

# Piotr Bielecki, Barbara Minkiewicz

## Podmioty polityki rynku pracy jako źródło informacji o popycie na absolwentów ekonomii i zarządzania

Badania popytu na absolwentów szkół wyższych można realizować na kilka sposobów.

Dość wspomnieć o takich metodach i technikach analizy popytu edukacyjnego jak: prognozowanie zapotrzebowania na kadry wykwalifikowane (analiza zmian struktury sektorowej zatrudnienia, modele ekonomiczne, analiza elastyczności substytucji kadr o różnym poziomie wykształcenia formalnego), planowanie kadr w danym zakładzie pracy, analiza komponentów i tendencji globalnej zmiany społeczno-ekonomicznej, analiza ofert pracy w ogłoszeniach prasowych, a także analiza popytu kadrowego zgłaszanego przez pracodawców oraz zarejestrowanego przez instytucje rynku pracy. W niniejszym tekście przedstawiono wyniki badań ankietowych obejmujących populację generalną instytucji rynku pracy w Polsce. Metoda tych badań, oparta na założeniach badań koniunktury gospodarczej (badania jakościowe), zapewnia wystarczający stopień miarodajności uzyskanych wyników. Dowodzi tego m.in. analiza porównawcza prezentowanych wyników oraz ustaleń badawczych poczynionych w trakcie badań pracodawców, zrealizowanych rok wcześniej w Ośrodku Rozwoju Studiów Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej.

Zakres przedmiotowy analizy popytu edukacyjnego obejmuje następujące kwestie szczegółowe, składające się na treść artykułu:

- charakterystyka odbiorców usług edukacyjnych w zakresie studiów ekonomiczno-menedżerskich;
- rozmiary oraz właściwości popytu na absolwentów ekonomii i zarządzania;
  - struktura specjalizacyjna popytu na absolwentów;
  - wymagania kwalifikacyjno-zawodowe stawiane absolwentom (aspekty jakościowe popytu).

### Wprowadzenie

**Celem niniejszego opracowania** jest diagnoza aktualnych tendencji zmian rozmiarów oraz struktury popytu gospodarki na absolwentów ekonomii, zarządzania i dyscyplin pokrewnych<sup>1</sup>. Przyjęto założenie, iż świadectwo szeroko rozumianych podmiotów rekrutacji pra-

<sup>1</sup> Podobny cel miały badania nad rynkiem pracy absolwentów, przeprowadzone w 1995 r. przez Ośrodek Rozwoju Studiów Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Por. Bielecki 1995; Bielecki 1996.

cowników i doradztwa personalnego (w tym urzędów pracy) jest równie wiarygodnym sposobem badań rynkowych, jak odwołanie się do opinii faktycznych czy potencjalnych pracodawców absolwentów<sup>2</sup>. Zwracając się do ogółu firm i instytucji rekrutujących absolwentów, pragnęliśmy skorzystać z ich bogatego doświadczenia oraz rozległej wiedzy o interesującym nas „gospodarczym” segmencie rynku pracy absolwentów szkół wyższych. Innymi słowy, przedmiot naszych badań stanowi dla jednostek rekrutacji i doradztwa obiekt ich podstawowej działalności, mającej charakter działalności gospodarczej (firmy prywatne) bądź działalności statutowej organów administracji publicznej (rejonowe urzędy pracy)<sup>3</sup>. Przyjęta perspektywa analizy informacji „z drugiej ręki” o popycie edukacyjnym zakładów pracy miała pomóc w weryfikacji ustaleń wyników badań nad popytem, zrealizowanych bezpośrednio wśród zakładów – odbiorców usług edukacyjnych.

Drugi, nie mniej ważny cel badawczy dotyczył praktycznych aspektów zebranych uogólnień i wniosków. Ustalenia badawcze mogą, w naszym przekonaniu, stanowić podstawę krytycznej analizy istniejącej struktury kształcenia oraz obowiązującej ustawowej regulacji w zakresie zarządzania programami kształcenia w szkolnictwie wyższym.

Materiał źródłowy stanowią wyniki ogólnopolskiego badania ankietowego, rozpisanego jesienią 1996 r. wśród 868 firm i instytucji, których działalność można określić jako szeroko rozumianą rekrutację pracowników i doradztwo personalne<sup>4</sup>. W grupie tej znalazły się 472 rejonowe urzędy pracy oraz 396 firm i instytucji zaliczanych do tzw. podmiotów obsługi rynku pracy. Wśród tej ostatniej grupy było 137 jednostek upoważnionych przez Krajowy Urząd Pracy do prowadzenia krajowego pośrednictwa pracy, a więc podmiotów tworzących zaczątki tzw. niepublicznej sfery instytucji rynku pracy w Polsce.

Kwestionariusz ankiety – zawierający 27 pytań, głównie zamkniętych, oraz sześciopunktową metryczkę adresata ankiety – spotkał się z dość znacznym zainteresowaniem badanych firm i instytucji. Wskaźnik zwrotu ankiet, przekraczający 26% populacji podstawowej, nie odbiega od rezultatów uzyskiwanych w podobnych badaniach społecznych (technika ankiety pocztowej).

W zbiorowości respondentów (230 jednostek) znalazło się 198 rejonowych urzędów pracy (86,1%) oraz tylko 32 firmy doradztwa personalnego i rekrutacji pracowników (13,9%). Na niedoreprezentowanie tej ostatniej kategorii miało wpływ niewątpliwie wstrzeżliwe nastawienie firm prywatnych do współpracy z ośrodkami podejmującymi badania ankietowe. Ponadto, jeśli zważymy, iż część firm doradztwa personalnego zajmuje się pośrednictwem pracy bez oficjalnej koncesji, nie dziwi fakt ich dużej absencji w badaniach ankietowych.

<sup>2</sup> W przypadku badań popytu kadrowego za pośrednictwem podmiotów polityki rynku pracy (względna) skalę popytu można analizować na dwa sposoby: w ujęciu statycznym, porównując proporcje popytu między sektorami/działami gospodarki, oraz w ujęciu dynamicznym, analizując zmiany popytu w czasie.

<sup>3</sup> Zob. klasa 7450 EKD: „Rekrutacja pracowników i pozyskiwanie personelu” (*Europejska Klasyfikacja...* 1990).

<sup>4</sup> W ankiecie Ośrodka Rozwoju Studiów Ekonomicznych wykorzystano kilka pytań kwestionariuszy ankiet autorstwa: 1) M. Rockiego, której wyniki przedstawiono w raporcie pt. *Wymagania rynku pracy stawiane absolwentom studiów technicznych z elementami ekonomii i zarządzania*, w: M. Podgórska i in., 1996, s. 72–106; 2) R. Śmiecha (1995, s. 35–44); 3) M. Gębskiego (1995, s. 45–50).

Kierując ankietę do publicznych instytucji rynku pracy (rejonowe urzędy pracy) mieliśmy świadomość, iż przyjęta metoda postępowania badawczego nie jest pozbawiona wielu wad. Popyt na absolwentów zarejestrowany przez urzędy pracy nie jest wiernym odzwierciedleniem skali i struktury popytu globalnego. W grę wchodzi bowiem inne, poza pośrednictwem pracy formy pozyskiwania wysoko wykwalifikowanej kadry specjalistów. Nie bez znaczenia jest również fakt, iż zarówno publiczne, jak i prywatne instytucje rynku pracy nie kontrolują przepływu zagregowanej podaży pracy wykwalifikowanej, tj. ogółu absolwentów wchodzących na rynek pracy.

