

Jerzy Górzyński

Kujawsko-Pomorski Związek Pracodawców i Przedsiębiorców

## **PRACODAWCY A RYNEK PRACY – OCZEKIWANIA JAKIE BYŁY I BĘDĄ**

Kujawsko-Pomorski Związek Pracodawców i Przedsiębiorców działa od 1992 roku i zrzesza obecnie 180 członków. Wśród nich są przedsiębiorstwa o różnym profilu działalności (przedsiębiorstwa usługowe i produkcyjne, banki itp.), prywatne i państwowe, zatrudniające od kilku do kilkuset pracowników.

Aby przedstawić Państwu oczekiwania wymienionej grupy pracodawców od rynku pracy posłużyłem się kilkoma dokładnymi badaniami i analizami oraz informacjami przekazywanymi na bieżąco podczas spotkań i rozmów z pracodawcami.

Pierwsza analiza to Sondaż zrealizowany w miesiącach styczeń, luty 2009 roku przez Wydział Badań i Analiz WUP w Toruniu oraz Powiatowe Urzędy Pracy.

W miesiącach styczniu i lutym 2009 roku powiatowe urzędy pracy realizowały wywiady kwestionariuszowe z lokalnymi pracodawcami w ramach „**Sondażu pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego**”.

Metodologia sondażu powstała w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Toruniu. Próba do sondażu została dobrana celowo; cechą, która decydowała o wyborze danego pracodawcy była wielkość zatrudnienia. Podstawą takiego doboru było założenie, że największy wpływ na sytuację rynku pracy mają pracodawcy zatrudniający największą liczbę pracowników. W próbie znalazły się przedsiębiorstwa ujęte w Krajowym Rejestrze Podmiotów Gospodarki Narodowej Regon – stan na dzień 30.06.2008 r.

W Bydgoszczy np. z 446 podmiotów wybrano 179, w Toruniu natomiast z 275 firm w sondażu udział wzięło 117.

W badaniu wzięło udział 1132 pracodawców z terenu województwa kujawsko-pomorskiego. Wśród 1132 przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu, większość – 59,5% prowadziło działalność w sektorze prywatnym. W ramach sektora publicznego działało 40,5% podmiotów.

Zapytano pracodawców o to, jakie dodatkowe umiejętności powinien posiadać kandydat na określone stanowisko. Najistotniejsze było posiadanie właściwych uprawnień i umiejętności do wykonywania danej pracy (25,7% wskazanych umiejętności). Na drugiej pozycji znalazło się doświadczenie zawodowe. Można

zatem powiedzieć, że pracodawcy poszukują pracowników z kwalifikacjami, które pozwolą na sprawne wykonywanie powierzonych obowiązków.

Przyjrzano się oczekiwaniom pracodawców co do umiejętności pracowników w poszczególnych grupach wielu zawodów. W grupie *Przedstawiciele władz publicznych, urzędnicy wyższego szczebla i kierownicy* pojawiło się mało dodatkowych umiejętności były to m.in. **odpowiednie wykształcenie, obsługa komputera, posiadanie odpowiednich uprawnień**. W grupie *Specjaliści* dość często pojawiały się dodatkowe umiejętności, najczęściej oczekiwano posiadania **określonych uprawnień i umiejętności oraz doświadczenia zawodowego**. Takich samych umiejętności oczekiwano najczęściej w grupie *Technicy i personel średniego szczebla*. Od *Pracowników biurowych* oczekiwano posiadania **prawa jazdy, doświadczenia zawodowego, określonych uprawnień, znajomości języków obcych oraz obsługi komputera**.

Kolejnymi grupami, w których najczęściej wskazywano na doświadczenie i określone uprawnienia i umiejętności byli *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy* oraz *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*. Wśród *operatorów i monterów maszyn i urządzeń* wymieniono **określone uprawnienia i umiejętności, posiadanie prawa jazdy odpowiedniej kategorii oraz odpowiednie wykształcenie**. Wśród *Pracowników przy pracach prostych* pożądane umiejętności to ponownie **doświadczenie zawodowe i posiadanie określonych uprawnień i umiejętności**.

