



Współpraca wyższych uczelni z pracodawcami drogą do sukcesu absolwentów na rynku pracy

ABSTRACT: Bożena Zając, *Współpraca wyższych uczelni z pracodawcami drogą do sukcesu absolwentów na rynku pracy* [Cooperation Between Universities and Employers as a Way Leading to Success of Graduates]. Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej, nr 11, Poznań 2015. Pp. 141-160. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 2300-391X

The paper is an attempt of presenting different form of cooperation of universities and employers leading to increase of employability graduates, including those with disabilities. The problem of contemporary academic education is to assure suitability of education to employment of graduates, to open the educational process to labor market, and to shape such qualifications and skills that are needed by employers. In the content of the paper the advantages and barriers of cooperation with employers were presented. The main advantages are as follows (among others): increasing the recognition of universities among potential employers and candidates, increasing the quality of education and researches, increasing of chances of employment after graduation, building a net of contacts on business environment, increasing the quality of human capital, promoting images of companies as an attractive partner. Moreover, in the content of the paper the factors of obstacles of employability of people with disabilities were pointed out and characterized. The most important factors are combined with problems of administrative, financial, social, organizational, qualifications, information, infrastructural nature.

KEY WORDS: universities, cooperation, employer, advantages, people with disabilities

Niniejszy artykuł ma na celu wskazanie różnych form współpracy wyższych uczelni z pracodawcami nakierowanych na zwiększenie zatrudnialności absolwentów, w tym osób z niepełnosprawnościami.

Zagadnienia edukacji stanowią ważną dziedzinę systemu społecznego, gdyż pomyślność społeczeństwa zależy w dużej mierze od systemu edukacji. Obecnie oświatę należy traktować jako inwestycję w kapitał ludzki, wykształcenie człowieka zwiększa jego szanse życiowe, a wykształceni obywatele są potrzebni krajów, ponieważ lepiej rozumie zjawiska zachodzące we współczesnym świecie, może uzyskać atrakcyjną pracę, pozycję społeczną i zawodową oraz większe dochody. Działania każdej uczelni powinny więc być skoncentrowane wokół dobrego przygotowania studentów do czekających ich zadań.

W Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 sformułowane są główne wyzwania rozwojowe, które wskazują m.in. na potrzebę¹:

- budowania sieci powiązań między przedsiębiorcami, placówkami naukowymi i instytucjami otoczenia biznesu,
- dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy oraz poprawę współpracy sektora naukowo-badawczego z gospodarką,
- zwiększenia wysokiej jakości, kreatywnego kapitału ludzkiego, aktywnego zawodowo we wszystkich kategoriach wiekowych oraz uruchomienie niewykorzystanych zasobów pracy,
- zmniejszenia skali ubóstwa i wykluczenia społecznego dla pobudzenia rozwoju gospodarczego,
- podjęcia działań ukierunkowanych na rzecz równouprawniania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Wspieranie współpracy między środowiskiem wyższych uczelni a sferą gospodarczą uznawane jest w Strategii za jeden ze strategicznych kierunków działań nakierowanych na kształtowanie i rozwój kadr dla innowacyjnej gospodarki².

¹ Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, s. 72 <http://www.strategia.lodzkie.pl> [5.02.2016].

² Ibidem, s. 82.

Problemem współczesnej edukacji w szkołach wyższych jest zapewnienie przydatności edukacji do zatrudnienia absolwentów, otwarcie jej na rynek pracy, ukształtowanie takich kwalifikacji, które są oczekiwane przez pracodawców.

Badacze rynku pracy podają wiele przyczyn wysokiej stopy bezrobocia wśród młodzieży, co należy brać pod uwagę, tworząc rozwiązania, które mają zbliżyć system edukacji do potrzeb gospodarki. Zdaniem Mieczysława Kabaja wyróżnić można trzy główne kategorie przyczyn³:

- Młodzież wchodzi na rynek pracy po raz pierwszy, natomiast dorośli już pracują, jedynie zmieniają pracę.
- Generalnie rynek dysponuje ograniczoną liczbą miejsc pracy.
- Jest pewne, że w określonej sytuacji na rynku pracy szanse znalezienia zatrudnienia przez młodych ludzi zależą będą głównie od ich wiedzy i przygotowania praktycznego do wykonywania danego zawodu. Zbliżenie szkoły zawodowej do życia, do gospodarki i popytu na pracę może ułatwić młodym ludziom znalezienie zajęcia i zmniejszenie stopy bezrobocia wśród młodzieży.

Jeżeli uznamy za prawdziwą tezę, że bezrobocie ma wymiar przestrzenny, pojawi się konieczność mobilizowania wszystkich lokalnych zasobów i podmiotów w celu zbadania charakteru problemu i znalezienia twórczych rozwiązań. Zmiany, jakie zachodzą we współczesnej szkole wyższej, nakierowanej na podwyższenie efektywności kształcenia, rodzą wiele problemów, których rozwiązanie zależy w dużej mierze od tego, czy będzie ona prowadzić proces kształcenia w izolacji, czy we współpracy z różnorodnymi instytucjami i organizacjami.

