

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

Najważniejsze wyniki IV edycji badań BKL
z 2013 roku

Publikacja powstała w ramach projektu badawczego Bilans Kapitału Ludzkiego realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych)

Tekst publikacji przygotowano na podstawie raportów z IV edycji badań BKL zrealizowanych w 2013 roku:

Szymon Czarnik, Konrad Turek, **Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków**

– raport z badania ludności

Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk, **Kogo kształcą polskie szkoły?**

– raport z badania uczniów i analizy kierunków kształcenia

Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek, **Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków**

– raport z badania instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności

Magda Jelonek, Patrycja Antosz, Anna Balcerzak-Raczyńska, **Przyszłe kadry polskiej gospodarki**

– raport z badania studentów oraz analizy kierunków kształcenia

Marcin Kocór, Anna Strzebońska, **Zapotrzebowanie na pracowników**

– raport z badania pracodawców i ofert pracy

Jarosław Górniak (red.), **Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki**

– raport podsumowujący IV edycję badań BKL

Raporty są dostępne na stronie internetowej **www.bkl.parp.gov.pl**

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja bezpłatna

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81/83, 00-834 Warszawa

tel.: 022 432 80 80

faks: 022 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

ISBN 978-83-7633-233-8

Nakład: 500 egzemplarzy

Wydanie I

Warszawa 2014

Spis treści

1.	Bilans Kapitał Ludzkiego – największe badanie rynku pracy w Polsce	5
2.	Kogo kształcą polskie szkoły?	7
3.	Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki	10
4.	Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków	18
5.	Kształcenie przez całe życie	27
6.	Pracodawcy o rynku pracy	34
7.	Wyzwania dla polskiej gospodarki	40



Szanowni Państwo,

mamy przyjemność zaprezentować Państwu najważniejsze wyniki czwartej już edycji badań Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL). W publikacji znajdą Państwo syntetyczny obraz polskiego rynku pracy. Jednym z najważniejszych charakteryzujących go elementów jest niedopasowanie podaży i popytu kompetencji. Jest to tym bardziej niepokojące, że choć wiele osób pozostaje przez długi czas bez pracy, to pracodawcy wciąż mają znaczne problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Nadal najbardziej poszukiwane kompetencje to kompetencje samoorganizacyjne, interpersonalne oraz zawodowe. Wskazuje to na konieczność zachęcania Polaków do rozwijania swoich kompetencji oraz do takiego projektowania interwencji publicznych, aby problem niedopasowania był mniejszy.

Jak wynika z danych BKL, do aktywności szkoleniowej motywują głównie powody o charakterze zawodowym. Ważne jest więc, aby pracodawcy nie tylko umożliwiali, ale zachęcali pracowników do doskonalenia swoich kwalifikacji. Niestety wyniki wszystkich edycji badań wskazują, że większości pracodawców brakuje strategicznego podejścia do rozwoju kadr, a podejmowanie przez nich aktywności mają jedynie charakter incydentalny.

Przed instytucjami kształtującymi politykę rynku pracy w Polsce stoi wiele wyzwań. Jednym z najważniejszych jest tworzenie dogodnych warunków do prowadzenia działalności gospodarczej i do zapewnienia odpowiedniego potencjału kadrowego polskim przedsiębiorcom.

Zapraszam Państwa do lektury

Bożena Lublińska-Kasprzak
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

1. Bilans Kapitał Ludzkiego – największe badanie rynku pracy w Polsce

Zakres systematycznych badań 2010-2013

W ramach projektu badawczego Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim prowadzi od roku 2010 systematyczne badania pozwalające na śledzenie zmian w strukturze kompetencji na rynku pracy w Polsce. Pierwszą edycję badań zrealizowano w IV kwartale 2010, kolejne: 2011, 2012, 2013 i 2014 powtarzane są regularnie w II kwartale każdego roku. O kompleksowości realizowanych badań świadczy fakt objęcia nimi w każdej edycji:

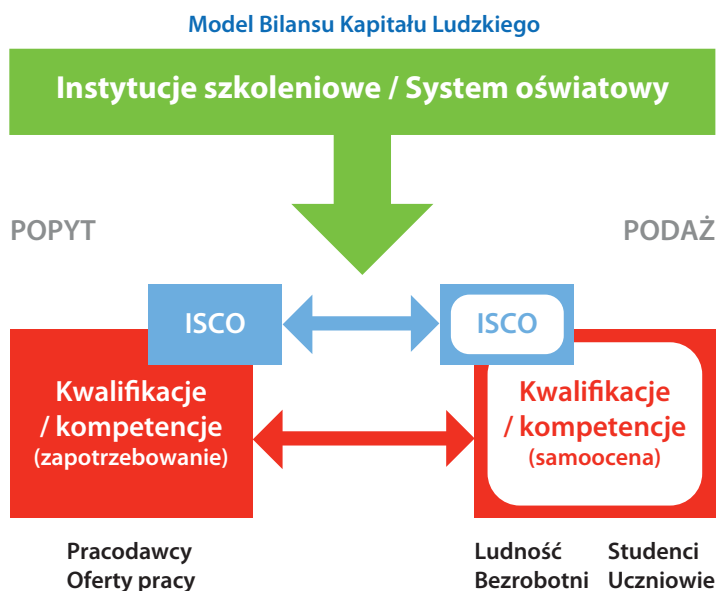
- ponad 16 000 pracodawców,
- ponad 17 900 osób w wieku produkcyjnym,
- ponad 8000 bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (I edycja),
- ponad 35 700 uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (I i IV edycja),
- ponad 33 000 studentów (I i IV edycja),
- ponad 20 000 ofert pracy,
- ponad 4500 instytucji szkoleniowych.

Niniejsza publikacja prezentuje wyniki analiz przygotowanych na podstawie kolejnej – IV edycji badań, zrealizowanej w II kwartale 2013 roku. Wiele uwagi poświęcono w niej osobom uczącym się, w tym uczniom szkół ponadgimnazjalnych oraz studentom. Niezwykle cenne na tym etapie badań były dane Systemu Informacji Oświatowej oraz dane GUS.

Badanie osób uczących się prowadzono poprzednio jedynie w I edycji BKL. W roku 2013 skoncentrowano się na analizie kierunków zamawianych w szkolnictwie wyższym.

Monitoring rynku pracy

Bilans Kapitału Ludzkiego stanowi oryginalny na skalę Polski i Europy model monitoringu rynku pracy. Wyjątkowość badań prowadzonych w ramach tego projektu polega m.in. na możliwości porównania kompetencji, jakimi dysponują obecni i przyszli pracownicy z kompetencjami poszukiwanymi przez pracodawców. Porównywalność tę gwarantuje zastosowanie we wszystkich analizach Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO.



Klasyfikacja kompetencji

Specjalnie na potrzeby projektu Bilans Kapitału Ludzkiego została opracowana klasyfikacja, która grupuje kompetencje w 11 kategorii:

ART	ARTYSTYCZNE	Zdolności artystyczne i twórcze
BIU	BIUROWE	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
DYS	DYSPOZYCYJNE	Dyspozycyjność
FIZ	FIZYCZNE	Sprawność fizyczna
INT	INTERPERSONALNE	Kontakty z innymi ludźmi
KIE	KIEROWNICZE	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
KOG	KOGNITYWNE	Wyszukiwania i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
KOM	KOMPUTEROWE	Obsługa komputera i wykorzystywanie internetu
MAT	MATEMATYCZNE	Wykonywanie obliczeń
SAM	SAMOORGANICZNE	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
TCH	TECHNICZNE	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń

Jak czytać prezentowane dane?

Dla łatwiejszej orientacji w tabelach zastosowano kolorowanie „topograficzne”, które nawiązuje do sposobu kolorowania map: wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym – żółty, względnie wysokim – czerwony. Kolory pokazują, jaką pozycję zajmuje dana kategoria na tle ogółu.



2. Kogo kształcą polskie szkoły?

Plany edukacyjne Polaków

Badanie uczniów szkół ponadgimnazjalnych przeprowadzone w IV edycji BKL w 2013 roku stanowi powtórzenie badań z roku 2010. Jednym z jego celów była diagnoza planów edukacyjnych uczniów oraz analiza trendów zmian w tym zakresie. Jak pokazuje wyniki, średnio 80% młodzieży deklaru-

je chęć kontynuacji nauki po zakończeniu szkoły ponadgimnazjalnej (spadek o 7% w stosunku do roku 2010), a 59% z nich planuje dzienne studia wyższe. Wskazuje to z jednej strony na wysokie aspiracje edukacyjne tej grupy uczniów, z drugiej zaś - umiarkowanie wykształcenia wyższego.