## **Charakterystyka pracodawców – klientów badanych podmiotów polityki rynku pracy**

### **Potencjalni pracodawcy**

Z analizy odpowiedzi respondentów wynika, że oczekiwania rynku pracy w stosunku do absolwentów ekonomii i zarządzania (dotyczące profilu wykształcenia, wymagań kwalifikacyjno-zawodowych, funkcji zawodowych ekonomisty/menedżera) kształtowane są dziś przede wszystkim przez: przedsiębiorstwa (główni klienci 74,3% instytucji „pośredniczących”), banki i instytucje finansowe (ok. 60% badanych podmiotów wymienia je jako pracodawców, którzy zgłaszają się najczęściej z ofertami pracy) oraz jednostki sfery budżetowej (odpowiednio 44,3%).

Nieco mniej badanych podmiotów wymienia pozostałych potencjalnych pracodawców: 83 (tj. ok. 36%) – terenowe urzędy władzy i administracji państwowej oraz 78 (tj. ok. 40%) – jednostki administracji samorządowej.

Absolwentów ekonomii i zarządzania poszukuje zarówno sektor publiczny, jak i sektor prywatny: do ok. 17% firm/instytucji „pośredniczących” docierają najczęściej pracodawcy z sektora publicznego, do 19% – z sektora prywatnego. 126 tych firm (tj. prawie 55%) stwierdziło, że ich klienci – ofertodawcy – to zakłady pracy zarówno z sektora państwowego, jak i prywatnego.

Do takich samych wniosków prowadzi analiza rozkładu odpowiedzi na pytanie o formę własności zakładów zgłaszających zapotrzebowanie na absolwentów. Z pośrednictwa firm i instytucji rekrutujących pracowników oraz zajmujących się doradztwem personalnym korzystają przede wszystkim przedsiębiorstwa prywatne (67% wskazań) i urzędy administracji państwowej/samorządowej (wymienia je ok. 54% respondentów), przedsiębiorstwa państwowe (50% wskazań) oraz jednostki sfery budżetowej (48,3%). Tylko sporadycznie do badanych podmiotów polityki rynku pracy trafiają przedstawiciele fundacji (niespełna 7%), firm zagranicznych (ok. 11% wskazań) i spółek państwowych osób prawnych (nieco ponad 12%).

W świetle otrzymanych informacji ofertodawcy pochodzą ze wszystkich działów wymienionych przez nas w kwestionariuszu, ale niektóre z nich wyraźnie dominują. Ponad 60% firm/instytucji „pośredniczących” ma oferty pracy z banków, instytucji ubezpieczeniowych i innych branż pośrednictwa finansowego, 57% – z szeroko rozumianej produkcji i budownictwa, a prawie 46% – z administracji publicznej. Z usług badanych przez nas firm/instytucji w najmniejszym stopniu korzystają: obsługa biznesu (ok. 16% wskazań) i zakłady pra-

cy zakwalifikowane przez respondentów do działu „inny” (pochodziło od nich tylko 10% ofert).

Klienci firm i instytucji rekrutujących to zakłady pracy różnej wielkości. Gdyby w analizie pominąć zakłady (pracodawców) najmniejsze (zatrudniające do 5 osób), to okazałoby się, że im mniejsza pod względem zatrudnienia firma, tym częściej była ona zainteresowana pozyskaniem absolwentów w ten właśnie sposób.

Siedziba zakładu pracy „ofertodawców” jest wypadkową zbiorowości respondentów. Z porównania danych na temat siedziby zakładu pracy potencjalnych pracodawców oraz siedziby firm/instytucji rekrutujących pracowników i zajmujących się doradztwem personalnym wynika, że pracodawcy szukają absolwentów przede wszystkim w „swoim” mieście lub najbliższej okolicy. Prawie 80% respondentów otrzymuje oferty z miasta innego niż Warszawa i inne miasto wojewódzkie, ok. 26% – z miasta wojewódzkiego, ok. 16% – z osad i wsi, a tylko 4,8% z Warszawy.

Analiza ofert pracy otrzymywanych przez firmy/instytucje pośredniczące wykazała, że dla absolwentów ekonomii i zarządzania przewidziane są przede wszystkim stanowiska samodzielne – specjalistów (ponad 85% wskazań) oraz kierownicze średniego szczebla (40% wskazań).

Podsumowując można stwierdzić, że z opinii firm i instytucji rekrutujących pracowników oraz zajmujących się doradztwem personalnym wynika, że oczekiwania rynku pracy w stosunku do absolwentów ekonomii i zarządzania (dotyczące profilu wykształcenia, wymagań kwalifikacyjno-zawodowych, funkcji zawodowych ekonomisty/menedżera) kształtowane są dziś przede wszystkim przez: 1) przedsiębiorstwa, banki, instytucje finansowe i jednostki sfery budżetowej; 2) zarówno sektor publiczny, jak i sektor prywatny; 3) przedsiębiorstwa prywatne i urzędy administracji państwowej/samorządowej, przedsiębiorstwa państwowe i jednostki sfery budżetowej; 4) banki, instytucje ubezpieczeniowe i inne branże pośrednictwa finansowego, szeroko rozumiane sektory produkcji i budownictwa oraz administrację publiczną; 5) mniejsze zakłady pracy, zatrudniające do 200 osób.

### **Sposoby kontaktu z pracodawcami**

Wyniki naszych badań wskazują na dużą aktywność pracodawców na rynku pracy. To przede wszystkim oni – telefonicznie, listownie, faksem, poprzez e-mail lub osobiście zgłaszają wolne miejsca pracy do instytucji i firm „pośredniczących”: pośrednio – do 200 (87%) respondentów, bezpośrednio – do 179 (blisko 80%) respondentów.

W działaniach firm/instytucji rekrutujących pracowników i zajmujących się doradztwem personalnym przeważa kontakt bezpośredni. Pracownicy tych podmiotów pozyskują oferty pracy „na miejscu” u pracodawców (ponad 70% takich odpowiedzi). Pośrednio, a więc telefonicznie, porozumiewa się z pracodawcami nieco ponad 60% firm.

Na inne sposoby pozyskiwania ofert pracy wskazało znacznie mniej badanych. Tylko 14,3% firm/instytucji korzysta z propozycji gromadzonych przez rejonowe urzędy pracy, 11,7% – z pośrednictwa lokalnych oddziałów organizacji pracodawców, a 7% – z jeszcze innych możliwości.

## Rozmiary i właściwości popytu edukacyjnego na absolwentów ekonomii i zarządzania

Trafnym, jak się wydaje, wprowadzeniem do interesującej nas tematyki będzie analiza informacji o kierunkach studiów postrzeganych przez badane firmy/instytucje jako deficytowe na rynku pracy (tabela 1). Z informacji tych wynika, iż częściowo potwierdziły się zarówno obiegowe opinie, jak i tendencje wyborów edukacyjnych obserwowane przez analityków rekrutacji na studia. Zgodnie z przewidywaniami, uprzywilejowaną pozycję na rynku pracy zajmują absolwenci informatyki (ponad 3/4 wskazań), ekonomii (3/5 wskazań) oraz zarządzania (2/5 wskazań). Tuż za nimi lokują się absolwenci prawa. Tylko co czwarty podmiot polityki rynku pracy wskazywał na absolwentów studiów technicznych jako deficytową kategorię pracobiorców. Wysokie zapotrzebowanie na absolwentów informatyki jest niewątpliwie czytelnym sygnałem dla uczelni, zachęcającym je do rozwijania kierunku informatyka i ekonometria oraz specjalności z zakresu zarządzania informacjami w ramach kierunku zarządzanie i marketing.

Sygnalizowany przez respondentów niedobór absolwentów ekonomii na rynku pracy występował z większym natężeniem w mniejszych ośrodkach miejskich.

Zaobserwowaną nieznaczną przewagę popytu na absolwentów ekonomii nad popytem na studia menedżerskie należy tłumaczyć m.in. względną rzadkością podaży kształcenia w skali ponaduczelnianej w porównaniu z kierunkiem zarządzanie, dominującym na polskim rynku usług edukacyjnych w połowie lat dziewięćdziesiątych.