Wydaje się, że współpraca z pracodawcami na rzecz zniwelowania bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych tego problemu nie rozwiąże w pełni, ale zapewne przyczyni się do obniże-

³ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 191-192.

nia jego poziomu. Jest to potencjalne źródło poszukiwania nowych możliwości w walce z bezrobociem młodych ludzi.

Nawiązana współpraca pomiędzy uczelniami a pracodawcami ma zwykle charakter otwarty i stanowi grupę dobrze współdziałających ze sobą partnerów, nakierowaną na innowacyjne rozwiązywanie postawionych problemów. W podejmowanych działaniach zorientowanych na tworzenie dobrej współpracy należy pamiętać o kilku zasadach, m.in.: dobrowolności, spójności podejmowanych działań, otwartości, elastyczności, rozumianej jako zdolności przystosowania się do zmieniających się warunków pracy, skupienie się na obszarach, które wymagają poprawy, skuteczności w osiąganiu postawionych celów i podejmowanych działaniach, aktywności w realizacji zadań wszystkich partnerów⁴.

Dla pełniejszego obrazu zachodzących prawidłowości na rynku pracy poniżej zostaną zaprezentowane wybrane badania z najnowszych raportów dotyczących oczekiwań pracodawców i potrzeb absolwentów uczelni, w tym absolwentów niepełnosprawnych.

Bardzo istotne wydają się wyniki badań przedstawione w raporcie „Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy”, w szczególności w obszarze identyfikującym czynniki ograniczające szanse absolwentów na rynku pracy. W kategorii przeszkody w zatrudnieniu w opinii absolwentów wskazano jako najistotniejsze:

- niewystarczające doświadczenie zawodowe (75% wskazań),
- brak odpowiednich kompetencji absolwentów (48% wskazań),
- brak wystarczających kontaktów i znajomości (45% wskazań),
- dostępne stanowiska są zbyt mało płatne (39% wskazań),
- pracodawcy nie potrzebują nowych pracowników (36% wskazań).

⁴ B. Zając, *Partnerstwa lokalne na rzecz rozwoju szkół zawodowych. Edukacja. Tradycje, rzeczywistość, przyszłość*, Materiały pokongresowe I Zachodniopomorskiego Kongresu Edukacyjnego, Szczecin 2005, s. 304-305.

Badania przeprowadzono przy pomocy ankiety internetowej CAWI na próbie badawczej $n = 3136^5$. Istniała możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Jak wynika z przeprowadzonych wśród pracodawców badań – przedsiębiorcy mają trudności ze znalezieniem dobrego pracownika. Jako przyczyny takiego stanu rzeczy podawane są przede wszystkim trudności związane z niedopasowaniem kompetencji i postaw kandydatów do pracy⁶.

W przywołanym raporcie dla potrzeb prowadzonych rozważań szczególnie istotne są scharakteryzowane rekomendacje pracodawców dla studentów wyższych uczelni oraz wskazania pracodawców w zakresie działań, jakie powinna podjąć uczelnia wyższa, aby w większym stopniu dopasować kompetencje absolwentów do potrzeb rynku pracy.

W zakresie pierwszego obszaru większość badanych pracodawców rekomendowała studentom:

- uczęszczanie na praktyki i staże (52% badanych),
- udział w dodatkowych szkoleniach i kursach związanych z wykonywanym zawodem (44% badanych),
- wykazywanie dbałości o rozwój osobisty – wzmocnienie motywacji (36% badanych),
- podejmowanie pracy poza studiowaniem (35% badanych),
- udział w dodatkowych szkoleniach i kursach z zakresu kompetencji miękkich (19% badanych) i inne.

Badania prowadzono przy użyciu kwestionariusza CATI na próbie badawczej $n = 1607^7$.

W drugim zakresie wskazań dotyczącym działań, jakie powinna podejmować uczelnia, pracodawcy uznali m.in., że należy:

- zwiększyć liczbę zajęć praktycznych, rozumianych jako zajęcia prowadzone przez praktyków, zajęcia wymagające zaangażowania

⁵ Raport końcowy. Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014, s. 95.

⁶ Ibidem, s. 96.

⁷ Ibidem, s. 99.

- zowania samych studentów, zajęcia kształcące konkretne, praktyczne umiejętności wymagane na rynku pracy,
- zwiększyć liczbę obowiązkowych praktyk i staży,
 - zwiększyć wpływ pracodawców na możliwości tworzenia programów studiów,
 - zwiększyć liczbę projektów badawczych⁸.

Wnioski końcowe wynikające z Raportu wskazują wyraźnie na fakt, że oferta dydaktyczna odpowiadająca potrzebom pracodawców powinna ulegać konsekwentnym zmianom.

Podobne wnioski można odczytać w Raporcie „Rynek pracy widziany oczami pracodawców”.

Na fakt niespełnienia przez kandydatów oczekiwań pracodawców związanych z danym stanowiskiem wskazywało cztery piąte przedsiębiorców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności rekrutacyjnych. Wymieniając konkretne braki, wskazano niewystarczające kompetencje, doświadczenie zawodowe oraz wciąż będącą problemem – niewystarczającą motywację do pracy.