W badaniu zapytano pracodawców o to, w jakim stopniu cechy takie jak:

- poziom wykształcenia,
- wiedza ogólna,
- umiejętności praktyczne,
- cechy personalne,
- wiek
- doświadczenie zawodowe

decydują o przyjęciu kandydata do pracy.

Decydujące znaczenie dla pracodawców miały umiejętności praktyczne – średnia ocen 5,0 – oraz doświadczenie zawodowe ze średnią ocen 4,7.

Druga analiza dotyczy wymagań Pracodawców z sektora przemysłowego i została przeprowadzona na terenie kraju przez AGH w Krakowie w okresie od listopada 2002 do stycznia 2003. W badaniu wzięto pod uwagę opinie 148 pracodawców.

Odpowiedzi pracodawców dotyczące wymagań zostały podzielone na cztery grupy: w pierwszej znalazły się umiejętności językowe, w drugiej – obsługa komputera, w trzeciej – inne kompetencje plus posiadanie prawa jazdy, w czwartej – cechy i predyspozycje osobowościowe.

Najwyżej punktowanym językiem był język angielski, a następnie język niemiecki. Coraz częściej przez pracodawców była wymieniana znajomość języka francuskiego. Zapewne ma to związek z coraz większymi możliwościami pracy w unijnych instytucjach oraz w krajach członkowskich UE (przykładowo polscy inżynierowie – szczególnie po kierunkach informatycznych i im pokrewnych cieszą się wysokimi notowaniami w samej Francji). Ponadto na polski rynek z coraz większym rozmachem wkraczają francuskie koncerny oferujące pracę Polakom. Od paru lat zaczyna się także zauważać tendencję rosnącą w kierunku poszukiwania pracowników z biegłą lub dobrą znajomością języka rosyjskiego. Jest to związane z ogólnoświatowym trendem ekspansji gospodarczej na rynek wschodni.

W przedstawionych wynikach pod uwagę byli brani jedynie ci pracodawcy, którzy chcieli zatrudnić inżynierów na stanowiskach nie związanych bezpośrednio z branżą informatyczną. Liczba branych pod uwagę pracodawców: 107.

Na 107 pracodawców wszyscy kandydaci wskazali konieczność minimalnej obsługi komputera; tym minimum jest edytor tekstu. Wynik ten bezdyskusyjnie potwierdza, że znajomość obsługi komputera jest w dzisiejszych czasach absolutnie niezbędna. Im lepsze stanowisko i wynagrodzenie, tym bardziej zaawansowany stopień umiejętności komputerowych jest wymagany.

Umiejętności dodatkowe typu: tworzenie baz danych, stron www, stanowią bardzo często dodatkowy atut decydujący o przyjęciu do pracy, szczególnie w przypadku mniejszych firm lub stanowisk, na których nieodzowne staje się łączenie przez jednego pracownika szeregu różnych obowiązków.

Na 148 pracodawców – 19 z nich w wymaganiach określających profil kandydata do pracy wymieniło kierunek studiów, znajomość języków i obsługi komputera. Pozostałych 127 pracodawców podało także kryteria związane z cechami i predyspozycjami osobowościowymi potencjalnych pracowników. 67 pracodawców zakresło minimum 6 kryteriów oceny cech i predyspozycji kandydata.

Najbardziej ceniona przez pracodawców jest odpowiedzialność. Pierwsza opinia głosi, że odpowiedzialność i systematyczność to cechy, które się albo ma od urodzenia, albo się ich nie ma wcale. Druga opinia zakłada, że cechy te można „wydobyć” poprzez zastosowanie odpowiedniego systemu motywacyjnego i wzmocnić ćwiczeniami samodyscyplinującymi.

Komunikatywność – z czasem rozumiana także jako umiejętność pracy w grupie – plasuje się na trzecim miejscu. Na początku lat dziewięćdziesiątych u młodych absolwentów wyżej oceniana była przebojowość i pewność siebie. Efektem doboru kadry wg takich kryteriów był tzw. „wyścig szczurów”, stwarzający co prawda warunki szybkiego awansu silnych indywidualności, aczkolwiek niejednokrotnie cierpiał na tym interes całego zespołu. Obecnie – wg większości pracodawców – to umiejętność pracy w grupie jest podstawą działania firmy i jej osiągnięć. Kolejne cechy pożądane u pracowników to lojalność i uczciwość.