Odnotowana przewaga popytu nad podażą absolwentów studiów humanistyczno-społecznych dotyczy w dużej mierze absolwentów filologii uniwersyteckich i prowadzonych przez inne szkoły wyższe. W szczytkowej postaci zarejestrowany został niezaspokojony popyt na absolwentów studiów rolniczych, co nie rokuje powodzenia pomyślnemu rozwojowi specjalności z zakresu agrobiznesu czy kierunku ekonomii (o profilu ekonomii rolnej) na uczelniach rolniczych.

**Tabela 1**

Opinie podmiotów obsługi rynku pracy o niedoborze absolwentów na tym rynku w przekroju grup kierunków studiów i siedziby badanego podmiotu (w %;  $N = 230$ )

Kierunki studiów, których absolwenci uznani są za kategorię deficytową na rynku pracy	Siedziba respondenta		Ogółem	
	duże miasto <sup>a</sup>	małe miasto <sup>b</sup>	<i>n</i>	%
Studia techniczne	24,0	27,2	61	26,5
Ekonomia	46,0	63,9	138	60,0
Zarządzanie i kierunki pokrewne	40,0	43,3	98	42,6
Studia prawnicze	30,0	49,4	104	45,2
Informatyka	68,0	79,4	177	77,0
Studia rolnicze	4,0	3,9	9	3,9
Studia humanistyczno-społeczne	10,0	19,4	40	17,4
Studia matematyczno-przyrodnicze	4,0	12,2	24	10,4
Inne	2,0	0,6	2	0,9

<sup>a</sup> Warszawa i miasta wojewódzkie; <sup>b</sup> Inne miasta.

Uwaga: Odpowiedzi wielokrotne.

Czytelne i klarowne zróżnicowanie popytu na absolwentów według sektora własnościowego gospodarki dotyczy wszystkich czterech najważniejszych kierunków kształcenia ekonomicznego *sensu largo*: ekonomii, zarządzania, finansów i bankowości oraz informatyki i ekonometrii (tabela 2). Przeciętnie 45–55% wskazań podmiotów polityki rynku pracy potwierdzało preferencje pracodawców w kwestii poszczególnych kierunków w tej grupie. Absolwenci ekonomii, finansów i bankowości oraz informatyki i ekonometrii cieszyli się większym zainteresowaniem wśród pracodawców sektora państwowego niż prywatnego. Odwrotnie, sektor prywatny o wiele częściej zgłaszał popyt na absolwentów zarządzania i marketingu. Mało pocieszająca dla absolwentów i uczelni jest informacja o niewielkich rozmiarach popytu na absolwentów studiów o profilu semiprofesjonalnym (gospodarka publiczna, międzynarodowe stosunki gospodarcze i polityczne) czy zawodowym (turystyka i rekreacja, towaroznawstwo). Charakterystyczne, iż kierunek turystyka i rekreacja (wskazania popytu zbliżone do 6 punktów) w zasadzie nie jest prowadzony na dziennych studiach ekonomicznych, a pozostałe – „nadwyżkowe” z punktu widzenia racjonalności ofert pracy – kierunki: międzynarodowe stosunki gospodarcze i polityczne oraz towaroznawstwo kształcą dość znaczną liczbę studentów. Jeśli uznamy za nieistotny argument o konieczności kreowania popytu przez same uczelnie (z myślą o przyszłych odbiorcach), to pogłębienie się tendencji prywatyzacyjnych będzie oznaczać wzrost zapotrzebowania na absolwentów zarządzania.

Tabela 2

Preferencje popytu kadrowego na absolwentów w przekroju kierunku studiów ekonomicznych (w %;  $N = 230$ )

Preferowany kierunek studiów	Sektor		Średnia
	prywatny	publiczny	
Ekonomia	52,6	62,6	57,6
Zarządzanie i marketing	63,5	43,0	53,3
Finanse i bankowość	34,3	58,3	46,3
Informatyka i ekonometria	44,3	56,1	50,2
Międzynarodowe stosunki gospodarcze i polityczne	1,3	2,6	2,0
Gospodarka publiczna	0,4	4,8	2,6
Towaroznawstwo	2,2	0,9	1,5
Turystyka i rekreacja	8,3	3,5	5,9

Uwaga: Odpowiedzi wielokrotne.

Jeśli zsumujemy popyt na absolwentów zarządzania i marketingu, finansów i bankowości oraz informatyki i ekonometrii, to okaże się, iż przewaga ekonomii zostaje wyeliminowana, a największym zainteresowaniem pracodawców cieszą się kierunki o profilu profesjonalnym i półprofesjonalnym, określane mianem szeroko pojętej grupy kierunków menedżerskich. Odnotujemy, iż identyczne ustalenia przyniosła analiza struktury specjalistycznej („kierunkowej”) popytu deklarowanego przez pracodawców, przeprowadzona w trakcie ba-

dań wśród zakładów pracy (por. Bielecki 1995). Warto zaznaczyć, iż różnice wartości wskaźników popytu na poszczególne cztery podstawowe kierunki nie są zbyt duże; nie przekraczają 10 punktów.

Relatywnie wysokie wskaźniki popytu sektora państwowego na absolwentów finansów i bankowości oraz informatyki i ekonometrii są dobrym prognostykiem dla rozwoju szkół ekonomicznych. Jedną z możliwych interpretacji zjawiska większego popytu w sferze publicznej jest drenaż absolwentów tych dwóch kierunków przez sektor prywatny, oferujący korzystniejsze warunki pracy i płacy.

Cechą charakterystyczną rynku pracy absolwentów w Polsce jest niewielka popularność wśród pracodawców kierunków związanych ze sferą komercyjnych usług gospodarczych i publicznych (gospodarka publiczna, turystyka i rekreacja). Być może jednym z powodów tego stanu rzeczy jest niezajomość treści programowych tych studiów, a nie brak realnego popytu.

W celu bliższego określenia właściwości popytu kadrowego należy podjąć próbę ustalenia struktury zawodowej miejsc pracy oferowanych absolwentom studiów ekonomicznych. Z racji wielości i dużego zróżnicowania treści pracy specjalności w zawodzie ekonomisty/menedżera, klasyfikację tych profesji zastąpiliśmy wykazem szeroko rozumianych funkcji zawodowych, obejmującym w miarę pełny zakres zadań zawodowych absolwentów ekonomii/zarządzania. Wyniki badań pozwalają sformułować podstawowy wniosek, iż pracodawcy są w większym stopniu zainteresowani wykonywaniem przez absolwentów tradycyjnie pojmowanych funkcji zawodowych ekonomisty czy funkcji właściwych obydwu profesjom niż funkcji zawodowych przypisywanych wyłącznie profesji menedżera.

Popyt na absolwentów koncentruje się przede wszystkim wokół następujących funkcji zawodowych: analiza rynku i marketing (64,8% wskazań); rachunkowość, weryfikacja finansowa (prawie 51%); analizy finansowe (36,5%); analizy ekonomiczne (35,7%). Z wyjątkiem analiz finansowych, wymienione obszary funkcji zawodowych były oferowane najczęściej przez pracodawców w dużych miastach. Typowe dla profesji menedżera obszary funkcji zawodowych, takie jak: zarządzanie zasobami firmy/institucji, zarządzanie operacyjne, zarządzanie informacjami, były oferowane przez stosunkowo małą liczbę zakładów pracy (częściej w miastach małych niż w dużych). Stosunkowo niewielkie wskaźniki popytu kadrowego można zlokalizować również w takich obszarach funkcji zawodowych, jak doradztwo gospodarcze, modelowanie matematyczne, prognozowanie zjawisk i procesów gospodarczych.