80%
uczniów chce się
dalej uczyć

Tabela 2.1. Typ szkoły, w jakiej uczeń zamierza kontynuować naukę po ukończeniu obecnej szkoły w podziale na typ szkoły, w której kształci się aktualnie (% wszystkich osób, które udzieliły odpowiedzi na pytanie „Czy bezpośrednio po ukończeniu obecnej szkoły zamierzasz kształcić się dalej?”) (dane w %)

odpowiedź	szkoła polic.		liceum ogól.		liceum profil.		technikum		zas. szkoła zawodowa		ogółem	
	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013
studia dzienne	17	13	75	72	31	23	29	25	4	3	48	47
studia wiecz.	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
studia zaoczne	26	22	13	11	34	23	32	22	8	6	19	15
szkoła polic.	3	4	3	4	12	19	2	4	2	1	3	4
liceum ogól.	0	0	0	0	0	1	0	0	10	17	2	2
liceum profil.	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	0	0
technikum	0	0	0	0	0	1	0	1	35	17	5	2
nie wiem	36	16	9	7	21	14	30	14	31	18	20	11
N	1116	711	17716	18880	1011	692	10863	12045	4962	4011	35712	36339

Źródło: BKL – Badanie Uczniów 2010 (N = 36339) i 2013 (N = 36339)

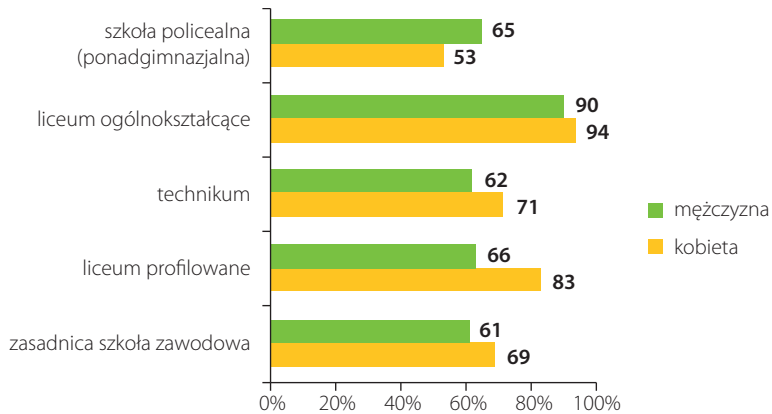
Zamiar kontynuowania nauki deklarują najczęściej uczniowie liceów, częściej kobiety niż mężczyźni.



Małgorzata Marcińska,
wiceminister, Ministerstwo
Pracy i Polityki Społecznej

Kształcenie i dopasowanie kompetencji, badanie predyspozycji powinno nastąpić na jak najwcześniejszym etapie edukacji. Ważne jest też kształtowanie postaw i elastyczności w planowaniu kierunku, poziomu edukacji i rozwoju zawodowego. Edukacja powinna być mocniej związana z predyspozycjami konkretnej osoby a nie „modą” czy tradycjami. Kolejna IV edycja badań BKL wskazuje na problemy oraz także na kierunki rozwoju edukacji kapitału ludzkiego. MPIPS korzysta z tych wyników badań, raportów proponując reformy oraz zmiany w obowiązującym ustawodawstwie na rynku pracy. Weszła w życie znowelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która określa trzy profile pomocy osobom bezrobotnym, określa instrumenty wsparcia dla bezrobotnych: bony stażowe, zatrudnieniowe, zasiedleniowe, a także wsparcie dla przedsiębiorstw w postaci pożyczki na utworzenie nowego miejsca pracy, granty na telepracę i inne formy wsparcia.

Wykres 2.1. Odsetek uczniów zamierzających kształcić się dalej po ukończeniu obecnej szkoły w podziale na typ szkoły i płeć



Źródło: BKL- Badanie uczniów 2010 i 2013 (N = 36339)

Niemal połowa wszystkich uczniów ma już sprecyzowane kierunki, w jakich zamierza kontynuować naukę. Na wybór dalszej ścieżki kształcenia ma wpływ typ szkoły, w której uczeń obecnie się kształci. W liceach ogólnokształcących relatywnie dużą popularnością cieszą się różne kierunki specjalistyczne. Uczniowie techników najczęściej wybierają kierunki z zakresu nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, a osoby uczące się w szkołach policealnych – kierunki z zakresu zdrowia. Natomiast uczniowie zasadniczych szkół zawodowych najczęściej wymieniali kierunki związane z usługami osobistymi.

Uczniowie jako pracujący

Ponad połowa uczniów różnych typów szkół ponadgimnazjalnych już na tym etapie edukacji pracuje zarobkowo, przy czym w większości przypadków (53%) nie jest to zajęcie związane z profilem kształcenia. Najczęściej pracę podejmują uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (66%). Bez względu na rodzaj szkoły, jest ona częściej domeną mężczyzn niż kobiet.

W wyuczonym zawodzie pracę zamierza podjąć niemal 40% uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Zawodami cieszącymi się największą popularnością w kontekście przyszłej pracy są: specjaliści nauk matematycznych, fizycznych lub technicznych

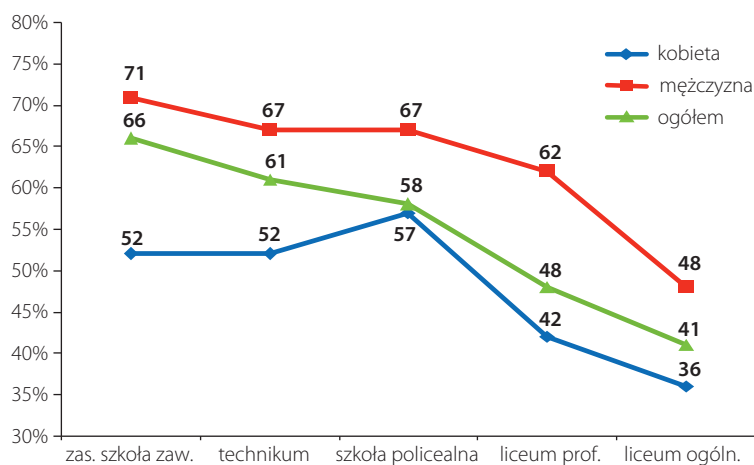
(12%), specjaliści do spraw zdrowia, prawa, dziedzin społecznych i kultury oraz średni personel ds. biznesu i administracji (poniżej 10%). Dwie trzecie młodych osób planuje podjęcie pracy w ciągu kilku najbliższych miesięcy. Zdaniem zdecydowanej większości z nich są dobrze przygotowani do wejścia na rynek pracy i jedynie 30% zgłaszała potrzebę podnoszenia poziomu swoich umiejętności. Niemal co trzeci uczeń deklaruje zamiar założenia w przyszłości własnej działalności gospodarczej, przy czym częściej czynią to mężczyźni.

Samoocena kompetencji uczniów

Uczniowie najwyżej oceniają swoje umiejętności interpersonalne (głównie praca w grupie i kontakty z nowymi osobami) oraz komputerowe. Te ostatnie pojmowane są jednak prawie wyłącznie jako podstawowe, w postaci wykonywania elementarnych operacji i poruszania się w Internecie. Młodszej najmniej pewna jest swoich kompetencji dotyczących zdolności technicznych i matematycznych, przy czym odnotowano niewielki wzrost poziomu samooceny uczniów w tym zakresie w porównaniu do poprzedniej edycji badania z 2010r. Jednym z bardziej interesujących rezultatów jest wzrost przeciętnej samooceny kompetencji technicznych kobiet.

51%
uczniów szkół ponadgimnazjalnych pracuje zarobkowo

Wykres 2.2. Odsetek uczniów podejmujących pracę w ostatnich 12 miesiącach w podziale na typ szkoły i płeć



Źródło: BKL – Badanie Uczniów 2013

Tabela 2.2. Średnia wartość samooceny 12 grup kompetencji w podziale na płeć (skala 1-5) (dane w %)

kompetencje	samoocena poziomu umiejętności		
	K	M	ogółem
komputerowe	4,03	4,29	4,15
interpersonalne	4,20	4,02	4,12
dyspozycyjne	3,94	3,90	3,92
sprawność fizyczna	3,63	4,06	3,84
językowe*	3,89	3,68	3,79
samoorganizacyjne	3,79	3,65	3,73
kognitywne	3,49	3,55	3,52
kierownicze	3,5	3,55	3,52
biurowe	3,37	3,06	3,23
matematyczne	3,13	3,27	3,20
artystyczne	3,28	2,8	3,05
techniczne	2,09	3,33	2,68

* samoocena kompetencji językowych nie była uwzględniana w BKL Badanie Uczniów 2010.

Źródło: BKL – Badanie Uczniów 2013.

3. Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki

60%
studentów to
kobiety

Wyniki badania studentów z wiosny 2013 potwierdzają utrzymujący się od roku 2006 trend spadającej systematycznie liczby studiujących.

Analizując zmiany w liczbie studentów w zależności od kierunku kształcenia (w latach 2002-2012), na uczelniach niepublicznych największe spadki odnotowano dla kierunków humanistycznych (21% studentów mniej), natomiast na uczelniach publicznych - dla kierunków pedagogicznych (33% studentów mniej). W przypadku obydwu typów szkół wyższych, liczba studentów kierunków ekonomii i administracji spadła o około jedną trzecią, natomiast wzrosła znacząco liczba studiujących na kierunkach medycznych oraz architekturę i budownictwo (np. liczba studentów, którzy wybrali budownictwo na uczelniach niepublicznych wzrosła ponad czterokrotnie).

Niż demograficzny skutkujący spadkiem liczby studentów powoduje koniczność konkurowania uczelni publicznych i niepublicznych w staraniach o pozyskanie studentów. Zaobserwowano swoistą „specjalizację” profili kształcenie obydwu typów szkół wyższych: studia stacjonarne to domena szkół publicznych, natomiast uczelnie niepubliczne umacniają swoją pozycję w kształceniu niestacjonarnym.

Uczelnie publiczne górą!