Rysuje się tu klarowny obraz kompleksowego myślenia pracodawcy, który podejmując decyzję o zatrudnieniu kandydata bierze pod uwagę jego solidne kwalifikacje zawodowe poparte jakością kształcenia (renomu uczelni), a także znajomość języków obcych, programów komputerowych, praktyczne przygotowanie do danej pracy oraz umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe.

Zmiany na rynku pracy charakteryzujące się rosnącą konkurencją oraz coraz wyższymi i zmiennymi wymaganiami wobec kandydatów do pracy powodują, iż osoby zainteresowane znalezieniem zatrudnienia muszą się dokształcać lub nawet decydować na zmianę swoich kwalifikacji. Przewrotność rynku pracy sprawia bowiem, że należy liczyć się ze zmianą oczekiwań w odniesieniu nie tylko do dodatkowych kwalifikacji, ale również do zasadniczego trzonu nabytej przez nas wiedzy, w którą będzie musiał być wyposażony młody absolwent, czy pracownik za kilkanaście lat. Pracodawcy natomiast podkreślają, że pracownicy za bardzo przyzwyczajają się do wykonywanych zawodów i rozwijają umiejętności tylko w jednej dziedzinie, a tymczasem najważniejsza jest elastyczność, otwartość i chęć rozwijania się w różnych kierunkach. Ważne jest również w przypadku inżynierów, aby kształcić inżynierów z pomysłami a nie inżynierów odtworzeniowych, których zadaniem było odtworzenie procesu technologicznego i skopiowanie rozwiązań w polskich filiach zachodnich koncernów. Obecnie potrzeba nauki i potrzeba kształcenia jest coraz silniejsza.

W jakim kierunku powinny iść zmiany dotyczące procesu kształcenia – bardzo dobrze określa to stanowisko Konfederacji Pracodawców Polskich i Politechniki Warszawskiej w opracowaniu Polska 2030.

W nawiązaniu do wyzwań Raportu rządowego najważniejsze postulaty to:

- w edukacji podstawowej i ponadpodstawowej:

Niezbędnym jest tu określenie minimów edukacyjnych w naukach humanistycznych, przyrodniczych, matematyce i nauczaniu o środowisku.

Minima winny wiązać się z celem edukacji podstawowej i ponadpodstawowej, której rezultatem ma być przystosowanie się ucznia do samodzielnego poruszania się w otoczeniu, rozumienie gdzie się znajdujemy, a także zachęcenie do próby zdefiniowania swojej najbliższej przyszłości.

Nauczanie winno być prowadzone w postaci bloków nauczania na różnym poziomie zaawansowania. Stosowanie tej samej metodyki bez różnicowania poziomu jest podstawowym błędem polskiej edukacji: najlepsi w danym przedmiocie są ograniczani, najslabsi niepotrzebnie się frustrują.

Koniecznym jest przedstawienie silnego związku między nauczaną wiedzą a praktyką życia.

Koniecznym jest odejście od uczenia się informacji na pamięć na rzecz umiejętności korzystania ze źródeł.

Jest sprawą polskiej racji stanu podjęcie nauczania w formie zespołowej, rozwiązywania problemów, odniesienia w szczególności nauk przyrodniczych i matematyki do praktyki i otaczającego świata.

Objęcie programem szczególnej troski wybitnych dzieci wraz z systemem ich „wylławiania”.

Innowacyjność i przedsiębiorczość winna być nagrodzona, w tym celu winno się organizować specjalne szeroko nagłaśniane konkursy.

Natomiast w szkolnictwie wyższym ścieżka studiów powinna być indywidualnie dopasowana do potrzeb osoby studiującej, która ją sama sobie wybiera. Informacje i wiedza podstawowa powinna być otrzymywana przez Internet, nauczanie powinno polegać na przekształcaniu wiadomości w umiejętności, gdzie nauczyciel akademicki powinien być trenerem a nie źródłem informacji.

Dyplom wyższej uczelni powinna otrzymać osoba, która ma wiedzę i umiejętności zawodowe połączone z umiejętnością pracy w zespole, która potrafi precyzyjnie przedstawić swoje stanowisko w dowolnej sprawie. Ponadto osoba otrzymująca dyplom powinna biegle posługiwać się językiem angielskim, jako językiem zawodowym, a jednocześnie znać historię Polski oraz mówić i pisać poprawną polszczyzną.