W trakcie badań podjęliśmy próbę ustalenia, w jakim stopniu odczuwany przez pracodawców (prywatnych i publicznych) niedobór kadr ekonomicznych/menedżerskich zaspokajany jest przez gotowych do podjęcia pracy absolwentów (tj. jaki jest stopień rzadkości absolwentów na rynku pracy w zależności od sektorowej przynależności popytu kadrowego). Wedle opinii respondentów przeciętnie więcej niż połowa pracodawców odczuwała problemy związane ze znalezieniem absolwenta – odpowiedniego kandydata do pracy. Dane te potwierdzają zgłaszane wcześniej opinie o nadwyżce popytu na absolwentów w stosunku do ich podaży. Rozkład odpowiedzi nie potwierdza hipotezy o zróżnicowanym stopniu trudności z pozyskaniem absolwentów na wakuujące stanowiska w zakładach pracy różnych sektorów gospodarczych.

Wzorując się na standardzie metodologicznym badań koniunktury gospodarczej, zamieszczono w ankiecie pytanie o zmianę w bieżącym roku (w górę, w dół) liczby ofert pracy

dla absolwentów ekonomii i zarządzania, w porównaniu z rokiem ubiegłym. Pocięszający jest fakt, iż odsetek respondentów wskazujących na wzrost wolnych miejsc pracy (25,4% wskazań) przewyższał odsetek opinii przeciwnych (ok. 11%), potwierdzających dekonjunkturę na rynku pracy absolwentów. Stosunkowo najwięcej respondentów wskazywało na stabilizację popytu na absolwentów ekonomii/zarządzania (ok. 44% wskazań). Jeśli uwzględnimy oceny tendencji rozwojowych typu „wzrost” i „stabilizacja”, to okazuje się, iż obejmowały one łącznie przeszło 2/3 wskazań. Znamienne, iż oceny optymistyczne dla losów zawodowych absolwentów odnoszą się częściej do sektora prywatnego niż publicznego.

Według informacji respondentów wzrost liczby miejsc pracy w 1996 r. dotyczył przede wszystkim zakładów średniej wielkości. W tej kategorii zakładów odnotowano ponadto najwyższy odsetek przypadków stabilizacji liczby miejsc pracy dla absolwentów. Zgodnie z przewidywaniami, małe zakłady, zatrudniające 5 i mniej osób, trudno zaliczyć do podmiotów, które zatrudniają znaczącą liczbę absolwentów studiów ekonomicznych.

Zmiany wysokości wynagrodzenia oferowanego absolwentom stanowią w znacznej mierze wyznacznik zmian podaży/popytu na absolwentów (nie tylko studiów ekonomicznych). Dane, które uzyskaliśmy w badaniu, potwierdzają korzystną dla znacznej części absolwentów tendencję do wzrostu wynagrodzenia w 1997 r. (3,5% respondentów twierdzi, że wszystkie oferty charakteryzuje znaczny wzrost wynagrodzeń, ok. 16% – że większość ofert i 27% – że tylko niektóre z nich). Należy jednak pamiętać, iż poprawa warunków finansowych dotyczyła najczęściej nielicznych zakładów pracy, a udział ofert nie zawierających korzystniejszego wynagrodzenia kształtował się na poziomie 30%.

O skali popytu na absolwentów informują pośrednio dane o pozycji „świeżych” absolwentów ekonomii/zarządzania na rynku pracy kadr z wyższym wykształceniem ekonomicznym. Wynika z nich, iż trudno uznać nowo zatrudnianych absolwentów za dominującą kategorię pracobiorców na tym rynku. Stanowisko, że występuje przewaga ofert pracy dla absolwentów prezentowało zaledwie 16% respondentów. Więcej niż 1/3 badanych wyraziła zdanie przeciwne. Z kolei opinię o równowadze między ofertami pracy dla absolwentów a ofertami zatrudnienia dla ekonomistów ze stażem pracy prezentował najwyższy odsetek respondentów (ponad 2/5 ogółu opinii). Nieco większe szanse znalezienia zatrudnienia stwarzają absolwentom zakłady zlokalizowane w mniejszych miastach. Zdecydowało o tym zjawisko swojego rodzaju równowagi strukturalnej dwóch źródeł pozyskiwania kadr, szczególnie widoczne wśród pracodawców z małych miast.

Nadwyżka popytu na absolwentów nad ich podażą skłania pracodawców do liberalniejszego traktowania zgłoszonych kandydatów do pracy, tj. obniżenia progu wymagań kwalifikacyjnych. Odwrotnie rzecz się ma w przypadku nadwyżki absolwentów na rynku pracy, kiedy pracodawca może wybierać najlepszego absolwenta spośród liczego grona kandydatów.

Stosunkowo najwięcej pracodawców (ponad 30%) nie przywiązywało wagi do liczebności kandydatów, co świadczyłoby raczej o silnej pozycji absolwentów na rynku pracy. Surowsze kryteria konkursu na obsadę stanowiska pracy stosowały zakłady usytuowane w dużych miastach (wybór spośród co najmniej 3 kandydatów).

W świetle wyników ankiety oferta wolnych miejsc pracy dla absolwentów obejmuje zarówno oferty pracy stałej (stanowią one większość), jak i pracy czasowej. Zdaniem blisko 40% respondentów zakłady oferują w równej proporcji stanowiska pracy stałej i pracy cza-



sowej. Stosunkowo więcej ofert pracy czasowej występuje w grupie pracodawców działających w małych miastach, w przeciwieństwie do dużych miast, gdzie absolwenci częściej mają do czynienia z tradycyjnymi propozycjami podjęcia pracy stałej.

Na zakończenie zajmiemy się dwiema kwestiami poszerzającymi naszą wiedzę o warunkowaniach popytu kadrowego na absolwentów.

Prawie wszyscy pracodawcy – klienci badanych instytucji polityki rynku pracy – zgłasza-li chęć zatrudnienia absolwentów, przedstawiając pojedyncze oferty wolnych stanowisk pracy (blisko 98% wskazań). Wielką rzadkością były przypadki, aby pracodawcy składali oferty grupowe, dotyczące wybranych grup specjalności w zawodzie ekonomisty/menedżera, lub też oferty zbiorcze, obejmujące różne specjalności ekonomiczne. Dane te świadczą, iż powszechną praktyką doboru kadr jest wykorzystanie wielu źródeł pozyskiwania pracowników, a polskie służby polityki rynku pracy jak dotąd pełnią na ogół rolę instytucji okazującej pomoc w sytuacjach „awaryjnych”.

Z informacji uzyskanych od 3/4 ogółu respondentów, którzy ustosunkowali się do pytania o relację między faktem bezrobocia absolwenta a szansami uzyskania przez niego pracy, wynika, iż zazwyczaj (60% wskazań) fakt ten nie jest czynnikiem decydującym przy wyborze kandydata do pracy. Głosy niewielkiej grupy respondentów (11%), twierdzącej, iż zakłady preferują absolwentów nie dotkniętych bezrobociem, upoważniają nas do zasygnalizowania możliwości pojawienia się zjawiska dyskryminacji osób bezrobotnych na absolwenckim rynku pracy. Ze względu na niewielką skalę bezrobocia absolwentów nie jest to jednak problem absorbujący uwagę publicznych służb zatrudnienia i analityków rynku pracy.