Wśród wskazywanych braków kompetencyjnych wyróżniono:

- samoorganizacyjne – związane z umiejętnościami takimi jak: zarządzanie, czasem samodzielność, podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy, odporność na stres i chęć do pracy,
- zawodowe – specyficzne umiejętności niezbędne do wykonywania zadań właściwych dla danego stanowiska pracy,
- interpersonalne – umiejętność kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie, a także rozwiązywania konfliktów⁹.

Wiele miejsca w badaniach związanych z rynkiem pracy poświęcono również osobom niepełnosprawnym. Jak wskazują badania prowadzone w tej grupie, aktywność zawodowa oraz wskaźniki zatrudnienia są uwarunkowane poziomem ich wykształcenia. Największą grupą zatrudnioną na rynku pracy są osoby z niepełno-

⁸ Ibidem, s. 109.

⁹ M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, PARP, Warszawa 2015, s. 52.

sprawnością z wyższym wykształceniem¹⁰. Ten stan rzeczy determinuje potrzebę zmian dokonanych w kształceniu na wyższych uczelniach osób z niepełnosprawnością.

Iwona Chrzanowska w prowadzonych rozważaniach wskazuje na szereg barier systemowych, prawnych i proceduralnych. Za szczególnie istotne wśród tych można uznać:

- sposób komunikowania się ze studentem z niepełnosprawnością na uczelni,
- brak stanowiska rzecznika/pełnomocnika ds. osób z niepełnosprawnością.

Wśród barier psychologicznych za najistotniejsze można uznać:

- nastawienie kadry dydaktycznej do studenta z niepełnosprawnością,
- relacje w grupie studenckiej,
- atmosfera panująca na uczelni,
- warunki studiowania – infrastruktura, dostępność materiałów i pomocy dydaktycznych w formie alternatywnej¹¹.

Ze względu na fakt, że przedsiębiorcy są podstawowymi uczestnikami rynku pracy mającymi istotny wpływ na generowanie popytu na pracę i tworzenie etatów, tak istotna jest ich rola i odpowiedzialność w tworzeniu miejsc zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością.

Ewa Giermanowska, podsumowując wyniki badań pracodawców działających na otwartym rynku pracy w Polsce, wskazuje na wiele czynników ograniczających zatrudnianie osób z niepełnosprawnością. Najistotniejsze z nich dotyczą problemów:

- administracyjnych: związanych z obsługą dofinansowań z PFRON, niestabilnym i nie- jednoznacznym prawem – np. ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych została w latach 1997 i 2014 nowelizowana 60 razy¹²,

¹⁰ I. Chrzanowska, *Pedagogika specjalna*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2015, s. 609.

¹¹ Ibidem, s. 605–606.

¹² Ibidem, s. 611.

- społecznych, na które składają się uprzedzenia i stereotypy pracodawców i pracowników, obawy związane z niedostosowaniem społecznym pracowników z niepełnosprawnością i brakiem akceptacji przez innych pracowników,
- finansowych - wyższe koszty pracy wynikające z niższej wydajności, uprawnień osób z niepełnosprawnością do szeregu uprawnień socjalnych, np. krótszy czas pracy, dłuższe urlopy oraz dodatkowe koszty ponoszone na dostosowania pomieszczeń i stanowisk pracy,
- organizacyjnych - konieczność dostosowania rodzaju i organizacji pracy do możliwości niepełnosprawnych pracowników,
- kwalifikacyjnych - zbyt niskie lub nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe, często ich bierne postawy wobec własnej aktywności i rozwoju zawodowego,
- informacyjnych - brak wiedzy o możliwościach uzyskania wsparcia w zatrudnieniu,
- infrastrukturalnych - niedostosowana infrastruktura lokalna - komunikacyjna, rehabilitacyjna, medyczna, brak wystarczającego wsparcia ze strony organizacji lokalnych¹³.

Jak wskazują powyższe rozważania, osoby z niepełnosprawnością napotykają znacznie więcej problemów zarówno na etapie kształcenia na uczelni, jak i na otwartym rynku pracy.

Zaprezentowane wyżej badania oraz wieloletnie doświadczenia własne pozwalają na sformułowanie stwierdzenia, że kompetencje, kreatywność, umiejętność pracy w zespołach, transfer umiejętności, samodzielność, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach zawodowych, często w warunkach nieprzewidzianych - to oczekiwania pracodawców wobec pracowników, w tym również pracowników z niepełnosprawnością na współczesnym rynku pracy. Podwyższenie poziomu jakości kształcenia studentów wyższych uczelni i osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnialności przez

¹³ E. Giermanowska, *Dobre praktyki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na polskim i europejskim rynku pracy*, [w:] *Zatrudniając niepełnosprawnych*, Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie, Kraków 2014, s. 63.

absolwentów oczekiwanych na lokalnym rynku pracy to jedno z podstawowych wyzwań współczesnej uczelni.

Priorytetem polityki edukacyjnej jest coraz częściej poszukiwanie takich rozwiązań, które umożliwiłyby skuteczniejsze przygotowanie studentów do wykonywania oczekiwanych na rynku pracy zadań zawodowych.

