencje i kwalifikacje zawodowe absolwentów wyższych uczelni. W tym kontekście możliwości reagowania przez instytucje edukacyjne na zmienne potrzeby rynkowe będą w dużym stopniu zależały od ich zdolności do pozyskiwania informacji o trendach i kierunkach przemian zachodzących w gospodarce, a tym samym na rynku pracy. Wprowadzenie efektywnej polityki dotyczącej przeciwdziałania niedopasowaniu kompetencyjnemu wymaga zatem nie tylko poprawy stanu wiedzy na temat przyszłych wymagań rynku pracy, ale również zwiększenia świadomości i zaangażowania kadry akademickiej oraz pracodawców w przewidywanie przyszłych potrzeb kompetencyjnych. Uczelnie, by działać jeszcze skuteczniej, mogą obok prowadzenia stałego monitoringu losów swoich absolwentów, śledzić przewidywane zapotrzebowanie na zawody

i specjalności oraz wyciągać wnioski z bieżących analiz poświęconych oczekiwaniom kompetencyjnym pracodawców. Dynamiczne zmiany zachodzące w otoczeniu uczelni będą bowiem wymagały szybkiego dostosowywania się do nowych warunków rynkowych poprzez stały rozwój u studentów posiadanych kompetencji i zdobywanie nowych. Rolą uczelni powinno stać się nie tylko kształcenie w zakresie konkretnego zawodu, czy specjalności, ale także – a może przede wszystkim – rozwijanie w studentach otwartości na zmiany, elastyczności i umiejętności szybkiego przekwalifikowywania się oraz przyswajania nowej wiedzy.

## LITERATURA

- Arendt L., (2011), *Raport z badań w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Bańka A., (2007), *Poradnictwo zawodowe w kształtowaniu przedsiębiorczości, kapitały kariery oraz zdolności zatrudnieniowej młodzieży* [w:] Biela A. (red.), *Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży*, Kancelaria Senatu, Warszawa.
- Bańka A., (2005), *Proaktywność a tryby samoregulacji: podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa skali zachowań pro aktywnych w karierze*, Instytut Rozwoju Kariery, Poznań-Warszawa.
- Borowicz R.; (2008), *Funkcjonowanie szkolnictwa wyższego w Polsce – trzy wymiary temporalne* [w:] Szulakiewicz W. (red.), *Świat Idei Edukacyjnych*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń.
- Changing professions in 2015 and beyond. Final Report*, (2006), European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, <ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/foresight/docs/21966.pdf> [17.11.2016].
- Cylkowska-Nowak M.; (2007), *Uniwersytet* [w:] Różycka E. (red.) *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 6, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa.
- Definicja Foresight, MNiSW, <http://www.nauka.gov.pl/prognozy-rozwoju/definicja-foresight,archiwum,1.html> [21.08.2016].
- Domańska M., (2013), *Funkcjonowanie systemu aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów oraz szeroko pojętego poradnictwa w uczelniach zagranicznych*, Ośrodek Monitorowania Kadry Zawodowej Centrum Karier, Akademia Górniczo Hutnicza w Krakowie, Kraków.
- Europa 2020. Unijna strategia wzrostu na okres 2010-2020*. [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm) [20.11.2016].
- Gospodarka 2013 – czyli jakich pracowników potrzebujemy?*, (2012), Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL), <http://bkl.parp.gov.pl> [20.11.2016].
- Jakubowska A., Rosa A.; (2011), *Problemy dopasowania oferty kształcenia szkół wyższych do potrzeb rynku pracy w Polsce*, [w:] Dworak J., Jaworski J. (red.) *Zarządzanie szkołą wyższą – dylematy i wyzwania*, Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku, tom 14/2011, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.
- Jawor-Joniewicz A., (2014), *Biznes dla edukacji. Raport specjalny dotyczący współpracy biznesu i edukacji w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., (2015), *Rynek pracy widziany oczami pracodaw-*

- ców. Raport podsumowujący V edycję badań BKL na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Kształcenie kadr dla potrzeb rynku*, Akademia Górniczo-Hutnicza, [http://ekspercibolonscy.org.pl/sites/ekspercibolonscy.org.pl/files/JLis\\_losy\\_absolwentow\\_110210.pdf](http://ekspercibolonscy.org.pl/sites/ekspercibolonscy.org.pl/files/JLis_losy_absolwentow_110210.pdf) [11.12.2016].
- Paliszkiewicz J.O., (2010), *Scenariusze i strategie rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce i za granicą. Analiza foresightów i dokumentów strategicznych*. Raport z badania, Wydawnictwo Politechniki Warszawskiej, Warszawa.
- Parker S.K., Williams H.M., Turner N., (2006), *Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work*, "Journal of Applied Psychology", No. 91.
- Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*. (2013), Raport opracowany przez Deloitte przy współpracy Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl\\_Deloitte\\_PierwszeKrokiNaRynkuPracy\\_2013\\_1.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Deloitte_PierwszeKrokiNaRynkuPracy_2013_1.pdf) [15.12.2016].
- Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*. Raport przygotowany przez Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów, <http://zds.kprm.gov.pl/raport-polska-2030-wyzwania-rozwojowe> [20.09.2016].
- Pracodawcy o rynku pracy*. Bilans Kapitału Ludzkiego 2012 (BKL). <http://bkl.parp.gov.pl/> [20.01.2016].
- Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020*. (2010), European Centre for the Development of Vocational Training, Publications Office of the European Union, Luxemburg, [www.cedefop.europa.eu/files/3052\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/3052_en.pdf), [17.11.2016].
- Surina I., (2013), *Szkolnictwo wyższe w kontekście procesu bolońskiego*, [w:] Jaroniak P. (red.) *Edukacja w obliczu przemian społecznych*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2014 r.*, (2015), GUS, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- Trych A., (2011), *Edukacja jako sposób na niedopasowania strukturalne na rynku pracy*, [w:] Dworak J., Jaworski J. (red.) *Zarządzanie szkołą wyższą – dylematy i wyzwania*, Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku, tom 14/2011, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.

## HUMAN RESOURCE FORESIGHT OF THE POLISH ECONOMY IN THE ASPECT OF COOPERATION BETWEEN UNIVERSITIES AND THE LABOUR MARKET

**Abstract:** This article attempts to identify and analyze the most important relationships and trends in the field of university cooperation with the employers' market in the context of future needs for the Polish economy, and on this basis, formulate recommendations and good solutions for better alignment of education and training programs to the needs of the labor market, as well as improvement of the quality of graduate preparation. It was assumed that crucial meaning for the development of the Polish economy would have changes in the education system of students based on close cooperation between higher education institutions and employers, additionally associated with the system of forecasting the demand for human resources.

**Keywords:** universities, labor market, professional qualifications, economy