## **Struktura specjalizacyjna popytu na absolwentów ekonomii i zarządzania**

Odwolanie się do analizy struktury specjalizacyjnej popytu na absolwentów jest rozwiązaniem zasadnym ze względu na możliwą wieloznaczność rozumienia pojęcia kierunku studiów i zróżnicowaną, nawet w polskich warunkach, zawartość treściową kierunku kształcenia. Większość bowiem kierunków z zakresu ekonomii i zarządzania możemy określić mianem bliższych lub dalszych substytutów. W naszych badaniach ograniczyliśmy się do identyfikacji struktury specjalizacyjnej popytu w ramach dwu zasadniczych dyscyplin kształcenia (można je umownie nazwać kierunkami), która pokrywa szerokie spektrum aktywności zawodowej wielu profesji z zakresu ekonomii i zarządzania. Bez ryzyka popełnienia większego błędu, specjalizacje te można zaliczyć do typowych dla szkolnictwa ekonomicznego w świecie.

Przeważająca większość respondentów potwierdziła fakt występowania popytu na obydwa kierunki studiów, przy czym odnotowano, ogólnie biorąc, wyższe wskaźniki popytu na specjalności menedżerskie niż specjalności ekonomiczne.

W obydwu przypadkach – ekonomii i zarządzania – wskaźniki popytu na specjalizacje znaczące na rynku pracy w sektorze prywatnym przewyższyły analogiczne wskaźniki odnotowane w sektorze publicznym (wyjątkiem był wyższy wskaźnik popytu na bankowość w sektorze publicznym niż prywatnym). Pośród specjalności ekonomii największym wzięciem na rynku pracy cieszą się: ekonomia zarządzania, ekonomia finansowa i ekonomia ogólna (48–45–34% wskazań). Jak już wspomniano, w odróżnieniu od ekonomii, wśród specjalności menedżerskich znalazło się więcej subdyscyplin zarządzania cieszących się

znacznym zainteresowaniem pracodawców. Listę tych specjalności tworzą: marketing (47%), grupa specjalności finansowo-księgowych: finanse przedsiębiorstwa (40%), rachunkowość (38%), bankowość (37%), podatki przedsiębiorstwa (29%), a także zarządzanie ogólne (kierowanie) – 28%.

Nie zaobserwowano zatem prymatu popytu na ekonomię ogólną i biznes ogólny, traktowane jako kierunki bez specjalności – nie mających większego znaczenia dla pracodawców. Nasuwa się w tym miejscu wniosek, iż zarządzanie – a nawet, w mniejszym stopniu, ekonomia – nie mogą wyłamać się z dominującego w szkolnictwie na świecie nurtu profesjonalizacji programów. Profesjonalizacja ta nie jest przy tym równoznaczna z likwidacją specjalizacji indywidualnie zaprojektowanych.

Zebrane dane pokazują ponadto, iż duża liczba specjalności zarządzania, a jeszcze większa – specjalności ekonomii, nie znalazła uznania w oczach pracodawców. Dotyczy to zwłaszcza typowych „funkcjonalnych” specjalności menedżerskich, specjalności z zakresu zarządzania usługami gospodarczymi, specjalności z zakresu zarządzania/gospodarki publicznej, a więc usług i spraw publicznych, specjalności – szczegółowych działów ekonomii, w tym nawet „branżowych” subdyscyplin ekonomii. Szczególnie niepokojący, naszym zdaniem, jest niski poziom popytu kadrowego na dwie specjalizacje „międzynarodowe”: biznes międzynarodowy (zarządzanie) oraz międzynarodowe stosunki gospodarcze (ekonomia). Słabe postępy w zakresie internacjonalizacji programów na pozostałych kierunkach studiów czynią ten brak popytu jeszcze bardziej dolegliwym.

Byłoby wielkim uproszczeniem i nieroztropnością, aby postulować likwidację czy zdecydowane ograniczenie podaży kształcenia w wymienionych specjalnościach. Zalecenie to zresztą miałyby się z celem, ponieważ większość wymienionych wyżej specjalności nie mieści się w ofercie kształcenia specjalistycznego, jaką przygotowały polskie uczelnie ekonomiczne. Z drugiej strony jest swojego rodzaju paradoksem, iż większość specjalności poszukiwanych przez pracodawców – zarówno specjalności menedżerskich, jak i w dziedzinie ekonomii – charakteryzuje się niewielką podażą kształcenia albo też w ogóle nie jest reprezentowana w ofercie dydaktycznej uczelni ekonomicznych. Jedną z niewielu dyscyplin zaznaczających silnie swoją obecność na rynku usług edukacyjnych (po stronie podaży) jest marketing.

### **Wymagania kwalifikacyjno-zawodowe stawiane absolwentom ekonomii i zarządzania**

Odpowiedź na pytanie, jaki powinien być profil wykształcenia absolwenta ekonomii/zarządzania jest zagadnieniem podobnie złożonym jak identyfikacja rozmiarów i struktury popytu edukacyjnego zlokalizowanego w sferze gospodarki oraz administracji publicznej. Racjonalność potrzeb kadrowych, formułowanych przez zbiorowych odbiorców usług edukacyjnych – zakłady pracy, łatwo podważyć stwierdzeniem, iż pracodawcy w znacznej mierze, podobnie jak i kandydaci na studia, nie są świadomi istnienia wszystkich potrzeb edukacyjnych oraz mają problemy z ich precyzyjnym określeniem. Innym, często podnoszonym zarzutem wobec prezentowanej w niniejszym raporcie metody analizy potrzeb rynku pracy jest stwierdzenie, iż adresaci ankiet nie zawsze znają zawartość i swoistość programów studiów ekonomicznych, a także nie zawsze pojmują różnicę między takimi po-

jęciami jak kierunek i specjalność studiów. W przypadku występowania tzw. nieuświadomionego popytu edukacyjnego powinnością szkoły wyższej jest, krótko rzecz ujmując, identyfikacja tych potrzeb i zgłoszenie adekwatnej oferty edukacyjnej, czyli kreowanie popytu edukacyjnego. Wspomniana aktywność uczelni na rynku usług edukacyjnych nie jest, jak dotąd, postawą powszechną.

Nie bacząc na poczynione wyżej zastrzeżenia, uznaliśmy za celowe rozpoznanie podstawowych wymagań kwalifikacyjno-zawodowych stawianych absolwentom studiów z zakresu ekonomii i zarządzania. Mamy tu na myśli zarówno sformalizowane wymagania wobec kandydatów do pracy, stawiane przez służby personalne pracodawców czy firm/instytucji doradztwa personalnego i pozyskiwania pracowników, jak i preferencje oraz wyobrażenia pracodawców o sylwetce absolwenta i jej komponentach.

Przedmiotem analizy uczyniono różne aspekty pożądanego profilu wykształcenia w zakresie ekonomii, zarządzania i kierunków pokrewnych: rodzaj i treść funkcji zawodowych, oczekiwania w kwestii charakteru roli zawodowej absolwenta, relacje między akademickością i profesjonalizacją studiów, wreszcie znajomość wybranych działów wiedzy ekonomicznej (ekonomii/biznesu międzynarodowego).

Respondenci zapytani o oczekiwania pracodawców wobec profilu wykształcenia absolwenta studiów ekonomicznych, niezależnie od kierunku studiów, podali następującą hierarchię ważności poszczególnych orientacji programowych: profil racjonalnie zrównoważony, uwzględniający wszystkie orientacje szczegółowe (36% wskazań ogółem), profil decyzyjno-wykonawczy (25,7%) oraz analityczno-diagnostyczny (17,8%). Mniejszym zainteresowaniem pracodawców cieszyły się dwie inne orientacje programowe, powszechnie obecne w uczelniach zachodnich, ukierunkowane na rozwój organizacji: profil strategiczno-doradczy (9,6%) i doradczo-konsultacyjny (10,4%). Nie stwierdzono zatem, aby większość pracodawców była zainteresowana ściśle menedżerską orientacją studiów, tj. profilem decyzyjno-wykonawczym. Wymienione okoliczności, a także fakt braku preferencji wielu pracodawców w tej kwestii przemawiają za słusznością tezy o istnieniu „nieuświadomionego” popytu edukacyjnego. Znamienne, iż brak preferencji zakładów pracy występował częściej w mniejszych ośrodkach miejskich niż w dużych miastach. Z drugiej strony, zadowolenie budzi fakt, że dość wysoki odsetek pracodawców jest przekonany o zaletach uniwersalnego profilu studiów ekonomicznych.