Jeśli za prawdziwe uznamy czynniki warunkujące zmiany na rynku pracy w XXI wieku, takie jak: globalizacja gospodarki, rozwój i upowszechnienie technologii teleinformatycznych, wzrost sektora usług, wzrost poziomu wykształcenia i potrzeba stałego podnoszenia kwalifikacji, częste zmiany miejsca pracy, przemiany społeczne związane z nowymi technologiami, „zmniejszenie skali zatrudnienia w stosunku do wielkości populacji, prekaryzacja pracy, co oznacza zmiany w gwarantowanych wcześniej warunkach zatrudnienia, w kierunku obniżenia płac i niepewności zatrudnienia, wzrastające nierówności zarobkowe, międzynarodowe migracje”¹⁴, można zadać pytanie, czy szkołą wyższa – nawet najlepsza – organizując proces kształcenia w izolacji społecznej, poradzi sobie z tymi bardzo poważnymi wyzwaniami.

Rozwijanie samodzielności i twórczego podejścia studentów do wykonania zadań zawodowych może następować jedynie we współpracy z pracodawcami już na etapie ich kształcenia.

W opracowaniu *Connection – innowacyjny model współpracy uczelni z biznesem* pod redakcją Tomasza Domańskiego autorzy wskazują na potrzebę prowadzenia działań skierowanych do czterech grup adresatów: absolwentów, biznesu, pracowników wydziałów i studentów. Wśród najważniejszych działań skierowanych do ww. grup adresatów należy uznać: wsparcie w zakresie organizacji praktyk studenckich, udział pracodawców w działaniach dydaktycznych uczelni, utworzenie wydziałowej rady biznesu, utrzymanie kontaktów z absolwentami, np. poprzez powołanie absolwentki

¹⁴ J. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Difin SA, Warszawa 2013, s. 34.

rady biznesu, zjazdy absolwentów, włączenie pracodawców w zajęcia dydaktyczne¹⁵.

W ramach optymalizacji obszarów współpracy uczelni z pracodawcami w niniejszym artykule zostaną zaprezentowane wybrane formy tej współpracy.

Staże i praktyki zawodowe – obszar najbardziej wyróżniany przez pracodawców

Zalecenie Rady Unii Europejskiej¹⁶ w sprawie ram jakości staży uwzględniające traktat o funkcjonowaniu UE, mając na uwadze kilka kluczowych zagadnień, m.in.: wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży, konieczność płynnego przejścia z etapu edukacji do etapu zatrudnienia, istnienie dowodów na związek pomiędzy jakością stażu/praktyki a rezultatem w zakresie zatrudnienia, wskazuje na potrzebę zmian jakości tych form, przede wszystkim w zakresie treści dydaktycznych i warunków pracy.

Zalecenia Rady koncentrują się kilku wskazówkach, których wdrożenie powinno doprowadzić do podwyższenia jakości realizowanych przez studentów staży/praktyk. Najistotniejsze z nich to: pisemna umowa o staż/praktykę, w której określa się jego cele edukacyjne, odpowiednie warunki pracy, prawa i obowiązki oraz czas trwania stażu/praktyki, większa przejrzystość odnośnie powiadomień o stanowiskach stażowych. W opinii Rady kluczową rolę w opracowaniu, wdrażaniu i monitorowaniu programów szkoleniowych odgrywają partnerzy społeczni, oferując doradztwo zawodowe przez całe życie, które mogłoby informować stażystów o możliwościach rozwoju ich kariery czy o zapotrzebowaniu rynku pracy na konkretne umiejętności.

¹⁵ M. Jas, T. Jurczyk, T. Kamiński, M. Kozakiewicz, M. Sędkowski, M. Tomczyk, P. Więckiewicz, *Connection – innowacyjny model współpracy uczelni z biznesem. Podręcznik wdrażania*, red. T. Domański, Łódź 2013, s. 14–15.

¹⁶ Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (2014/C 8801). Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej.

Realizacja staży i praktyk studenckich ma na celu:

- przyspieszenie adaptacji społeczno-zawodowej,
- zapoznania studentów z nowymi technologiami i nowoczesnymi urządzeniami,
- zapoznania studentów ze strukturą organizacyjną zakładu pracy/institucji,
- zidentyfikowania celów, zadań i zakresu odpowiedzialności pracowników
- w działalności produkcyjnej/usługowej/edukacyjnej oraz konsekwentny nadzór nad realizacją zadań,
- opracowania optymalnych programów staży/praktyk poprzez wzbogacanie programów o treści istotne dla przyszłego pracownika zatrudnionego w zakładzie pracy/institucji danej branży, zgodnej z kierunkiem kształcenia studenta oraz właściwy dobór asortymentu prac do zadań programowych,
- racjonalnego i efektywnego wykorzystania czasu pracy studentów,
- kształtowanie umiejętności zarządzania czasem,
- kształtowania umiejętności z zakresu szeroko rozumianej gospodarności i troski o mienie społeczne,
- wdrażanie studentów do pracy w grupie,
- kształtowanie samodzielności zawodowej studentów,
- poznanie środowiska i warunków pracy w wybranym zawodzie,
- konfrontowanie zainteresowań i uzdolnień studentów z konkretnymi sytuacjami zawodowymi,
- wspomaganie ich w dokonywaniu realnej oceny przydatności zawodowej,
- rozpoznawanie perspektyw rozwojowych dla poszczególnych zawodów w regionie i możliwości znalezienia w nich zatrudnienia,
- racjonalne planowanie drogi zawodowej i konfrontowanie własnych planów zawodowych z potrzebami lokalnego, regionalnego i europejskiego rynku pracy.