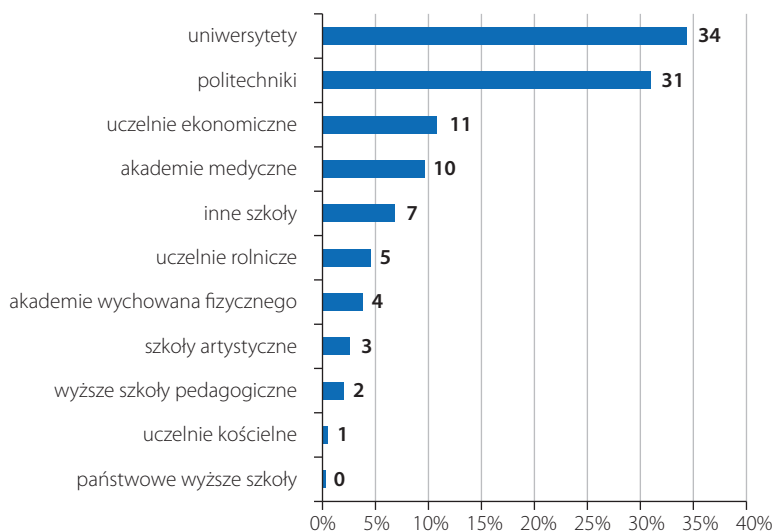
Zdecydowana większość studentów (średnio ponad 70%) jest zadowolona ze swoich wyborów dotyczących zarówno uczelni jak i kierunku studiów. Najczęściej usatysfakcjonowani są studenci uczelni publicznych oraz osoby studiujące w szkołach artystycznych, politechnikach oraz uczelniach ekonomicznych. Z kierunku studiów najbardziej zadowoleni są ci, którzy wybrali kierunki artystyczne, prawne, informatyczne, architekturę i budownictwo, a najmniej studium nauki społeczne, dziennikarstwo i informację, biologię, usługi dla ludności. Najbardziej zadowoleni z podjętego wyboru są ci, którzy decydują się na kierunki od wielu lat kojarzone są z określonym typem uczelni. Zadowolenie zdecydowanie spada, gdy kształcimy się w danej szkole, na kierunku, który ma niewiele wspólnego z jej profilem. W hipotetycznej sytuacji ponownego wyboru szkoły wyższej, najwięcej zyskałyby politechniki (jest więcej studentów, którzy woleliby swoją macierzystą szkołę zmienić na politechnikę niż tych, którzy woleliby zrezygnować z politechniki na rzecz innego typu szkoły) oraz uczelnie ekonomiczne i akademie medyczne.



prof. Marek Ratajczak,
wiceminister, Ministerstwo
Nauki i Szkolnictwa
Wyższego

Poziom przygotowania polskich szkół wyższych do nowej roli jest dobry. Opinie o karierze dydaktycznej, że jest zła lub dobra jest zbytnim uproszczeniem. Jak w każdej grupie zawodowej opinie są zróżnicowane. Raczej należy w obecnej sytuacji mówić i zwracać uwagę na tworzenie mechanizmów indywidualnej oceny, odejście od utartych tradycji w ocenianiu kadry. Przypadki niezadawalających ocen nie powinny rzutować na ocenę jakości całego systemu kształcenia. Potwierdzeniem jakości systemu kształcenia na poziomie wyższym są dane statystyczne dotyczące grup bezrobotnych. Bezrobotni z wyższym wykształceniem stanowią najmniejszy odsetek osób bezrobotnych. Należy jednak dalej rozwijać system kształcenia wyższego, wypracować mechanizmy wsparcia i zmianę kultury organizacyjnej w uczelniach, zapewnić lepsze warunki rozwoju kadry dydaktycznej. Uczelnie wyższe powinny być bardziej otwarte na praktyków z gospodarki, co nie oznacza, że świetny praktyk jest dobrym dydaktykiem. Potrzebne jest także przygotowanie pedagogiczne, które wspiera wszelkie procesy edukacyjne.

Wykres 3.1. Uczelnia, którą wybrałby badany, gdyby mógł jeszcze raz podejmować decyzję (dane w %)



* dane połączone dla 2010 r. i 2013 r., N wyborów = 4311.

Źródło: BKL – Badanie Studentów 2010, 2013.

Wybory te odpowiadają działaniom promującym kierunki o charakterze „zawodowym”, zmierzającym do silniejszego powiązania uczelni z rynkiem pracy i „uzawodowienia” kształcenia na poziomie wyższym.

Pracowici studenci

Przekonanie, że studenci studiów dziennych, w przeciwieństwie do studentów wieczorowych i zaocznych, nie podejmują pracy zarobkowej w trakcie nauki nie znajduje potwierdzenia w danych. Badanie BKL z II kwartału 2013 roku wykazuje, że pracuje 40% studentów uczących się w trybie dziennym. Pracę zarobkową najczęściej podejmują studenci (średnio co drugi z nich) kierunków z grupy usług dla ludności, dziennikarstwa i informacji, ochrony i bezpieczeństwa, kierunków ekonomicznych i administracyjnych oraz społecznych.

IV edycja badania BKL potwierdza wnioski sprzed trzech lat, iż praca zawodowa studentów służy przede wszystkim zapewnieniu dodatkowego wsparcia finansowego oraz, przynajmniej częściowego, uniezależnienia się od pomocy rodziców. Większość

zawodów, w jakich pracują osoby studiujące raczej nie jest związana z przyszłą karierą oraz nie wymaga specjalistycznej wiedzy i umiejętności nabywanych podczas studiów. Jak trzy lata temu (w 2010 r.), obecnie również większość z podejmujących aktywność zawodową studentów pracuje dorywczo w zawodach związanych z usługami i handlem. Mimo to, na rynku pracy studentów widać zmiany. Zmniejszył się odsetek osób pracujących jako specjaliści, pracownicy biurowi oraz pracownicy przy pracach prostych na korzyść liczby podejmujących zatrudnienie w zawodach technicznych oraz jako średni personel. Wyniki badań przeczą powszechnemu przekonaniu, że studenci często zmieniają pracę – w ciągu roku przed badaniem BKL zrobiło to zaledwie 6% pracujących studentów.

Z punktu widzenia pracodawców, studenci stanowią atrakcyjną grupę zawodową - ze względu na niskie koszty pracy wiążące się z ich zatrudnieniem. Tezę tę potwierdzają dane zgromadzone w ramach BKL. Jak się bowiem okazuje, w większości studenci są zatrudniani na podstawie umów cywilno-

40%
studentów studiów
dziennych pracuje

25%
polskich studentów
godzi się na pracę
„na czarno”

86%

studentów
chce pracować
w wyuczonym
zawodzie

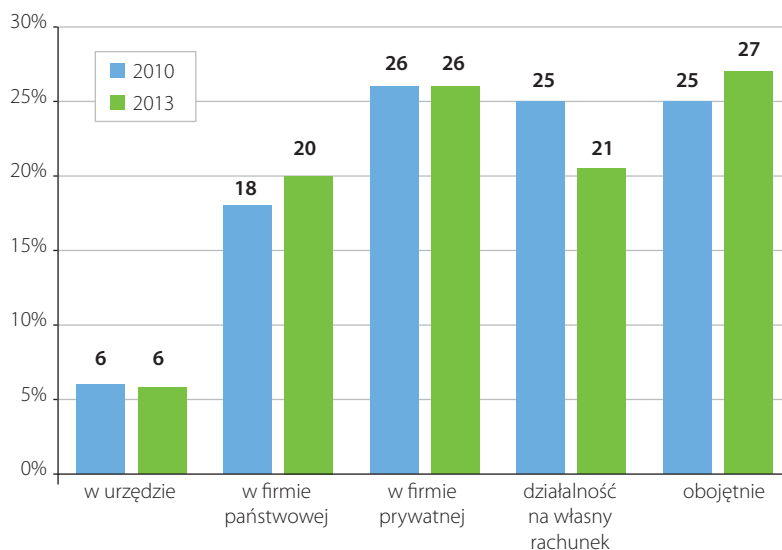
prawnych (64% pracujących studentów), a jedynie 21% na podstawie umów o pracę. Na pracę „na czarno” zdecydował się co czwarty pracujący student. Średnie wynagrodzenie pracujących studentów wynosi niecałe 1 100 zł miesięcznie, a prawie 90% z nich zarabia w miesiącu mniej niż 2000 zł. Niepokoi fakt, że co trzeci student w czasie studiów nie brał udziału w żadnych praktykach ani stażach.

Jak studenci postrzegają swoje szanse na rynku pracy?

Wśród większości absolwentów uczelni wzrósł pesymizm w ocenie szans na znalezienie dobrej pracy dzięki zdobytym pod-

czas studiów kompetencjom. Wątpi w to około co trzeci studiujący dziennikarstwo i informację, kierunki społeczne, ochronę i bezpieczeństwo, usługi dla ludności. Więcej optymizmu wykazują studenci uczelni artystycznych, politechnik, akademii medycznych oraz uczelni ekonomicznych. Większość z nich (86%) będzie się jednak starała podjąć pracę w wyuczonym zawodzie. Karierę zawodową zgodną z profilem studiów najczęściej planują studenci kierunków ochrony środowiska, architektury i budownictwa, informatycznych, medycznych, weterynaryjnych, produkcji i przetwórstwa, inżynieryjno-technicznych, prawnych, biologicznych oraz artystycznych.