Analiza oczekiwań zakładów pracy wobec ról zawodowych pełnionych przez absolwentów pozwala stwierdzić, iż większość pracodawców (70%) postrzega rolę zawodową absolwenta jako fachowego wykonawcy zadanych poleceń. Odmienny pogląd, wedle którego rolę zawodową absolwenta należy pojmować jako kreację nowych rozwiązań, reprezentowało, zdaniem respondentów, zaledwie 40% pracodawców. Jeszcze mniej pracodawców, bo 1/5, upatruje rolę zawodową absolwenta jako analityka zjawisk i procesów ekonomicznych.

Różnorodność ról zawodowych absolwentów pełnionych w praktyce gospodarczej nakłada na uczelnię wymagania dotyczące zwiększenia elastyczności i indywidualizacji programów studiów.

Przykładem niemalże akademickiej dyskusji nad pożądanym profilem przygotowania zawodowego absolwentów uczelni ekonomicznych jest, podnoszona od lat przez środowisko nauczycieli akademickich, kwestia relacji między akademickością i profesjonalizacją studiów ekonomicznych („szeroki” *versus* „wąski” profil kształcenia). Uczestnicy owej dyskusji nie zawsze pamiętają o różnicowanej wadze tych dwóch składników wykształcenia ekono-

micznego w zależności od kierunku studiów i zakresu przedmiotowego objętych nim specjalizacji. Swojego rodzaju przyczynkiem do tej dyskusji mogą być opinie naszych respondentów. Zdecydowana większość z nich wskazała drugi wariant – szeroki profil kształcenia, zakładający konieczność poznania wiedzy specjalistycznej (specyfiki branży/ryнку) w trakcie pracy zawodowej. Pozostali pracodawcy, przekonani o korzyściach płynących ze studiowania programów zorientowanych na kształcenie praktyczne, zdają się być potencjalnymi pracodawcami absolwentów kończących studia zawodowe (licencjackie?).

Waga i znaczenie internacjonalizacji treści studiów ekonomicznych sprawiły, iż kwestia ta stała się przedmiotem naszego zainteresowania jako autorów ankiety. Uzyskane wyniki, chociaż nie są wystarczającym argumentem za wyborem jednego z dwóch wariantów programów, wskazują, że realnym zagrożeniem rozwoju edukacji ekonomicznej jest krajowa orientacja programowa studiów wyższych, mająca wielu zwolenników wśród potencjalnych pracodawców absolwentów. Rzecznicy tej orientacji stanowili liczniejszą grupę niż pracodawcy mający odmienne zdanie (ponad 51% opinii wobec 30% głosów). Rozkład opinii wskazuje, że akceptacja tendencji do umiędzynarodowienia studiów dotyczy w nieco większym stopniu kierunku zarządzanie niż kierunku ekonomia. Tak zarysowana proporcja opinii jest też sama z ukierunkowaniem realnych procesów umiędzynarodowienia studiów ekonomicznych na świecie (coraz większą popularnością cieszy się kierunek studiów *international business*).

Istotnym składnikiem wymagań stawianych absolwentom szkół wyższych, przynajmniej w teorii, są wymagania dotyczące jakości dyplomu/uczelni. Aby się przekonać, jak rzecz się ma w praktyce, zadano respondentom pytanie o znaczenie czynnika prestiżu uczelni dla zakładów pragnących pozyskać absolwentów szkół wyższych. Uzyskane wyniki wykazują dowodnie, podobnie jak w badaniach Ośrodka Rozwoju Studiów Ekonomicznych z 1995 r., (por. Bielecki 1995), że czynnik jakości wykształcenia odgrywa znikomą rolę jako kryterium rekrutacji absolwentów. Dokładnie 4/5 pracodawców, w opinii podmiotów polityki rynku pracy, pomijało kwestię renomy uczelni w ofertach wolnych miejsc pracy. W praktyce oznacza to często zrównanie szans absolwentów kończących uczelnie dobre i uczelnie o gorszej renomie.

Dodajmy, że oferty, w których przejawiano zainteresowanie jakością dyplomu absolwenta (mniej niż 18% opinii), były zgłaszane sporadycznie, przez nieliczne zakłady. Jeszcze mniejszy był odsetek wskazań konkretnych uczelni krajowych/zagranicznych cieszących się najwyższym prestiżem wśród potencjalnych pracodawców (były to głównie SGH, akademie ekonomiczne i uniwersyteckie wydziały ekonomiczne).

Reasumując należy stwierdzić, że prestiż macierzystej uczelni absolwenta ma dla przeciętnego pracodawcy niewielkie znaczenie. Szczególna obojętność wobec jakości dyplomów występuje wśród pracodawców działających w mniejszych miastach. Większe zainteresowanie pracodawców jakością studiów wyższych przyczyniłoby się z pewnością do wzrostu konkurencyjności rynku szkół ekonomicznych.

Różnorodna interpretacja pożądanej zawartości programowej dyplomu licencjata i brak rozstrzygnięć w kwestii profilu dziennych studiów licencjackich w Polsce skłoniły nas do rozpoznania stosunku zakładów pracy do różnicowania wymagań kwalifikacyjnych w przekroju rodzaju dyplomu szkoły wyższej. Wyniki ankiety pokazują, że stosunek ten nie jest jednoznaczny; mniej więcej jednakowe są proporcje tych głosów, które potwierdzają, iż ogół lub większość pracodawców różnicuje wymagania, jak i tych, które negują takie postępowanie firm i instytucji.

Należy odnotować stosunkowo wysoki odsetek zakładów w małych miastach, nie przywiązujących większej wagi do różnicowania wymagań w przekroju: magister – licencjat („tylko nieliczne” – 26% wskazań, „żaden zakład” – 25%). Takie nastawienie może wynikać z braku poszukiwanych absolwentów na tych rynkach pracy.

Ugruntowana w Polsce od przedwojnia tradycja studiów akademickich prowadzących do magisterium dotyczy także środowiska pracodawców. Nie bez znaczenia jest również mała popularność licencjatu – niedawno wprowadzonego dyplomu studiów wyższych. Otóż okazuje się, że tylko znikomy odsetek pracodawców (mniej niż 2) jest zainteresowany pozyskaniem absolwentów ze stopniem licencjata. Odsetek zwolenników zatrudniania posiadaczy dyplomu magistra kształtował się na wysokim poziomie (70); pozostali respondenci nie potrafili zająć stanowiska w tej kwestii. *Nota bene* identyczny stosunek do dyplomu magisterskiego mają studenci, o czym świadczą np. wybory dydaktyczne studentów SGH. Sytuacja ta uwidacznia wagę jednej z zasadniczych barier ograniczających rozwój zawodowych studiów stacjonarnych w szkolnictwie ekonomicznym.