Uznając wagę stażu i praktyki zawodowej w procesie kształtowania kompetencji zawodowych studentów szkół wyższych oraz chcąc podwyższyć jakość podejmowanych działań, oprócz prowadzenia przez studentów dzienniczek staży/praktyk można wdrożyć jako element ich oceny portfolio.

Portfolio to teczka (także w sensie dosłownym, np. segregator) z przykładowymi pracami, a w szerszym znaczeniu prezentacja dokonań danej osoby – uczestnika stażu/praktyki zawodowej. Teczka portfolio stanowić może swoisty zbiór dowodów osiągnięć wypracowanych przez studenta w trakcie trwania stażu/praktyki zawodowej. Portfolio jest narzędziem osobistym jej właściciela. Opracowane i zebrane materiały pozwolą na aktywne spojrzenie na swoje własne osiągnięcia, ale również wzbudzenie refleksji i odpowiedź na pytania: Co już umiem? Co powinnam/powinienem jeszcze zrobić, aby moje działania były skuteczniejsze i dały lepsze efekty pracy?

Zawartość teczki powinna być poddawana ciągłemu procesowi monitorowania przez opiekunów praktyk oraz przez nauczycieli akademickich opiekującymi praktykami się z ramienia uczelni.

Jednym z podstawowych celów kształcenia na wyższej uczelni, wynikającym z przemian w treści i strukturze pracy, ze zmieniających się technologii wytwarzania i coraz bardziej złożonych zadań zawodowych, jest kształtowanie wśród studentów postaw innowacyjnych. Do działań podejmowanych w tym zakresie można zaliczyć:

- wytwarzanie projektów technicznych, ekonomicznych, organizacyjnych i edukacyjnych o charakterze innowacyjnym dla potrzeb konkretnego zakładu pracy,
- prowadzenie przez pracowników zakładu konsultacji przy rozwiązywaniu przez studentów problemów w fazie planowania, wdrażania i oceny projektów,
- organizowanie uczelnianych publicznych obron projektów wynalazczych i giełd prac o charakterze innowacyjnym, upowszechnianie podejmowanych przedsięwzięć,

- organizowanie spotkań, seminariów i sesji ukierunkowanych na wdrażanie do praktyki uczelni nowych technik wytwarzania i rozwiązań organizacyjnych,
- stosowanie różnych technik rozwiązywania zadań wynalazczych.

Problem współpracy uczelni z pracodawcami dotyka również w dużej mierze społecznej odpowiedzialności biznesu w procesie budowania dialogu. Termin „społeczna odpowiedzialność biznesu” to jedna z koncepcji w nowoczesnym zarządzaniu. Może być ona doskonałym tłem dla budowania partnerskiej współpracy w lokalnych i regionalnych układach między szkołami wyższymi i pracodawcami. To efektywna strategia zarządzania, która poprzez prowadzenie dialogu społecznego na poziomie lokalnym przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw na poziomie globalnym i jednocześnie kształtowania warunków dla zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego. Odpowiedzialny biznes to podejście strategiczne, długofalowe, oparte na zasadach dialogu społecznego i poszukiwaniu rozwiązań korzystnych tak dla przedsiębiorstwa, jak i jego całego otoczenia, pracowników, wszystkich interesariuszy i społeczności, w której działa firma. Odpowiedzialność przedsiębiorstwa oznacza zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, ochronę środowiska i relacje z otoczeniem firmy, czyli z interesariuszami¹⁷.

Społeczna odpowiedzialność biznesu (ang. *Corporate Social Responsibility* – CRS) jest pojęciem, które w ostatnich latach zyskuje coraz większą legitymizację w repertuarze działań zaliczanych do obszaru dialogu społecznego oraz w zakresie działań budujących relacje przedsiębiorstwa z rynkiem.

Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju definiuje społeczną odpowiedzialność biznesu jako „ciągłe zobowiązanie biznesu do etycznego zachowania oraz przyczyniania się do rozwoju ekonomicznego, przy równoczesnej poprawie jakości życia siły roboczej i jej rodzin, jak również lokalnej społeczności i społeczeństwa jako ogółu”¹⁸.

¹⁷ <http://www.pozytek.gov.pl/Spoeczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html> [13.02.2016].

¹⁸ <http://enveloper.pl/csr-spoeczna-odpowiedzialnosc-biznesu/> [13.02.2016].

M. Bernatt, dokonując językowej analizy pojęcia „społecznej odpowiedzialności biznesu”, wskazuje, że termin ten:

- odnosi się do społeczeństwa lub jego części,
- wytworzony jest przez społeczeństwo i jest jego wspólną własnością,
- przeznaczony jest do obsługiwanie społeczeństwa,
- powinien pracować bezinteresownie dla dobra jakiejś społeczności,
- powinien dotyczyć postaw lub działań większości członków społeczeństwa,
- zorganizowany jest przez jakąś społeczność samodzielnie, bez udziału państwa¹⁹.