Wykres 3.2. Preferencje związane z typem organizacji zatrudniającej (dane w %)



* N 2010 = 32878, N 2013 = 31856.

Źródło: BKL – Badanie Studentów 2010, 2013

Dla dużej części studentów (27%) nie ma znaczenia, czy znajdą zatrudnienie w instytucji publicznej, czy prywatnej. Kwota ok. 2600 zł „na rękę” została wskazana przez studentów jako wynagrodzenie zadowalające, choć podjęliby pracę już za ok. 1800 zł netto.

Jak studenci oceniają swoje kompetencje?

Studenci coraz wyżej oceniają posiadane przez siebie kompetencje. Podobnie jak trzy lata temu, szczególnie mocno czują się w obsłudze komputera i wykorzystywaniu Internetu (średnia ocen w skali 1-5 odpowiednio: 4,25 i 4,09). Pozytywnie oceniają też własne umiejętności dotyczące kontaktów z innymi ludźmi, a także deklarują wy-

soką dyspozycyjność. Wnioski te są ważne w kontekście opinii pracodawców na temat braków kompetencyjnych młodych osób, wśród których czołowe miejsce zajmują właśnie kompetencje społeczne. Może to świadczyć o rozbieżnościach między definicjami tego, czym jest wysoki poziom kom-

petencji społecznych dla pracodawców i dla studentów.

Polscy studenci (w tym studenci kierunków ścisłych!) nisko oceniają swoje kompetencje związane z obsługą, montowaniem i naprawą urządzeń (średnia ocen 2,76), kompetencje matematyczne oraz artystyczne (średnia ocen odpowiednio 3,45 oraz 3,20).

Tabela 4.1. Średnia samooceny głównych kompetencji wśród studentów w skali 1-5

kompetencje	średnia	
	rok badania	
	2010	2013
KOG	3,82	3,87
TCH	2,60	2,76
MAT	3,31	3,45
KOM	4,16	4,25
ART	3,26	3,20
FIZ	3,63	3,63
SAM	3,88	3,88
INT	4,02	4,09
BIU	3,56	3,60
KIE	3,62	3,67
DYS	3,90	4,06
N	31942	31068

KOG – Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków; TCH – Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń; MAT – Wykonywanie obliczeń; KOM – Obsługa komputera i wykorzystanie internetu; ART – Zdolności artystyczne i twórcze; FIZ – Sprawność fizyczna; SAM – Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość; INT – Kontakty z innymi ludźmi; BIU – Organizowanie i prowadzenie prac biurowych; KIE – Zdolności kierownicze i organizacja pracy; DYS – Dyspozycyjność.
Źródło: BKL – Badanie Studentów 2010, 2013.

Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków to w ocenie studiujących mężczyzn ich mocna strona. Kobiety niezależnie od kierunku studiów, pozytywniej postrzegają swoje zdolności artystyczne i twórcze, a także umiejętności interpersonalne. Studentki są pewniejsze swoich kompetencji samoorganizacyjnych i biurowych. Deklarują też większą dyspozycyjność niż ich koledzy.

Potrzebę odbycia dodatkowego szkolenia związanego z przyszłą pracą zawodową dostrzega połowa studentów, przy czym częściej są to kobiety, studenci uczelni publicznych niż niepublicznych, a także tych kierunków, w przypadku których niżej oceniane są perspektywy zawodowe absolwentów (np. dziennikarstwo i informacja, ochrona środowiska).

Tabela 4.2. Odsetek deklarujących, że pod kątem pracy zawodowej przydałoby się im jakieś szkolenie a rok badania i kierunek kształcenia (dane w %)

grupa kierunków	procent	
	2010	2013
kształcenie	45	46
nauki humanistyczne i sztuka	43	34
nauki społeczne, gospodarka i prawo	53	46
nauka	42	41
zdrowie i opieka społeczna	50	51
technika, przemysł, budownictwo	47	51
rolnictwo	49	49
usługi	49	49

Źródło: BKL – Badanie Studentów 2010, 2013.

Zdecydowana większość studentów (95-96%) deklaruje znajomość języka obcego (najczęściej angielskiego) i odsetek ten utrzymuje się na podobnym poziomie jak w 2010 r. Podobnie jak trzy lata temu, w tym względzie panuje pełna zgodność pomiędzy studentami poszczególnych grup kierunków. Kursy językowe to jednocześnie najczęściej wybierany kierunek dodatkowego szkolenia studentów (poza tokiem studiów). Raczej nie są skłonni inwestować w kompetencje o charakterze społecznym, które – jak już wspomniano – są przez nich oceniane dość wysoko, przez rynek natomiast, paradoksalnie, oceniane są najniżej.

Studenci kierunków strategicznych – nadzieja polskiej gospodarki

Dla zwiększenia liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy, w Polsce wdrożono program dofinansowania przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego tzw. kierunków zamawianych. Są to kierunki techniczne, matematyczne i przyrodnicze wybrane z listy kierunków określonych przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju jako strategiczne, przygotowujące wykwalifikowanych specjalistów nauk ścisłych. W IV edycji badań BKL podjęto próbę analizy efektywności tej formy interwencji publicznej.

Czy stypendium przyciąga studentów?

W większości przypadków kierunki zamawiane wiązały się nie tyle z uruchomieniem nowej oferty dydaktycznej, ale z poszerzeniem naborów na danym profilu kształcenia, i to zazwyczaj profilu „wzrostowym”, czyli cieszącym się rosnącym zainteresowaniem studentów. Zatem zaobserwowany efekt wzrostu liczby kształcących się na kierunkach strategicznych niekoniecznie musi być dziełem samej interwencji. Można podejrzewać, że znaczna część studentów i tak studiowałaby mniej więcej to samo – nawet w sytuacji nieotrzymania dodatkowego wsparcia finansowego. Studiowałaby, natomiast na innych uczelniach lub na nieco innych, choć nadal należących do tej samej grupy kierunkach.

Wśród kierunków studiów, które cieszą się niezmiennym uznaniem studentów bez względu na to czy dofinansowywane było na nich kształcenie czy też nie znalazły się kierunki należące do grup: matematycznej i statystycznej, fizycznej, ochrony środowiska, inżynierijno – technicznej oraz architektury i budownictwa.

Wyniki IV edycji badań BKL pozwalają zatem sformułować dość optymistyczny wniosek o zdroworoządkowych wyborach edukacyjnych polskiej młodzieży. Racjonalność wyborów widać w procesie podejmowania decyzji o selekcji kierunków zamawianych – liczba studentów rośnie w przypadku tych

kierunków, które zapewniają absolwentom relatywnie dobrą sytuację rynkową (mechatronika, energetyka, informatyka). W przypadku kierunków zamawianych, po których

absolwenci mają problem ze znalezieniem zatrudnienia (ochrona środowiska, chemia, inżynieria środowiska) na studentów efekt zachęty finansowej nie działa już tak silnie.

Tabela 4.3. Zmiana w liczbie studentów kształcących się na II roku studiów na kierunkach zamawianych – szczegółowe kierunki

kierunek	2009	2010	2011	2012	2009/2010	2010/2011	2011/2012
wzornictwo	42	58	36	51	38%	-38%	42%
ochrona środowiska	712	995	882	770	40%	-11%	-13%
chemia	1065	1076	1205	1152	1%	12%	-4%
fizyka	122	161	133	145	32%	-17%	9%
matematyka	741	1016	1287	1333	37%	27%	4%
informatyka	2398	2909	2965	3373	21%	2%	14%
automatyka i robotyka	664	769	739	805	16%	-4%	9%
biotechnologia	770	862	716	773	12%	-17%	8%
fizyka techniczna	73	97	104	73	33%	7%	-30%
mechanika i budowa maszyn	998	1104	1295	1256	11%	17%	-3%
mechatronika	276	459	536	542	66%	17%	1%
energetyka	113	188	188	324	66%	0%	72%
inżynieria materiałowa	229	362	320	292	58%	-12%	-9%
budownictwo	1549	1907	2000	1902	23%	5%	-5%
inżynieria środowiska	1133	1493	1478	1337	32%	-1%	-10%

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (dane sprawozdawcze uczelni – formularz S-10).

Wyniki badań BKL skłaniają do wniosku, iż czynnikiem posiadającym większy wpływ na zwiększenie liczby absolwentów w obszarze nauk ścisłych niż system zachęt finansowych ma to, jak kierunki te są postrzegane w ujęciu społecznym i gospodarczym, w jaki sposób kształcimy na niższych szczeblach edukacji (np. czy kształtowana jest ciekawość poznawcza, pasja do dziedzin ścisłych).

Najbardziej korzystają politechniki i uniwersytety

W badaniu BKL zaobserwowano wyraźną zależność pomiędzy wielkością jednostki akademickiej, a skutkami zamawiania na niej kierunku. Dla mniejszych jednostek fakt uzyskania wsparcia finansowego z MNiSW jest istotnym czynnikiem maksymalizującym ich szanse na zwiększenie naborów. Efekt ten jednak zazwyczaj jest krótkotrwały

i kończy się wraz z zakończeniem wsparcia oferowanego przez ministerstwo. Odwrotną tendencję zaobserwować można w przypadku politechnik i uniwersytetów - szkoły te zazwyczaj utrzymują stały wzrost w zakresie liczby studentów kierunków strategicznych w kolejnych latach. Zatem jednostki silne, które przyciągają studentów uzyskują podwójną korzyść z uczestnictwa w programie kierunków zamawianych. Jednostki mniejsze i słabsze uzyskują korzyść doraźną, po to, by w kolejnych latach powoli, acz systematycznie tracić to, co nadrobiły dzięki inwestycji ministerstwa.