Uczelnie powinny ewoluować doskonaląc swoją rolę jako edukatora, kreatora wiedzy i kreatora innowacji będąc jednocześnie ośrodkiem ustawicznego kształcenia i źródłem ekspertyz dla administracji państwowej a także dla biznesu.

Uczelnie powinny być związane ściśle z pracodawcami, którzy współtworzą programy edukacyjne i programy badawcze. Jednocześnie kreowana na uczelni wiedza powinna być płynnie komercyjna.

Ponadto pracodawcy uważają że:

1. Poszczególne kierunki nauczania powinny być weryfikowane przez środowiskowe komisje akredytujące proces i profil nauczania z punktu widzenia „odbiorcy”, czyli Pracodawców, a także z punktu widzenia rzetelności i innowacyjności nauczania (np. e-learning).
2. W trakcie studiów powinny odbywać się 6-cio miesięczne praktyki, które pozwolą na lepsze kierunkowanie ścieżki studiów.
3. Weryfikacja umiejętności absolwentów, będącą także weryfikacją jakości uczelni powinna być przeprowadzana przez zrzeszenia zawodowe.
4. W radach programowych, na poszczególnych wydziałach powinni brać udział Pracodawcy. Uczelnia może wprowadzić specjalne zajęcia w efekcie konkretnego zapotrzebowania Pracodawców.
5. Uczelnia powinna prowadzić nauczanie ustawiczne będące elementem aktualizacji wiedzy przez absolwentów, a także na zamówienie Pracodawcy w konkretnym zakresie.

Realizacja wymienionych przed chwilą postulatów powinna doprowadzić do tego, iż na rynku pracy będą pracownicy posiadający odpowiednie wykształcenie, w którym kluczową rolę będą odgrywały:

- umiejętności interpersonalne takie jak: praca w zespole, komunikatywność, radzenie sobie z emocjami, elastyczność
- znajomość języków obcych,
- kreatywność – rozumiana tu jako wychodzenie poza schematy bowiem innowacyjne pomysły wymagają niestandardowego sposobu myślenia.

Podsumowując postanowiłem przytoczyć słowa redaktor Beaty Igielskiej z artykułu w Polityce pt. „Co liczy się na rynku pracy?” – która stwierdza, iż do dzisiejszego rynku pracy jak ułał przystaje przekonanie Karola Darwina: „Nie przetrwają najsilniejsze gatunki ani najbardziej inteligentne, ale te, które będą mogły najlepiej

przystosować się do zmian i się rozwijać” – dziś wymarzony pracownik to taki, który potrafi być elastyczny, umie zdobywać kolejne kwalifikacje, a nawet, jeśli firma chce się przebranżwić jest gotowy na całkowitą zmianę zawodu, czasem i miejsca zamieszkania.

KPZPIP od początku istnienia działa aktywnie na lokalnym rynku pracy poprzez realizację projektów ukierunkowanych na podwyższanie kwalifikacji pracowników zgodnie z wymienionymi wcześniej oczekiwaniami.

W okresie ostatnich 5 lat zrealizował takie projekty jak:

- 1) „Język bez barier” – w ramach, którego zorganizowano 10 półtorarocznych kursów języka angielskiego i niemieckiego.
- 2) „Po konkurencyjność z psychologią – rozwój kadr przedsiębiorstw Kujawsko – Pomorskich”  
I „ Od psychologii do konkurencyjnego biznesu” – w których z umiejętności interpersonalnych od 2006 do 2008 roku przeszkolono 570 pracowników.

Obecnie realizowane są dwa projekty:

- 1) „Akademia zarządzania jakością i produktywnością”
- 2) „Naukowiec – przedsiębiorcą” – w którym organizowane są staże naukowców w przedsiębiorstwach i pracowników przedsiębiorstw na uczelni.

KPZPIP był również współzałożycielem Bydgoskiego Klastra Przemysłowego, w którego statucie jednym z celów jest oddziaływanie na rynek pracy i przy współpracy z uczelniami wykształcenie nowych kadr dla gospodarki.