Identyfikacja oczekiwań poszczególnych grup interesariuszy umożliwia dobór odpowiednich do zdiagnozowanych potrzeb metod oddziaływania i budowania podstaw polityki komunikacyjnej każdej organizacji. Skuteczność dialogu społecznego wynika nie tylko z respektowania prawa przez wszystkie ze stron w nim zaangażowane, ale także z umiejętności rozpoznawania potrzeb szeroko rozumianych interesariuszy, celem opracowywania programów tworzących rozwiązania systemowe na poziomie zakładu pracy, regionu i kraju, służących nie tylko doraźnym interesem, lecz także dobru społecznemu, obojętnie czy dotyczyć to będzie praw socjalnych, środowiska, przepisów BHP, gwarancji zatrudnienia czy też innowacyjności, konkurencyjności i obsługi klienta.

Korzyści z CSR są wielorakie, a wzajemne powiązania zależności przyczynowo-skutkowych wykraczają poza proste schematy budowania za jego pomocą wizerunku. Korzyści te należy rozpatrywać zarówno w odniesieniu do samego przedsiębiorstwa, jak i społeczeństwa²⁰.

Do najważniejszych korzyści dla firmy można zaliczyć: zwiększenie zaangażowania i motywacji pracowników, wzrost innowa-

¹⁹ M. Bernatt, *Społeczna Odpowiedzialność Biznesu. Wymiar konstytucyjny i międzynarodowy*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania UW, Warszawa 2009, s. 27.

²⁰ J. Adamczyk, *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, PWE, Warszawa 2009, s. 120.

cyjności, pozytywny wizerunek, wzrost konkurencyjności, prestiż w otoczeniu z racji sponsoringu i działalności charytatywnej.

Korzyści dla społeczeństwa: aktywny udział przedsiębiorstw w rozwiązywaniu problemów społecznych, aktywizacja społeczności lokalnej, rozwój wolontariatu pracowniczego.

Jedną z form społecznego zaangażowania się przedsiębiorstw jest wspieranie organizacji społecznych, w tym także organizacji działających na rzecz niepełnosprawnych. Uruchamianie programów społecznych, często we współpracy z doświadczonymi organizacjami pozarządowymi, spotyka się z coraz większym uznaniem i zainteresowaniem przedsiębiorców. Dla firmy zmierzanie w kierunku społecznego zaangażowania wiąże się ze znacznymi oszczędnościami i ogromną korzyścią w postaci zbudowania kapitału społecznego²¹.

Dobrą praktyką w Społecznej Akademii Nauk, dotyczącą współpracy uczelni z pracodawcami, jest Rada Biznesu, która na bieżąco monitoruje zmiany dokonujące się na rynku pracy. W jej skład wchodzi przedstawiciele m.in.: Alior Banku SA, BRE Banku SA, e-dialogu Sp. z o.o., Lupolu Sp. z o.o., PPHU Petecki. Rada Biznesu wspiera Akademię. Do głównych zadań Rady należy określenie zapotrzebowania rynku pracy na specjalistów oraz uzupełnianie ich kwalifikacji poprzez studia podyplomowe. Rada opiniuje programy studiów w zakresie kompetencji absolwentów, wskazuje, o jakie nowe kierunki lub specjalności poszerzyć ofertę edukacyjną w celu dostosowania jej do potrzeb rynku pracy. Przy Radzie Biznesu SAN swoją działalność prowadzi Sekcja Pedagogiki i Pedagogiki Specjalnej. W jej skład wchodzi przedstawiciele przedszkoli, szkół podstawowych, gimnazjów, poradni psychologiczno-pedagogicznych, specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i szkół integracyjnych. Główne działania sekcji są zorientowane na konsultowanie i opiniowanie efektów kształcenia, planów studiów, koncepcji studiów oraz opisu sylwetki absolwenta pedagogiki i pedagogiki specjalnej. Ponadto działania Sekcji są zorientowane na budowanie kon-

²¹ <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/56015> [14.02.2016].

cepcji studiów podyplomowych oraz innych form doskonalenia nauczycieli, jakie mogła by podjąć uczelnia w celu podwyższenia jakości pracy szkoły. Prowadzone są dyskusje na temat podwyższenia jakości prowadzonych praktyk pedagogicznych realizowanych w szkołach i innych instytucjach edukacyjnych. Praca Sekcji oraz całej Rady Biznesu przy SAN to doskonały przykład na efektywną współpracę szkoły wyższej z jej społeczno-gospodarczym otoczeniem. Innymi interesującymi działaniami prowadzonymi we współpracy z pracodawcami są organizacje konferencji, podczas których odbywa się seria wykładów traktujących o nowych rozwiązaniach technologicznych, seminaria i panele dyskusyjne.

Wielu autorów zajmujących się problematyką współpracy uczelni wyższych z pracodawcami formułuje szereg korzyści i barier związanych z omówioną tu współpracą. Do najważniejszych zalet można zaliczyć: zwiększenie rozpoznawalności uczelni wśród pracodawców i kandydatów, poprawa jakości kształcenia i badań, zwiększenie potencjalnych szans na zatrudnienie po studiach, zaliczenie praktyk zawodowych, budowa sieci kontaktów w środowisku biznesu, rozwój kariery, podnoszenie jakości kapitału ludzkiego, promowanie wizerunku firmy jako atrakcyjnego partnera, stworzenie sieci kontaktów ze środowiskiem akademickim²².