Badanie potwierdziło charakterystyczną dla znacznej części rynków edukacyjnych tendencję do centralizacji ośrodków akademickich (wzmocnienia kluczowych ośrodków i osłabienia, a nawet zaniku peryferyjnych), która to tendencja w Polsce wzmocniona została procesami zachodzącymi w związ-

ku z niższym demograficznym. Najsilniejszą pozycję edukacyjną w chwili obecnej posiada Kraków i Warszawa i te ośrodki będą najpewniej przyciągać studentów z mniejszych, peryferyjnie usytuowanych miejscowości.

Strategia inwestowania w kierunki strategiczne oferowane przez kluczowe jednostki wydaje się zatem być w pełni uzasadniona, bo w ich przypadku istnieje największa szansa na przedłużenie efektu wzrostu liczby kluczowych dla gospodarki specjalistów, nawet w sytuacji zakończenia finansowania.

Czy studenci kierunków zamawianych i niezamawianych różnią się?

Wbrew oczekiwaniom, studenci kierunków zamawianych oraz niezamawianych z dziedzin określonych jako strategiczne dla polskiej gospodarki są w wielu kwestiach bardzo podobni do siebie, a ich oceny szans zawodowych, zadowolenie z kształcenia czy plany na przyszłość w większym stopniu łączą się z kierunkiem studiowanym oraz typem uczelni, na której się kształcą, niż z samym faktem odbywania edukacji na kierunku dofinansowanym. Są jednak obszary różniące te dwie grupy studentów.

Choć praktyczne wykorzystanie wiedzy podczas nauki na studiach oceniane jest podobnie wśród osób z kierunków zamawianych i niezamawianych, w pierwszej grupie bardziej powszechne jest przekonanie, że umiejętności zdobyte podczas studiów zwiększą szansę znalezienia dobrej pracy oraz pracy związanej z profilem kształcenia. Na przekonania te nie ma wpływu fakt pobierania stypendium naukowego. Skłania to do wniosku, że odczucie większej pewności na rynku pracy nie jest związane jedynie z rzeczywistymi umiejętnościami studentów, ale z samym faktem studiowania kierunku zamawianego, który w przyszłości (w świadomości wybierających taki kierunek) powinien zapewnić zatrudnienie. Spełnienie tego oczekiwania będzie dużym wyzwaniem dla decydentów odpowiedzialnych za polityki edukacyjne i rynku pracy. Obie grupy studentów najczęściej planują pracę w zawodzie związanym z kierunkiem kształcenia. Pracę niezwiązaną z kierunkiem kształcenia najczęściej rozważają osoby z zamawianej mechatroniki, inżynierii materiałowej, ochrony środowiska i inżynierii środowiska, wzornictwa oraz budownictwa.

Tabela 4.4. Ocena szans znalezienia pracy zgodnej z profilem kształcenia według typu kierunku oraz typu uczelni [N = 9225]

NZ		uniwersytet		techniczna / rolnicza		Inne	
		Z	NZ	Z	NZ	NZ	Z
szanse znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem	N	1870	955	3224	1879	747	550
	nie	15%	9%	11%	12%	12%	12%
	tak	62%	74%	67%	68%	66%	67%
	trudno powiedzieć	22%	15%	21%	19%	20%	20%
	nie będę szukał	1%	1%	1%	2%	2%	1%

NZ – niezamawiany, Z – zamawiany

*Różnice istotne na poziomie $p < 0,05$.

Źródło: BKL – Badanie Studentów 2013.

Kształcący się na strategicznych kierunkach posiadają wyższe oczekiwania zarobkowe niż ogół podejmujących naukę na studiach wyższych. Jednak wymagania zarobkowe studentów kierunków zamawianych i nie-

zamawianych nie różnią się istotnie od siebie. Najniższa pensja netto, za jaką studenci kierunków ważnych z punktu widzenia gospodarki podjęliby się pracy wynosi średnio niecałe 2000 zł. Niezależnie od kierunku, ko-

biety posiadają niższe oczekiwania zarobkowe niż mężczyźni.

Biorąc pod uwagę kierunek studiów, najwyższych pensji spodziewają się studenci informatyki,

wzornictwa, energetyki, mechatroniki oraz automatyki i robotyki (najniższa pensja netto od 2129 zł do 2302 zł).

Tabela 4.5. Aspiracje zarobkowe studentów kierunków zamawianych i niezamawianych (pensja netto)

	niezamawiane	zamawiane
pensja najniższa	1999	1972
pensja zadowalająca	2846	2828
pensja przy dużym szczęściu	4026	4067

Źródło: BKL – Badanie studentów 2013

Studenci kierunków zamawianych i analogicznych kierunków niezamawianych w tym samym stopniu planują w przyszłości pracę poza granicami kraju (około 15% osób). Jak wskazują dane, odsetek ten może się

zwiększyć w zależności od sytuacji ekonomicznej w Polsce. Kolejne 50% rozważałoby możliwość wyjazdu, jeśli podaż na lokalnym rynku pracy będzie niewystarczająca.

15%
studentów kształcących się na kierunkach strategicznych planuje pracę poza granicami kraju



Janusz Piechociński
Wicepremier, minister
gospodarki

Na naszych oczach powstaje nowa jakość polskiej gospodarki. Poszukujemy rozwiązań innowacyjnych, które wymuszają ciągle podnoszenie kompetencji pracowników. Raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, który kompleksowo analizuje ten aspekt rynku, wskazuje, że procesy gospodarcze i procesy edukacyjne występują równolegle. Wykorzystanie potencjału zasobów ludzkich to główne źródło konkurencyjności przedsiębiorstw. Dzięki temu budujemy silną pozycję i zwiększamy efektywność działania. Jedynie gospodarka oparta na pracy, wykonywanej przez ludzi o wysokich kwalifikacjach, posiadających stały dostęp do najnowocześniejszej wiedzy, ma możliwość trwałego rozwoju i konkurowania na rynku. Cykle koniunkturalne w gospodarce, przedsiębiorstwach są inne niż cykle edukacyjne. Dlatego należy reagować elastycznie na przepływy kadr na coraz bardziej umiędzynarodowionym rynku. Ważne będzie nie tylko to, jak potrafimy zareagować na przepływy kadr, ale i to, czy nasze szkolnictwo jest do tego przygotowane. Badania bilansu kapitału ludzkiego są również istotne ze względu na zmianę świadomości, postaw obywatelskich i zmian w mentalności polskiego społeczeństwa.

4. Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków

19 %

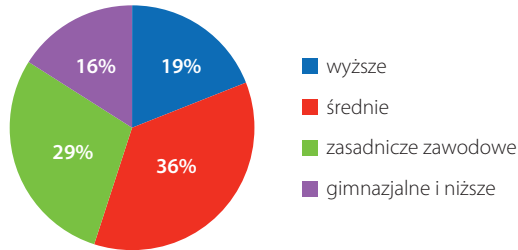
dorosłych Polaków ukończyło szkołę wyższą (r. II s. 60)

Wykształcenie

Kolejne edycje badania BKL pokazują, że rośnie liczba Polaków w wieku produkcyjnym kończących studia wyższe (19% w roku 2013, 18% w roku 2012). W dalszym ciągu w grupie tej przeważają kobiety, co czwar-

ta może poszczycić się dyplomem uczelni (podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 14%). Uzyskane dane wskazują, iż 10% Polaków posiada tytuł magistra (zdecydowanie częściej były to kobiety), 3% licencjata, 1% inżyniera.

Wykres 4.1. Struktura wykształcenia Polaków w wieku produkcyjnym

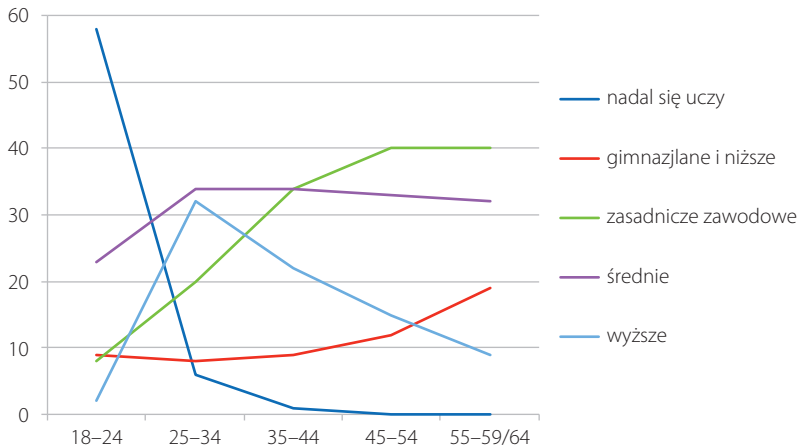


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

Czynnikiem, który różnicuje Polaków pod względem wykształcenia jest wiek. Wśród trzydziestolatków wyższe wykształcenie posiada co trzeci, a jedynie co dziesiąty pięć-

dziesięcioolatek. Wśród najstarszych Polaków zdecydowanie dominuje wykształcenie zasadnicze zawodowe (40%).