Istotnym elementem analizy oczekiwań pracodawców w stosunku do profilu przygotowania zawodowego absolwentów jest znajomość preferencji zakładów w kwestii modelu specjalizacji dyplomowej czy wykształcenia specjalistycznego kandydatów do pracy. Przeciętnie biorąc, większość pracodawców (w tym np. 60% wskazań dotyczących określonego kierunku studiów) w prowadzonej przez siebie polityce rekrutacyjnej przywiązuje wagę do szeroko rozumianej odrębności programowej dyplomów przyszłych pracowników. Wspomniane wymaganie odnoszące się do tożsamości wykształcenia specjalistycznego może przybierać różną postać: wskazań konkretnej uczelni i wydziału (rzadkie przypadki) oraz wskazań określonego kierunku studiów czy specjalizacji (duża skala zjawiska). Podsumowując można stwierdzić, iż większość pracodawców (3/4) poszukuje absolwentów określonego kierunku. Nie sposób jednak nie wspomnieć, że odnotowano znaczny udział opinii (po ok. 30%) świadczących o diametralnie innych preferencjach zakładów pracy (wykształcenie ogólne). Myślimy tu o pracodawcach, których satysfakcjonują dwie kategorie absolwentów: „absolwent studiów ekonomicznych/menedżerskich” i „absolwent studiów wyższych”. Tego typu opinie i praktyka rekrutacji absolwentów przemawiają na rzecz tezy o znacznym stopniu elastyczności popytu w grupie absolwentów ekonomii/zarządzania.

Wielkość lokalnego rynku pracy (duże – małe miasta) nie wpływa w wyraźny sposób na różnicowanie omawianych wymagań kwalifikacyjnych wobec absolwentów.

Mając na uwadze potrzebę sporządzenia inwentarza wymagań kwalifikacyjno-zawodowych stawianych absolwentom ekonomii/zarządzania, zapytano respondentów o najczęściej pojawiające się w ofertach wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności, cech charakterologicznych i postaw, a także charakterystyk natury społeczno-demograficznej. Okazuje się, że ta ostatnia grupa wymagań (płeć, wiek, prezencja, a nawet sytuacja rodzinna) odgrywa nie-małą rolę w ofertach kierowanych do absolwentów ekonomii i zarządzania (wskazania kształtowały się w przedziale 22–59%). Nasuwa się refleksja, iż wymagania związane z tymi charakterystykami mogą przesłonić znaczenie merytorycznych wymagań kwalifikacyjnych, związanych np. z wiedzą specjalistyczną absolwenta.

Jeśli wyłączymy z naszej analizy, skądinąd ważny dla pracy ekonomisty/menedżera standard podstawowych wymagań: znajomość języków obcych oraz umiejętność pracy z komputerem (po ponad 85% wskazań), lista najczęściej formułowanych wymagań obejmuje:

- postawy (dyspozycyjność, mobilność, umiejętność adaptacji do nowych zadań): 69%;
- cechy osobowościowe (dynamizm, ambicja, inicjatywa, odporność na stres): 57%;
- łatwość nawiązywania kontaktów: 56%;
- znajomość branży/rynku, na którym działa firma: 44%;
- ogólna inteligencja: 38%;
- umiejętność komunikowania się: 36%;
- znajomość przepisów różnych dziedzin prawa gospodarczego i prawa pracy: 35%;
- umiejętność podejmowania decyzji: 33%;
- umiejętność negocjacji: 30%;
- zmysł przedsiębiorczości: 30%.

Różnorodny charakter powyższych wymagań i ich przemieszczenie utrudnia stwierdzenie określonych prawidłowości. Faktem natomiast pozostaje, iż listę tę otwierają cechy osobowości i postawy, a jej dalsze partie wypełniają trzy rodzaje wymagań: szczególnie ważne dla przyszłych menedżerów umiejętności interpersonalne (komunikowanie się, negocjacje), znajomość branży/rynku, na którym działa firma, a także umiejętności oraz postawy niezbędne w pracy menedżera i ekonomisty. Cieszy również fakt, że pracodawcy doceniają wagę ogólnej inteligencji kandydata do pracy. W sumie więc zarysowany wzorzec idealnego kandydata do pracy – absolwenta spełnia warunek wszechstronności i uniwersalności przygotowania uzyskanego w szkole wyższej.

Zwraca uwagę niska częstotliwość wskazań poszczególnych składników kwalifikacji absolwentów. Może to oznaczać, że rynek pracy tylko fragmentarycznie pełni rolę weryfikatora jakości dyplomów absolwentów studiów ekonomicznych.

Aby się przekonać, czy i jak dalece obraz wymagań stawianych absolwentom, wyłaniający się z prezentowanych badań, odbiega od rzeczywistej sylwetki absolwenta, niezbędne są badania nad jakością dyplomów danego kierunku i pierwszymi krokami zawodowymi absolwentów. W wypadku braku takich badań, należy sięgnąć po mniej doskonały instrument, a mianowicie krytyczną analizę treści programów studiów ekonomicznych.

Z omówioną wyżej kwestią korespondują wypowiedzi respondentów na temat zgodności poziomu kwalifikacji absolwentów i wymagań stawianych przez pracodawców. Mniej niż 1/3 respondentów stwierdziło, że, według ich rozeznania, wszyscy lub zdecydowana większość absolwentów spełnia wymagania kwalifikacyjno-zawodowe pracodawców. Odsetek głosów krytycznych, twierdzących, że tylko umiarkowana większość bądź nieliczni absolwenci spełniali wymagania ofert pracy (ponad 62% ogółu) przewyższał zatem oceny pozytywne. W sumie więc podmioty pośredniczące między stroną popytową i podaźową rynku pracy przekazały niezbyt optymistyczny obraz relacji między poziomem kwalifikacji absolwentów a stawianymi im wymaganiami. Nie stwierdzono, aby wielkość miasta – siedziby respondentów różnicowała w znaczący sposób opinie o kwalifikacjach absolwentów. Zauważono jedynie nieco większy odsetek najbardziej krytycznych opinii wśród respondentów działających w dużych miastach (większa podaź absolwentów).

Dla porównania podajmy, że w badaniach popytu kadrowego na absolwentów ekonomii/zarządzania, zrealizowanych bezpośrednio wśród pracodawców (Bielecki 1995), jakość wykształcenia wyższego obecnych roczników absolwentów została oceniona jako umiarkowanie pozytywna. Taką też kwalifikację wyników oceny należałoby zastosować w przypadku prezentowanych wyżej wyników badań, konfrontujących wymagania zakładów pracy z kwalifikacjami absolwentów.

## Podsumowanie i wnioski

Badania ankietowe przeprowadzone wśród podmiotów polityki rynku pracy zmierzały do ustalenia, w sposób pośredni, rozmiarów, struktury i właściwości popytu edukacyjnego zgłaszanego przez firmy i instytucje poszukujące absolwentów ekonomii i zarządzania. Podstawowym ustaleniem dotyczącym metody badań jest stwierdzenie, że wiarygodność zastosowanego podejścia badawczego nie budzi większych zastrzeżeń, jeśli porównamy zarejestrowane wskaźniki popytu kadrowego z analogicznymi wynikami badań popytu, zrealizowanymi w 1995 r. wśród faktycznych i potencjalnych pracodawców absolwentów (Bielecki 1995). Wynik tego porównania informuje nas o podobieństwie ustaleń poczynionych w trakcie obydwu badań. Zbieżność ta dotyczy zarówno struktury kierunkowej, jak i struktury specjalizacyjnej popytu, identyfikowanego przez obie badane zbiorowości.

Podstawowym ustaleniem wyników badań nad popytem kadrowym jest duże zróżnicowanie w przekroju segmentów „kierunkowych” absolwenckiego rynku pracy; jest ono jeszcze większe w przypadku przekroju specjalizacyjnych segmentów tego rynku.

Relatywnie największym popytem pracodawców cieszą się:

- kierunek o profilu „akademickim”: ekonomia oraz trzy kierunki będące dyscyplinami profesjonalnymi i semiprofesjonalnymi: zarządzanie i marketing; finanse i bankowość oraz informatyka i ekonometria;

- specjalizacje zarządzania i marketingu (analiza zawężona do specjalizacji dwóch podstawowych kierunków: ekonomii i zarządzania).

Zagregowany popyt na kierunki profesjonalne przesuwa na dalszy plan zapotrzebowanie na „akademicki” kierunek ekonomii.

