

Magdalena Czubak-Koch
Ewa Kurantowicz
Dolnośląska Szkoła Wyższa

Referat wygłoszony na konferencji w dniu 16 listopada 2016 r.
pt. „Społeczności lokalne. Praca – mobilność – obywatelstwo”

Pracodawcy i absolwenci na lokalnym rynku pracy

W ostatnim czasie ważnym tematem podejmowanym w różnych kontekstach, na przykład polityki zatrudnienia, szkolnictwa wyższego i kształcenia dla potrzeb rynku pracy, jest problematyka przechodzenia absolwentów szkół wyższych z etapu edukacji do etapu zatrudnienia. Nas, proces przechodzenia (tranzycji) ze świata uczelni wyższej na rynek pracy interesuje z punktu widzenia kategorii employability/ zatrudnialności. Swoje wypowiedzi będziemy opierać na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu EMPLOY.

EMPLOY to europejski projekt badawczy, realizowany przez sześć uniwersytetów (Uniwersytet w Sztokholmie-Szwecja, Uniwersytet w Algarve -Portugalia, Uniwersytet w Sewilli-Hiszpania, Narodowy Uniwersytet Irlandii, Maynooth- Irlandia, Dolnośląska Szkoła Wyższa- Polska), koordynowany przez dr Barbarę Merrill z Uniwersytetu w Warwick.

Projekt ten promuje wzmocnienie zatrudnialności studentów nietradycyjnych przez poprawę skuteczności przechodzenia (tranzycji) ze świata uczelni wyższej na rynek pracy. Głównym celem projektu EMPLOY jest poprawa skuteczności wejścia na rynek pracy absolwentów poprzez wypracowanie europejskich narzędzi takich jak: katalog dobrych praktyk uczelni wyższych w zakresie wzmocnienia i zwiększania zatrudnialności absolwentów oraz model doradztwa poprawiającego i wzmocniającego zatrudnialność studentów/absolwentów nietradycyjnych. Ponadto, celem naszych badań jest zrozumienie tego, co wzmocnia, a co ogranicza zdolności do zatrudnienia, określenie strategii zatrudnialności, które są wykorzystywane przez absolwentów wchodzących na rynek pracy, a także zbadanie postaw, potrzeb i oczekiwań pracodawców.

Myślenie w kontekście skuteczności wejścia na rynek pracy absolwentów skłania nas do przyjrzenia się temu procesowi nie tylko z punktu widzenia jednostki, na którą spada odpowiedzialność tworzenia, identyfikowania i realizowania szans na rozwój kariery zawodowej. Nie możemy zapominać o tym, że jednostka ta działa w rzeczywistości dyktowanej przez prawa rynku pracy, którego elementem są oczekiwania i wymagania stawiane przez pracodawców. Odwołując się do naszych badań chcemy pokazać, w jaki sposób pracodawcy rozumieją zatrudnialność i czego oczekują od absolwentów szkół wyższych.

Wywiady z pracodawcami zostały przeprowadzone wśród osób zaangażowanych w różnorodne działania uczelni. Najczęściej byli to pracodawcy, którzy uczestniczyli w pracach Konsultacyjnej Rady Pracodawców Rektora DSW, ciała powołanego w 2012 roku. Głównym celem Rady Pracodawców jest współpraca z Rektorem i Dziekanami nad doskonaleniem programów kształcenia, w tym opracowania programu organizacji obowiązkowych praktyk studenckich. Każdy kierunek studiów posiada swoich przedstawicieli w Radzie. Wywiady przeprowadzono z 10 pracodawcami, którzy reprezentowali sektor publiczny, prywatny, samorządowy i pozarządowy. Głównie były to instytucje oświatowe (szkoły, przedszkola), kulturalne (kluby sportowe i muzyczne), związane z mediami (radio, redakcje, firmy reklamowe, portale) oraz firmy geodezyjne i związane z ochroną środowiska.

Analiza wywiadów przeprowadzonych z polskimi pracodawcami potwierdza tendencje związaną z istotnym znaczeniem kompetencji społecznych jako kluczowych kompetencji zwiększających szanse na rynku pracy. Formalne kompetencje zawodowe, takie jak ukończenie kierunku studiów adekwatnego do stanowiska jest podstawą, warunkiem koniecznym, ale nie czynnikiem, który decyduje o wyborze kandydata na miejsce pracy.