Wykres 4.2. Wykształcenie Polaków ze względu na wiek, z uwzględnieniem osób uczących się (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

Obserwowany jest spadek uczestnictwa najmłodszej grupy dorosłych Polaków (18-24 lata) w studiach wyższych (z 31% w roku 2010 do 24% w roku 2013), natomiast wzrost odsetka osób w tym wieku uczących się w liceach ogólnokształcących (odpowiednio z 10% do 14%).

Warto zwrócić uwagę, że 13% dorosłych Polaków zakończyło swoją edukację (przynajmniej tymczasowo) na poziomie wykształcenia gimnazjalnego lub niższego. Największą część tej grupy stanowią pięćdziesięciolatkowie (co piąty), ale są wśród nich również osoby do 24 roku życia (9%).

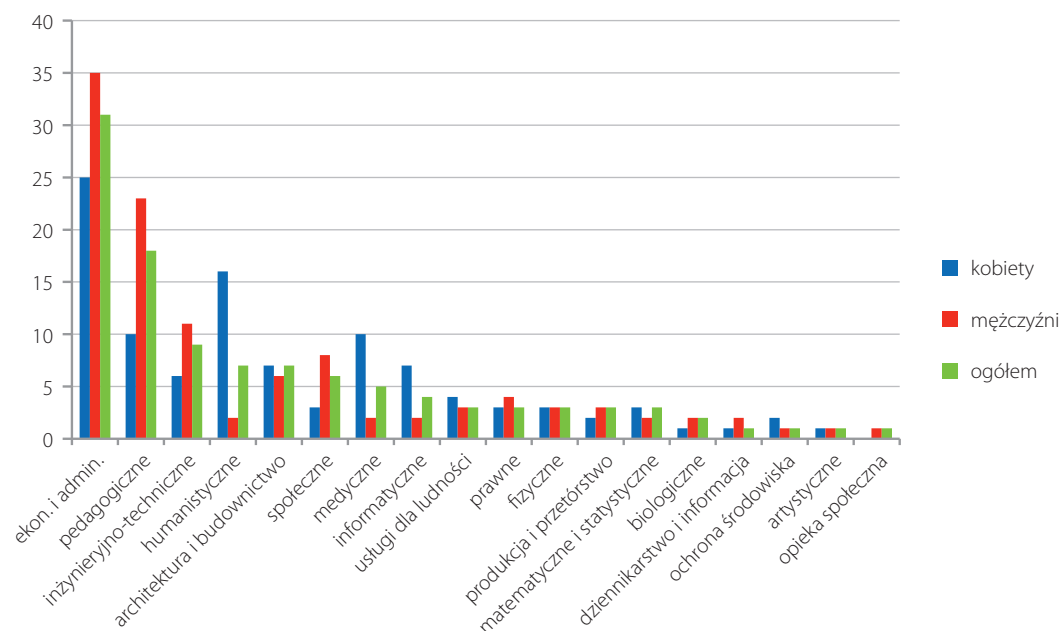
Kto, co i gdzie studiuje?

W roku 2013, podobnie jak w latach ubiegłych, najpopularniejsze były kierunki eko-

nomiczne i administracyjne. Ukończyła je co trzecia osoba wśród posiadających dyplom uczelni. Na drugim miejscu uplasowały się kierunki pedagogiczne (18%), na trzecim - kierunki humanistyczne (9%). Wszystkie z wymienionych kierunków studiów były domeną kobiet.

Z kolei kierunki bardziej popularne wśród mężczyzn to studia inżynieryjno-techniczne (16%), informatyczne (10%) oraz architektura i budownictwo (7%). Zauważalny jest trend spadkowy w przypadku studiów społecznych (spadek z 10% studentów wśród wszystkich rozpoczynających naukę w 2010 roku do 6% w roku 2013).

Wykres 4.3. Najczęściej kończone kierunki studiów w podziale na płeć (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

Jeśli chodzi o rozróżnienie pod względem wieku, to wśród młodszych grup wiekowych dużo bardziej popularne są studia ze wspomnianych wyżej grupy kierunków ekonomicznych i administracyjnych. W przy-

padku kierunków pedagogicznych zaobserwowano odmienny trend – zdecydowanie częściej kończą je osoby w grupach wiekowych powyżej 40 lat. Natomiast w grupie sześćdziesięciolatków (reprezentowanej tyl-

Ponad
50%
absolwentów
trafiających na
rynek pracy ma
wykształcenie
wyższe

ko przez mężczyzn) zdecydowanie wzrasta w stosunku wszystkich pozostałych udział kierunków inżynieryjno-technicznych.

Wśród osób z wykształceniem wyższym 83% ukończyło uczelnię publiczną, a 22% prywatną. Prywatne szkoły wyższe były częściej wyborem młodszych pokoleń. Ich popularność w grupie osób 19-24 lata jednak nieznacznie spada, na rzecz uczelni publicznych. Spada również popularność studiów zaocznych w odniesieniu do dzien-

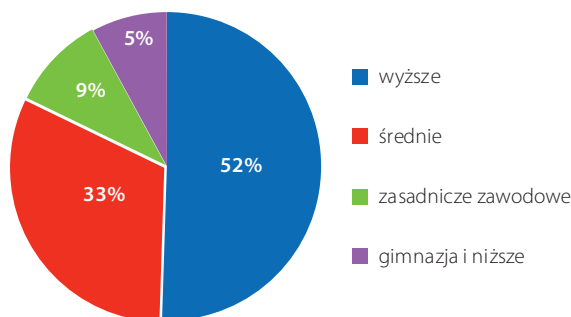
nych. W pierwszym trybie uczyło się 23 % studentów, w drugim - 79%.

Polki i polacy na rynku pracy

Absolwenci

W ostatnich 5 latach na rynek pracy weszło niemal 3 miliony absolwentów. Ponad połowa z nich miała wykształcenie wyższe, a co czwarty tytuł magistra.

Wykres 4.4. Odsetek absolwentów z ostatnich 5 lat (2008-2013) w podziale na typ ukończonej szkoły



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

10%
bezrobotnych
posiada dyplom
uczelni wyższej
(raport II s. 61)

Wykształcenie a sytuacja zawodowa dorosłych Polaków

Osoby pracujące są przeciętnie lepiej wykształcone od bezrobotnych. W roku 2013 wyższe wykształcenie posiada co czwarty pracujący i co dziesiąty bezrobotny.

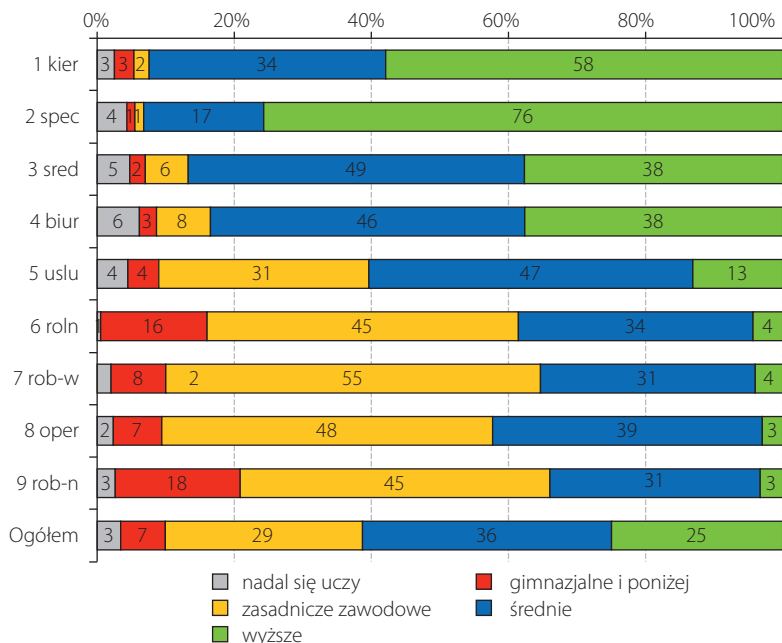
Wśród osób pracujących najlepiej wykształconymi grupami są specjaliści (76% pracowników z wykształceniem wyższym) oraz kierownicy (58%). Wśród techników i średniego personelu, pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców dominowało wykształcenie średnie.



Mateusz Garczyński
z Ministerstwa Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Zmieniły się trendy w edukacji. Młodzi ludzie coraz chętniej podejmują kształcenie na dobrych uczelniach technicznych, uczelnie chętniej współpracują z rynkiem pracy, przedsiębiorcami, organizują staże i praktyki. Uruchomienie zamawiania kierunków kształcenia było decyzją słuszną. Z perspektywy czasu można uznać, że było to zainspirowanie zmian w szkolnictwie wyższym. Jakość kształcenia na kierunkach zamawianych jest wyższa, uczelnie chętniej współpracują z przedsiębiorcami na etapie planowania, realizacji staży i praktyk studenckich. Ewolucja kierunków zamawianych, dotychczasowe doświadczenia wskazują, że coraz częściej odchodzić będziemy w nauczaniu od kierunków na rzecz konkretnych kompetencji, umiejętności wymaganych w środowisku pracy.

Wykres 4.5. Poziom wykształcenia pracujących Polaków, z podziałem na grupę zawodową ISCO-1 (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

W każdej z wymienionych grup zawodowych osoby pobierające edukację formalną stanowiły znikomy odsetek, nieprzekraczający 6%. Nieco optymizmu dodaje fakt, że wśród osób nieaktywnych zawodowo (niepracujących i nieposiadających statusu bezrobotnych) niemal co trzecia aktualnie kształci się w szkole lub na uczelni.