Nieco inne ujęcie korzyści można znaleźć w opracowaniu pt. *Współpraca nauki i biznesu. Doświadczenia i dobre praktyki projektów w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka na lata 2007–2013*. Autorzy opracowania wyróżniają jako podstawowe korzyści możliwość wdrożenia innowacyjnych rozwiązań, dostęp do najnowszej wiedzy, wzrost konkurencyjności, wzrost prestiżu firmy, wyższa jakość produktu, wyższe zyski dla firm²³.

Wśród barier podejmowania współpracy najczęściej wyróżniane są: brak zainteresowania współpracą, niezrozumienie charakteru

²² P. Bryła, J. Jurczyk, T. Domański, *Korzyści współpracy uczelni wyższych z otoczeniem gospodarczym – próba typologii*. „Marketing i Rynek” 4/2013, s. 5.

²³ *Współpraca nauki i biznesu. Doświadczenia i dobre praktyki projektów w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka na lata 2007–2013*, red. K. Bromski, PARP, Warszawa 2013, s. 26.

i sposobu funkcjonowania partnerów, skomplikowane procedury towarzyszące nawiązaniu współpracy i biurokracja, konflikt interesów i zobowiązań, niekorzystny efekt wizerunkowy, obciążenie pracowników własną działalnością badawczą i/lub dydaktyczną, brak integracji współpracy z bieżącą działalnością firmy, brak możliwości ponoszenia dużych nakładów na projekty badawczo-rozwojowe, niewielka skłonność do podejmowania działań innowacyjnych, brak znajomości modeli i wzorców współpracy, zniechęcenie w wyniku niesatysfakcjonującej dotychczasowej współpracy, niesprzyjająca kultura organizacyjna firmy²⁴ oraz brak uregulowań prawnych, które wspierałyby współpracę między pracodawcami a sektorem edukacji, niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy, opór przed dodatkową pracą, przekonanie, że ciesząca się renomą uczelnia nie potrzebuje zabiegać o współpracę ze środowiskiem biznesowym²⁵.

Wiele uwag w opracowaniach dotyczących rynku pracy wskazuje na potrzebę zmiany roli pracodawcy. Oczywiście staje się fakt, że nowy pracownik, student odbywający staż czy praktykę zawodową potrzebuje mentora.

Mentoring uznawany jest jako metoda szkolenia i adaptacji pracownika do warunków firmy. Pracownikowi zatrudnionemu w danym przedsiębiorstwie/instytucji powinien zostać przydzielony opiekun, nauczyciel, przewodnik, czyli mentor, który powinien wspierać młodego pracownika/studenta w rozwiązywaniu problemów technicznych, organizacyjnych, ekonomicznych, wychowawczych i innych, towarzyszących wykonywanym zadaniom zawodowym. Ważną rolę wobec studentów powinien odgrywać mentor. Młodzi ludzie mogą czerpać od nich inspiracje do własnego rozwoju. Mentor to również osoba, która powinna pomóc w zaplanowaniu rozwoju w danej organizacji, w monitorowaniu

²⁴ P. Bryła, T. Jurczyk, T. Domański, *Klasyfikacja barier podejmowania współpracy z otoczeniem gospodarczym przez wyższe uczelnie*, „Marketing i rynek” 5/2013, s. 11

²⁵ A. Emerling, A. Orlińska, S. Węsierska, *Raport, Współpraca firm z sektorem edukacji*, PARP, Lewiatan, Warszawa 2010, s. 18–19.

postępów i motywowaniu do podejmowania skutecznych działań na rzecz danej organizacji. Takim autorytetem powinna być osoba posiadająca szeroką wiedzę zawodową, wysoki poziom umiejętności zawodowych oraz rozwinięte kompetencje interpersonalne. Dobry mentor powinien być świadomy swojej misji i być osobą otwartą na szeroko rozumiane zmiany.

Narzędzie mentoringu coraz częściej bywa stosowane w kontekście rozwiązywania problemów społecznych. Może być ono pomocne w pracy z grupami zagrożonymi wykluczeniem społecznym takimi jak bezrobotni, niepełnosprawni, emigranci lub w niwelowaniu różnic społecznych na tle płciowym. Dzięki relacji mentora np. ze studentem ze zdiagnozowaną niepełnosprawnością udaje się, poprzez indywidualne podejście, wysoce motywować go do skutecznego działania²⁶.

Ukończenie wyższych studiów nie jest dziś gwarancją znalezienia zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Powinny one jednak ułatwić życiowy start absolwenta oraz ułatwić adaptację do zmieniających się warunków i wymagań rynku pracy.