To jest już zauważane, że dotarliśmy do takiego etapu że sam dyplom uczelni dla dyrektora placówki oświatowej to jest formalność, która musi być spełniona. Od tego się zaczyna (...) bo założymy, że mamy 10 CV i chcemy wybrać ze 3 osoby na rozmowę, więc szybko się przerzuca, kwalifikacje są obligatoryjne, bo nie będzie się starał o pracę ktoś kto nie ma kwalifikacji, więc patrzymy na te dalsze punkty CV.

I to jest ważne, żeby ten student, ten przyszły nasz nauczyciel napisał jeszcze w CV o tych swoich umiejętnościach które nabył poza tym rynkiem formalnym. Natomiast te umiejętności zdobywane poza szkołą jeszcze parę lat temu nie miały znaczenia (...) ale jednak to jest tak ważne- te inne umiejętności.

Ja jeśli mam 2 stanowiska i 15 CV to naprawdę nie zapraszam 15 osób na rozmowę. Ja dokonuje przesiewu i wybieram te osoby, które chciałabym zaprosić i chciałabym się od nich czegoś dowiedzieć. Zwracam uwagę na to jakie miały praktyki, dla mnie atutem jest jeśli ta osoba miała kontakt z osobami z niepełnosprawnością, nie tylko w postaci praktyk, ale czasem w ramach wolontariatu, jakiejś innej formy aktywności. Jeśli wie że taka jest jej droga, że tak wybiera.

Czego zatem oczekują polscy pracodawcy od absolwentów? Przede wszystkim poszukują oni ciekawej osobowości, „człowieka z pasją”, z „otwartą głową”. Zatem można powiedzieć, że poszukują oni pracownika zaangażowanego, gdzie pasja jest rozumiana jako element budowania relacji, jako podstawa kreatywności czy też jako element łączący wiedzę i umiejętności w procesie praktykowania.

(...)Szukam takiej osoby, która musi mnie czymś ująć, (...) muszę poczuć, że ma pasję. Opowiada o swojej koncepcji pracy, którą ma przygotowaną i przemyślaną.

Ja zawsze szukam osoby. Kwalifikacje formalne są bardzo ważne, natomiast świadomość przez osobę swoich mocnych stron, swoich atutów... Ja zawsze się pytam, co pani może zaoferować szkole, uczniom, co pani jeszcze umie i potrafi, w jakich obszarach chciałaby się pani realizować w szkole.

A na drugim miejscu to jest pasja. Jeżeli przychodzi taki student do naszej instytucji, śmiem twierdzić, że zna się na muzyce, sam muzykuje często to okazuje się że on nie ma takiej iskry bożej, już nie mówię o talencie, ale nie ma takiej osobowości zbornej, takiej która pozwalałaby mu wejść do biura i powiedzieć wiem to i to, mogę w tym pomóc, albo jakakolwiek przedstawić od siebie propozycje.

Równie ważne jest doświadczenie. Jednakże pracodawcy są świadomi tego, że młody człowiek, który szuka pracy po studiach nie musi posiadać doświadczenia zdobytego na takim samym, czy podobnym stanowisku pracy. Dlatego też, bardzo ważna jest dla nich dodatkowa aktywność studenta np.; wolontariat, praca podczas wakacji, (np. w przypadku absolwentów pedagogiki jako opiekun kolonijny), odbyte straż. Doświadczenie bycia w praktyce, działania podjęte w konkretnych zawodowych sytuacjach są traktowane jako „potwierdzenie” między innymi takich kompetencji jak: umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów, zdolność do współpracy, radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

Pracodawcy zwracają również uwagę na spójność i zgodność pomiędzy tym co zostało zawarte w CV, a tym, jak na rozmowie kwalifikacyjnej prezentuje się kandydat, czy jest świadomy swoich umiejętnościach i czy potrafi o nich opowiadać.

Podkreślano również znaczenie umiejętności pracy w grupie, umiejętności organizowania pracy, ciekawość świata.