Aktywność zawodowa

W ostatnim badaniu BKL wykonanym w II kwartale 2013 roku odnotowano napawającą optymizmem zjawisko wzrostu odsetka pracujących kobiet, szczególnie w wieku do 30 roku życia (63%) oraz w wieku 50+.

Dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę (w ten sposób zatrudnionych było w 2013 r. ok. 45% osób). Umowy zlecenia lub o dzieło realizowała mniej więcej jedna osoba na czternaście. Znaczna część osób (ok. 30%) zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych uzyskuje równocześnie zarobki z regularnej pracy etatowej. Wśród osób

zatrudnionych w ten sposób dominują specjaliści (21,8%), pracownicy handlu i usług (20,1%) oraz robotnicy niewykwalifikowani (19,2%). Odsetek osób deklarujących pracę bez formalnej umowy utrzymuje się w kolejnych edycjach badania BKL na poziomie ok. 4%. Prace wykonywane bez umowy dotyczą w większości zawodów robotniczych, stąd deklaruje ją więcej mężczyzn niż kobiet.

Struktura zawodowa pracujących

Wśród pracowników etatowych w 2013 roku najliczniejsze grupy stanowili specjaliści, pracownicy handlu i usług oraz robotnicy wykwalifikowani, przy czym prawie połowa mężczyzn pracuje jako robotnicy wykwalifikowani bądź operatorzy/monterzy (głównie kierowcy), podczas gdy w zawodach tego typu znajduje zatrudnienie niespełna 10% kobiet. Z kolei przewaga kobiet najsilniej ujawnia się w kategorii specjalistów oraz w handlu i usługach. W zawodach tych pracuje łącznie prawie połowa kobiet

60%

Polaków w wieku produkcyjnym pracuje zawodowo

45%

Pracujących jest zatrudnionych na umowę o pracę

Tabela 4.1. Struktura zawodowa (ISCO1) pracowników etatowych w podziale na płeć i wiek*

isco-1	ogółem				mężczyźni				kobiety			
	18–34	35–49	50+	ogół	18–34	35–49	50–64	ogół	18–34	35–49	50–59	ogół
1 kier	3,3	3,7	3,6	3,5	3,5	3,9	4,1	3,8	3,1	3,5	3,0	3,2
2 spec	16,3	19,4	17,5	17,8	12,4	11,9	9,4	11,5	21,1	26,7	25,2	24,5
3 sred	13,1	12,4	12,9	12,8	12,3	10,8	6,8	10,5	14,1	13,9	18,7	15,2
4 biur	12,5	9,3	10,0	10,6	8,0	5,8	5,1	6,5	18,1	12,6	14,7	15,0
5 uslu	20,5	16,0	12,9	16,9	11,0	8,8	10,3	10,0	32,3	22,9	15,4	24,2
7 rob-w	15,9	19,3	20,8	18,4	25,3	31,3	35,2	29,8	4,2	7,6	7,0	6,3
8 oper	11,0	12,1	10,6	11,3	17,9	21,2	20,1	19,6	2,4	3,2	1,5	2,5
9 rob-n	7,4	7,9	11,8	8,7	9,6	6,3	9,0	8,2	4,8	9,5	14,5	9,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2860	3102	1827	7789	1583	1528	896	4007	1277	1574	931	3782

* Wylączone bardzo nieliczną grupę etatowych pracowników w zawodach rolniczych.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.

Największy przyrost zatrudnienia etatowego odnotowano w przypadku sekretarek, pracowników usług osobistych, a także robotników pomocniczych oraz pomocy domowych i sprzątaczek. Z kolei największy spadek dotyczył udziału nauczycieli. Uwagę zwracają robotnicy budowlani, których udział, ogólnie, prawie nie zmienił się – natomiast wyraźnie spadł w najmłodszej grupie wiekowej, wzrastając równocześnie w najstarszej. Z podobnym zjawiskiem mamy do czynienia w przypadku pomocy domowych i sprzątaczek. Odwrotna tendencja (wzrost w najmłodszej grupie, a spadek w starszej) wystąpiła w przypadku specjalistów ds. ekonomii i zarządzania.

Saksy ciągle popularne

5% dorosłych Polaków w ciągu ostatniego roku wykonywało jakąś pracę za granicą. Jest to najwyższa wartość tego wskaźnika od czterech lat. Zdecydowaną większość w tej grupie (71,6%) stanowią mężczyźni, najczęściej w wieku około 40 lat. Względnie niewielki jest w tej grupie udział osób po studiach (16,8%).

Bezrobocie

Mężczyźni częściej bez pracy niż kobiety

W świetle badań BKL rok 2013 był rokiem utrzymującego się wysokiego bezrobocia – średnio 16,3%. Odwróceniu uległy jednak proporcje w liczbie bezrobotnych mężczyzn i kobiet: stopa bezrobocia w roku 2013 była dla mężczyzn nieco większa (16,4%) niż dla kobiet (16,1%).

Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano na wsi (19%), natomiast ponad dwukrotnie niższą w dużych miastach (ponad 500 tys. mieszkańców). Podobnie jak w latach poprzednich, najtrudniejszą sytuację odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim (stopa bezrobocia 25,3%) i podkarpackim (23,7%), a najlepszą w wielkopolskim (11,5%).

16%
bezrobotnych w II
kwartale 2013 r.

Tabela 4.2. Stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w latach 2010–2013 według badań BKL (w %)

województwo	2010	2011	2012	2013	zmiana (w punktach procentowych)	
					2012–2013	2010–2013
dolnośląskie	13,1	14,3	15,1	18,1	2,9	5,0
kujawsko-pomorskie	12,3	12,5	17,2	18,9	1,7	6,6
lubelskie	12,3	13,7	16,7	18,2	1,5	5,9
lubuskie	14,0	18,2	19,7	18,7	-1,0	4,7
łódzkie	9,4	11,6	16,4	16,3	-0,1	6,9
małopolskie	12,4	14,8	17,8	14,0	-3,8	1,6
mazowieckie	10,0	10,5	14,6	14,7	0,2	4,7
opolskie	9,9	9,6	10,6	15,5	4,9	5,6
podkarpackie	18,2	16,2	25,2	23,7	-1,5	5,5
podlaskie	11,7	13,5	19,2	15,5	-3,7	3,7
pomorskie	11,6	15,0	12,1	11,9	-0,2	0,3
śląskie	11,9	13,6	15,5	15,0	-0,6	3,1
świętokrzyskie	16,7	14,9	18,7	19,2	0,6	2,5
warmińsko-mazurskie	18,7	15,6	24,3	25,3	0,9	6,6
wielkopolskie	8,1	9,5	10,7	11,5	0,8	3,4
zachodniopomorskie	13,5	20,4	20,9	16,9	-3,9	3,4
ogółem	12,0	13,4	16,4	16,3	-0,1	4,3

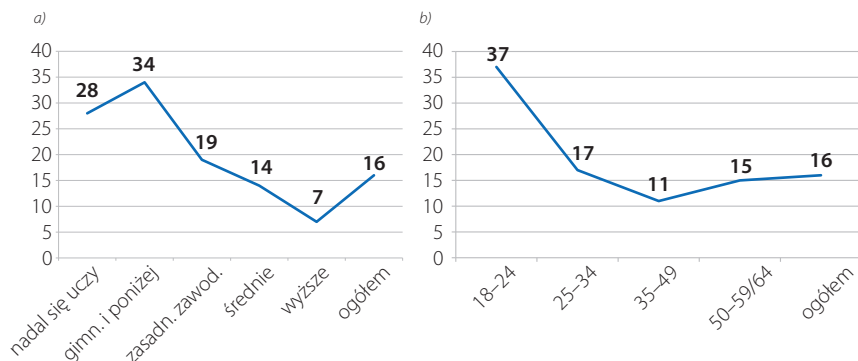
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2013.

We wszystkich grupach wiekowych najwyższa stopa bezrobocia występowała wśród osób z wykształceniem niższym (średnio

34%) oraz wśród osób młodych – do 24 roku życia.

tWykres 4.6. stopa bezrobocia w 2013 roku (w %):

a) z uwzględnieniem poziomu wykształcenia ; b) w podziale na grupy wiekowe



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

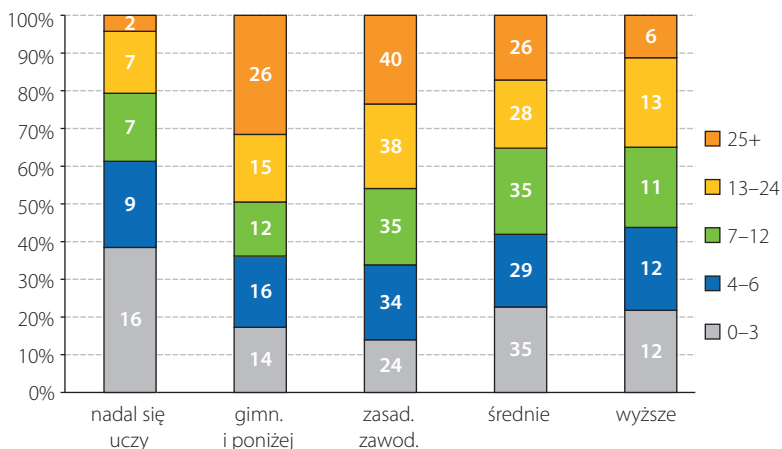
25 miesięcy.
Tyle wynosi średni
czas poszukiwania
pracy

Wydłuża się czas poszukiwania pracy

IV edycja badań BKL wykazała w ciągu ostatnich czterech lat wzrost średniego czasu poszukiwania pracy z 21 do 25 miesięcy. Wśród długotrwale poszukujących zatrudnienia

znajdują się osoby najslabiej wykształcone (41% z nich szuka pracy ponad 12 miesięcy) oraz osoby w wieku powyżej 50 lat (ponad połowa z nich poszukuje pracy dłużej niż 2 lata).