Niezależnie od zarejestrowanych trudności w kreowaniu partnerstw istnieje potrzeba ich budowania. Do najważniejszych zmian stanowiących o potrzebie budowania partnerstw należy zaliczyć:

- zmiany demograficzne (liczba osób uczących się w przyszłości, implikacje wynikające z wydłużonego okresu życia ludzi),
- rozwój technologii - postęp techniczny, globalizacja (priorytety dla lokalnego rozwoju gospodarczego w erze globalizacji),
- środowisko (zmiana klimatu, nowe źródła energii),
- praca i zatrudnienie (rozwój rynku usług, zmiany lokalizacji miejsc zatrudnienia w regionie, rozwój informatyki i telekomunikacji),
- postawy i wartości (promocja jakości życia nie tylko dobrobytu), polityka (wpływ UE na aktywność lokalną).

Współpraca - lokalne partnerstwa uczelni wyższych i pracodawców teraz i w niedalekiej przyszłości powinny wdrażać zmiany,

²⁶ <http://lubuskimentoring.pl/pl/o-projekcie/czym-jest-mentoring> [8.02.2016].

tworzyć plany rozwoju uczelni w perspektywie kilku lat, wskazywać działania, które doprowadzą do uwiarygodnienia uczelni wyższej w oczach pracodawców. Uczelnie powinny otworzyć się na świat pracy, przedsiębiorstwa zaś uczestniczyć w procesie kształcenia przyszłych absolwentów. Rozwój współpracy pomiędzy uczelniami wyższymi a przedsiębiorstwami jest niezbędny.

Analiza Strategii rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020 roku pozwala optymistycznie spojrzeć na rozwój partnerstwa uczelni z przedsiębiorstwami i pracodawcami. Przewidywane jest ustanowienie kompleksowego Programu na rzecz Transferu Wiedzy, którego celem będzie promocja i ułatwienie przepływu wiedzy i innowacji pomiędzy uczelniami a gospodarką. Na potrzeby powstania Programu wskazują trzy podstawowe fakty:

- 20% przedsiębiorstw zajmujących się gospodarką w Polsce nie wie o możliwościach współpracy z uczelniami wyższymi,
- jedynie 40% przedsiębiorstw próbowało ją podjąć,
- wdrożenie podobnych programów w innych krajach (Wielka Brytania, Stany Zjednoczone) przyniosło wiele pozytywnych rezultatów zarówno dla rynku pracy, jak i wyższych uczelni.

Jednym z zagrożeń przewidywanych przez autorów Strategii związanych z realizacją Programu jest brak zainteresowań ze strony pracodawców²⁷.

Bibliografia

- Adamczyk J., *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, PWE, Warszawa 2009.
- Bernatt M., *Spoleczna Odpowiedzialność Biznesu. Wymiar konstytucyjny i międzynarodowy*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania UW, Warszawa 2009.
- Bryła P., Jurczyk T., Domański T., *Klasyfikacja barier podejmowania współpracy z otoczeniem gospodarczym przez wyższe uczelnie*, „Marketing i rynek” 5/2013.
- Bryła P., Jurczyk J., Domański T., *Korzyści współpracy uczelni wyższych z otoczeniem gospodarczym – próba typologii*, „Marketing i Rynek” 4/2013.

²⁷ Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020 roku – drugi wariant. Raport cząstkowy przygotowany przez konsorcjum: Ernst & Young Business Advisory i Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową 2010, s. 68–69.

- Chrzanowska I., *Pedagogika specjalna*, Impuls, Kraków 2015.
- Emerling A., Orlińska A. Węsierska S., *Raport. Współpraca firm z sektorem edukacji*, PARP, Lewiatan, Warszawa 2010.
- Giermanowska E., *Dobre praktyki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na polskim i europejskim rynku pracy [w:] Zatrudniając niepełnosprawnych*, Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie, Kraków 2014.
- Jas M., Jurczyk T., Kamiński T., Kozakiewicz M., Sędkowski M., Tomczyk M., Więckiewicz P., *Connection – innowacyjny model współpracy uczelni z biznesem. Podręcznik wdrażania*, red. T. Domański, Łódź 2013.
- Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, PARP, Warszawa 2015.
- Raport końcowy. Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy*, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2014.
- Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*.
- Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020 roku – drugi wariant. Raport cząstkowy przygotowany przez konsorcjum: Ernst & Young Business Advisory i Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową 2010*.
- Szaban J., *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Difin SA, Warszawa 2013.
- Współpraca nauki i biznesu. Doświadczenia i dobre praktyki projektów w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka nalata 2007–2013*, red. K. Bromski, PARP, Warszawa 2013.
- Zajac B., *Partnerstwa lokalne na rzecz rozwoju szkół zawodowych. Edukacja. Tradycje, rzeczywistość, przyszłość. Materiały pokongresowe I Zachodniopomorskiego Kongresu Edukacyjnego*, Szczecin 2005.
- Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (2014/C 8801). Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej.

Źródła internetowe

- <http://www.strategia.lodzkie.pl> [5.02.2016]
- <http://www.uj.edu.pl/documents/.../> [4.02.2016].
- <http://www.pozytek.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html> [13.02.2016].
- <http://enveloper.pl/csr-spoeczna-odpowiedzialnosc-biznesu/> [13.02.2016].
- <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/56015> [14.02.2016].
- <http://lubuskimentoring.pl/pl/o-projekcie/czym-jest-mentoring> [8.02.2016].