Dla mnie podczas czytania CV, czy podczas przyjmowania kandydata do pracy ważne jest to, czy kandydat miał kontakt z wcześniej dziećmi, czy pracował gdzieś z dziećmi, czy pracował w formie wolontariatu, wolontariat też jest cenny, czy pracował może w jakiejś firmie która prowadziła... organizowała np. jakieś przedstawienia dla dzieci, teatralne formy, czy jakieś inne formy związane z pracą z dziećmi.

Tak jak w każdej branży znajomość osób, nazwisk, najważniejszych wydarzeń, najważniejszych określeń (żeby nie mylić seta z kwartą), to się zdarza. (...) Jeśli młody człowiek jest zaangażowany i zdolny to potrafi się wiele nauczyć, a jeśli już przyszedł z dużym poziomem wiedzy to ta wiedza zostanie utrwalona, podniesiona na wyższy poziom.

Myślę zatem, że bardziej jest potrzebna taka orientacja generalna żeby to wszystko ogarnąć. Znajomość wydarzeń, ludzi, znać nazwiska, które są ważne w tej branży. Tak więc ja myślę, że to jest istotne i tego mi na przykład brakuje. Takiej orientacji nawet w podstawowych rzeczach związanych z branżą. Takiej wiedzy dotyczącej rynku. (...)

Ja również zwracam uwagę na takie kluczowe umiejętności życiowe, praca w zespole, wiedza na temat tego, co zjednuje sympatie, a co zraża, radzenie sobie w trudnych sytuacjach.

Dla pracodawców „zatrudnialność” absolwentów to przede wszystkim kapitał, który absolwenci wnoszą do miejsca pracy. Pracodawcy rozumieją ten kapitał w trzech zakresach. Odwołujemy się tu do koncepcji trzech kapitałów Toma Schullera.

Pierwszy zakres to osobowość absolwenta (kapitał tożsamościowy/identity capital), czyli świadomość samego siebie i swoich możliwości, kompetencji, uzdolnień, doświadczeń; przedsiębiorczość, zaangażowanie, pasja, ogólna aktywność życiowa etc.

Drugi zakres to wiedza i umiejętności (kapitał ludzki/human capital), ale głównie o charakterze pozaformalnym (sprawdzanie uprzednich doświadczeń absolwentów związanych lub niezwiązanych z miejscem pracy); spełnianie przez absolwenta wymogów

formalnych/ustawowych związanych z zawodem np. nauczyciel czy geodeta traktuje się jako oczywiste. Upřednie doświadczenia absolwentów są dla pracodawców źródłem wiedzy i umiejętności, które absolwent „przenosi” do miejsca pracy i wykorzystuje je w praktyce (koncepcja „wide-learning” i „learning transitions”)

Trzeci zakres to kontakty społeczne networking realny i wirtualny, korzystanie z wiedzy innych, wspólne działania, zainteresowanie światem, zaangażowanie (kapitał społeczny/social capital) – jest oceniany przez pracodawców jako dobra podstawa do „odnalezienia się” w nowym środowisku, miejscu pracy absolwentów/kandydatów; upřednie doświadczenia gwarantują, że młody pracownik skupi się na pracy, a nie na sobie w nowej roli.

Podsumowując możemy powiedzieć, że employability jako kapitał wnoszony przez absolwenta/kandydata jest oceniany przez pracodawcę zawsze w kontekście potrzeb miejsca pracy oraz wartości ekonomicznej wnoszonych umiejętności.

Employability kandydata do pracy nie jest oceniane przez posiadany dyplom. Wyżej cenione są wiedza i umiejętności zdobywane w różnym kontekście, a najbardziej przez „zanurzenie w praktyce”. Spełnianie kryteriów formalnych (w odniesieniu do zawodu) w procesie rekrutacji „nie ma znaczenia”. Dobry pracownik to nie ten, który sprawnie operuje raz wyuczonymi kompetencjami. Pracodawcy poszukują pracowników, którzy są gotowi do podejmowania nowych wyzwań, będących w ciągłej gotowości do uczenia się. Ekspansywne uczenie się jest działalnością tworzącą nową działalność. W tym kontekście pracownik nie tylko wykonuje, ale poprzez swoją działalność poszerza możliwości organizacji po to, by efektywnie kreować jej przyszłość.