Najwyższy poziom popytu dotyczy, z jednej strony, dwu specjalizacji kierunku ekonomia: ekonomii menedżerskiej oraz ekonomii finansowej, z drugiej zaś – na kierunku zarządzanie i marketing – specjalizacji o profilu finansowo-księgowym, a także specjalizacji zarządzania ogólnego oraz dwu specjalizacji związanych bezpośrednio z analizą i badaniami rynku: marketingu i sprzedaży.

Ponadto należy odnotować, że większe rozmiary popytu specjalizacyjnego zarejestrowano w sektorze prywatnym gospodarki niż w sektorze publicznym.

Niewystarczający poziom popytu kadrowego nie może być argumentem w sporze o kształt oferty dydaktycznej uczelni ekonomicznych czy skalę podaży kształcenia w specjalnościach „nadwyżkowych”. Nasuwa się nieodparte wrażenie, iż państwowe uczelnie ekonomiczne, kontynuując tendencje rozwojowe lat dziewięćdziesiątych, staną się ogromnym kombinatem produkującym liczne rzesze specjalistów z zakresu zarządzania i marketingu, z akcentem na ostatni element programu tego kierunku. Konieczność antycypacji przyszłościowych trendów rozwoju gospodarki, a także administracji, nauki i oświaty nakłada na uczelnie obowiązek rozwijania specjalności, które nie spotykają się dziś z popytem kadrowym czy społecznym (indywidualnym). Zadanie to należy rozpatrywać w kategoriach odpowiedzialności społecznej szkół publicznych finansowanych przez ogół podatników.

Ujmując całościowo rozmiary i strukturę podaży w państwowym szkolnictwie ekonomicznym oraz odnosząc je do skali i struktury popytu identyfikowanego przez podmioty polityki rynku pracy łatwo wskazać te obszary specjalistycznej oferty dydaktycznej, których udział w ogólnej podaży kształcenia jest niewystarczający. Należą do nich niewątpliwie kierunek finanse i bankowość oraz specjalności: finansowe i informatyczna na kierunku zarządzanie

i marketing, a także specjalność z zakresu informatyki ekonomicznej na kierunku informatyka i ekonometria. Ponadto zgłoszony popyt na absolwentów ekonomii ogólnej i zarządzania/biznesu ogólnego stanowi wyzwanie dla uczelni ekonomicznych, które powinny przejawiać większe zainteresowanie **powszechną** indywidualizacją planów studiów i jej materialnym wyrazem – specjalnościami indywidualnie zaprojektowanymi przez samych studentów.

Dostrzegamy także konieczność dokonania zmian systemowych w otoczeniu prawnym szkół wyższych, które umożliwiłyby pełną realizację samodzielności programowej uczelni zakwalifikowanych do grupy szkół autonomicznych. Mamy tu na myśli kompetencje zarządzania programami kształcenia, zwłaszcza projektowanie struktur kierunkowych studiów<sup>5</sup>). Najlepszym komentarzem w tej kwestii są tezy dokumentu Konferencji Rektorów Uczelni Autonomicznych z 1995 r., postulujące ustawowe gwarancje dla autonomii akademickiej w sferze tworzenia kierunków studiów (*Stanowisko Konferencji... 1995*).

Oczekiwania pracodawców wobec profilu programów, charakteru i poziomu przygotowania zawodowego absolwentów, typu sylwetki absolwenta nie są zbyt wygórowane oraz świadczą o raczej tradycyjnych zapatrywaniach na rolę i funkcje zawodowe spełniane przez nowo zatrudnianych absolwentów ekonomii i zarządzania. Okoliczność ta nie jest z pewnością czynnikiem motywującym uczelnie do kontynuowania rozpoczętej na początku lat dziewięćdziesiątych reformy studiów ekonomicznych oraz ustawicznej poprawy standardów jakości kształcenia.

Przegląd wymagań kwalifikacyjnych stawianych absolwentom ogółu kierunków studiów ekonomicznych upoważnia nas do stwierdzenia, że:

- Wymagania te nie wykraczają z reguły poza standard wymagań stosowany przez zakładowe służby rekrutacji pracowników i nie mają charakteru powszechnego (tj. nie są formułowane przez ogół czy zdecydowaną większość pracodawców).

- Dominujący zestaw wymagań kwalifikacyjnych stanowi zespół umiejętności, cech osobowościowych i postaw wymaganych nie tylko od absolwentów (każdego kierunku studiów), ale od kandydatów ze stażem pracy (umiejętności ogólne, metaumiejętności określane w literaturze jako przymioty zwiększające adaptacyjność absolwenta/pracownika na rynku pracy – *employable skills*).

- Odnotowano mniejszą, niż oczekiwano, intensywność występowania specjalistycznych wymagań, powiązanych ściśle z treścią pracy ekonomisty i menedżera, w tym szczególnie ważnych dla kierowników umiejętności menedżerskich oraz interpersonalnych.

Nie oznacza to, że popyt pracodawców na absolwentów studiów z zakresu ekonomii/zarządzania nosi, na wzór krajów anglosaskich, charakter popytu ogólnego, nie precyzującego wymagań w kwestii zakresu specjalizacji dyplomowej (grupa kierunków, kierunek, specjalizacja). Większość pracodawców, w świetle wyników badań, reprezentuje – podobnie jak podmioty gospodarcze w krajach Europy kontynentalnej – typ popytu kadrowego, który można określić mianem wyspecjalizowanego.

<sup>5</sup> Zwiększenie autonomii programowej pozwoliłoby np. rozszerzyć ofertę kierunkową studiów dziennych o rachunkowość, ubezpieczenia czy „usamodzielniony” kierunek informatyki ekonomicznej. Nie widzimy bowiem powodów, aby kierunki te musiały być wprowadzane „kuchennymi schodami”, czyli poprzez różnorodne formy „studiów specjalnych”, tak jak czyni się to obecnie z kierunkami studiów o profilu interdyscyplinarnym. Kierunki te (np. studia europejskie, biznes i technologia, turystyka i rekreacja) albo nie mieszczą się w oficjalnym wykazie Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego, albo też wykładane są poza strukturą podstawowych jednostek uczelnianych – wydziałów ekonomii/zarządzania.



## Literatura

**Bielecki P.** 1995

*Popyt na absolwentów studiów ekonomicznych i menedżerskich (w świetle opinii firm i instytucji)*, Ośrodek Rozwoju Studiów Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa, maszynopis.

**Bielecki P.** 1996

*Popyt edukacyjny polskich firm i instytucji na absolwentów studiów menedżerskich*, w: *Restrukturyzacja kształcenia w zakresie zarządzania w polskich uczelniach państwowych i prywatnych w perspektywie integracji z Unią Europejską*, Materiały konferencyjne. Sekcja B, Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania PAN, Instytut Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemśle „Orgmasz”, Poraj k. Częstochowy.

**Europejska Klasyfikacja...** 1990

*Europejska Klasyfikacja Działalności*, Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Statystyki GUS, Warszawa.

**Gębski M.** 1995

*Sytuacja na rynku pracy w województwie kieleckim*, „Rynek Pracy”, nr 7.

**Podgórska M., Bielecki P., Dędyś M., Klimkowska J., Rocki M., Syczewska E., Utkin J.** 1996

*Analiza rynku pracy. Raport przygotowany w ramach projektu TEMPUS S JEP-09026-95*, Warszawa.

**Stanowisko Konferencji...** 1995

*Stanowisko Konferencji Rektorów Uczelni Autonomicznych z dnia 8 września 1995 r. Propozycje w sprawie systemu szkolnictwa wyższego i nauki.*

**Śmiech R.** 1995

*Popyt na pracę w regionie gdańskim (w świetle badań nad potrzebami kadrowymi przedsiębiorstw)*, „Rynek Pracy”, nr 7.