Wykres 4.7. Czas poszukiwania pracy przez bezrobotnych według wykształcenia, z uwzględnieniem osób uczących się (w miesiącach)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

Powody i bariery w poszukiwaniu pracy

Podobnie jak w poprzednich edycjach badań BKL, w roku 2013 co trzeci bezrobotny jako powód poszukiwania zatrudnienia wskazywał zwolnienie z poprzedniej pracy. Na chęć powrotu na rynek po przerwie wskazywała blisko co czwarta osoba, a co piąta na chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu. Wśród osób szukających pierwszej pracy, zdecydowanie wzrasta liczba poszukujących zatrudnienia dłużej niż rok. Jest ich już blisko połowa!

Bezrobotni niezmiennie uważają, że główną przyczyną pozostawania bez pracy jest brak odpowiednich ofert oraz brak kontaktów i znajomości ułatwiających znalezienie odpowiedniej pracy. W znacznie mniejszym zakresie źródła swoich niepowodzeń upatrują w brakach kompetencyjnych: niedostatecznym doświadczeniu czy wykształceniu. Badanie BKL wykazało, że w 2013 roku 19% poszukujących zatrudnienia nie miało jakiegokolwiek doświadczenia zawodowe-

go, a wśród osób szukających pierwszej pracy odsetek ten urasta do 66%.

Jaka praca jest poszukiwana i jakimi metodami?

Pomoc rodziny lub znajomych to niezmiennie najpopularniejszy sposób poszukiwania pracy (bez względu na wiek bezrobotnego). Wskazuje na niego 78% badanych. Z pomocy urzędów pracy korzysta dwie trzecie poszukujących zatrudnienia (niestety ponad 70% z nich było z tych usług niezadowolonych). Niewiele ponad połowa bezrobotnych wykorzystuje bezpośrednie kontakty z pracodawcami. Prywatne biura pośrednictwa pracy to ciągle rzadkość w polskich realiach rynku pracy. Korzysta z nich zaledwie co dziesiąty bezrobotny. Poszukiwania pracy z wykorzystanie Internetu to domena osób młodych – ponad połowa bezrobotnych w wieku 18-24 lata analizuje i odpowiada na ogłoszenia Internetowe, a co czwarta daje własne ogłoszenia.

19%
bezrobotnych nigdy
nie pracowało

Ponad jedna trzecia bezrobotnych kobiet szuka pracy w zawodach usługowych (sprzedawczyń, sekretarek i operatorek urządzeń biurowych), a co drugi mężczyzna w zawodach robotniczych (wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, np.: zawody pomocnicze w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie).

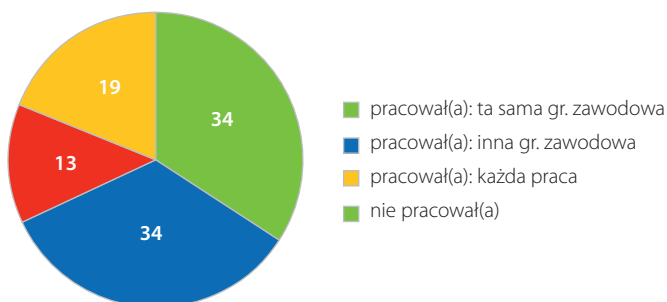
Co trzeci bezrobotny poszukuje pracy w grupie zawodowej, w której poprzednio

pracował (najczęściej zjawisko to dotyczyło specjalistów), a dalsze 34% zamierza szukać pracy w innym zawodzie niż poprzednio przez nich wykonywany.

Możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej rozważa co piąty bezrobotny. Częściej były to osoby z wyższym wykształceniem i osoby poniżej 35 roku życia. Jednak jedynie niewielka ich część poczyniła jakiegokolwiek starania w tym względzie.

79%
bezrobotnych jest skłonna przyzuczyć się do nowego zawodu

Wykres 4.8. Grupy zawodowe, w obrębie których poszukiwali pracy bezrobotni Polacy



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

Kolejne edycje badania BKL wskazują na coraz liczniejszą grupę bezrobotnych, gotowych podjąć każdą pracę. W roku 2013 było ich 17%. Oczekiwania płacowe bezrobotnych Polaków też nie są wygórowane. Przeciętna najniższa pensja, za jaką zdecydowaliby się pracować wynosiła podobnie jak rok wcześniej ok. 1500 zł. (kobiety deklarowały przeciętne kwoty o ok. 15% niższe niż mężczyźni). Zdecydowana większość bezrobotnych chciałaby pracować na pełny etat.

Gotowi na zmiany

Identycznie jak rok i dwa lata wcześniej, nowej pracy w roku 2013 szukało ponad milion Polaków. Najczęściej wymienianym powodem była po prostu chęć zmiany pracy. Najczęściej pracę chciały zmieniać osoby młode poniżej 30 roku życia (16%).

Tylko jedna trzecia spośród tych osób szukała nowego pracodawcy w obrębie tej samej grupy zawodów. Ponad połowa zamierzała zmienić zawód (najczęściej pracownicy rolnictwa, najrzadziej - specjaliści) natomiast 8% pracujących szukało jakiegokolwiek nowego zatrudnienia. Częściej ku zmianie pracy skłaniają się osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin.

Komu się udało?

Wśród osób aktualnie pracujących, które w ciągu ostatniego roku były bez pracy przez co najmniej miesiąc znalazły się przede wszystkim osoby między 25 a 34 rokiem życia. Co czwarty z nich znalazł zatrudnienie w zawodach robotniczych niewykwalifikowanych.

17%
bezrobotnych jest gotowych podjąć każdą pracę

Milion zatrudnionych szuka nowej pracy

Tabel 4.3. Osoby pracujące, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy były przez co najmniej miesiąc bezrobotne, w podziale na wiek i wykonywany zawód (w %)

kategoria		%
wiek	18–24	19
	25–34	36
	35–49	31
	50–59/64	13
zawód (ISCO-1)	1 kier	1
	2 spec	6
	3 sred	8
	4 biur	9
	5 uslu	19
	6 roln	7
	7 rob-w	17
	8 oper	9
	9 rob-n	24
ogółem	%	100
	N	389

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013.



Bożena Lublińska-Kasprzak,
prezes PARP

Badanie BKL odpowiada na potrzeby polskiej gospodarki i jest niezwykle ważne dla PARP jako promotora przedsiębiorczości. Mam nadzieję, że wyniki tego badania będą coraz częściej wykorzystywane zarówno przez administrację, jak i środowiska przedsiębiorców oraz instytucje otoczenia biznesu. Powinniśmy większe zasoby skierować na działania promocyjne, promowanie dobrych praktyk, aby wykreować „apetyt” przedsiębiorców do inwestowania w kształcenie i szkolenie pracowników. Trzeba zachęcać przedsiębiorców do bieżącej współpracy z placówkami edukacyjnymi, tak aby pracodawcy mieli wpływ na kształtowanie i jakość kompetencji potrzebnych polskiej gospodarce. Odbywać się to może m.in. poprzez współtworzenie programów nauczania, organizowanie zajęć praktycznych oraz staży i praktyk w przedsiębiorstwach. Dzięki temu pracodawcy będą mieli pewność, że młodzi ludzie są przygotowani do podejmowania pracy, tej pierwszej jak i kolejnych.

5. Kształcenie przez całe życie

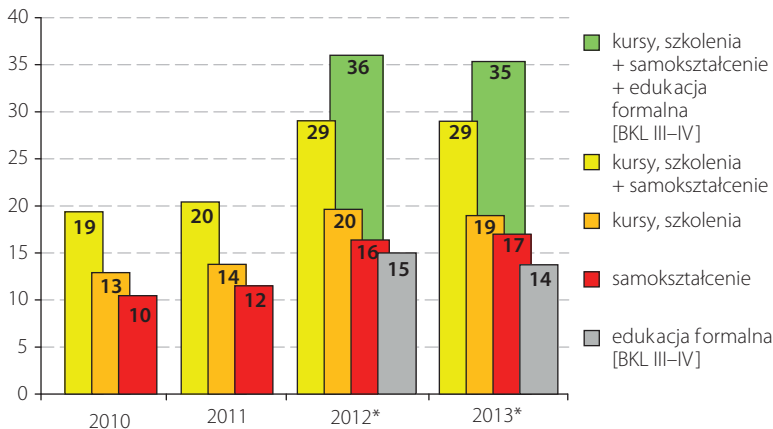
Ilu Polaków podnosi swoje kompetencje?

Zaangażowanie dorosłych Polaków w podnoszenie swoich kompetencji, w świetle wyników BKL z 2013 roku nie uległo zmianie z stosunku do roku ubiegłego i wynio-

sło 35%. Największa grupa (niemal co piąty Polak) uczestniczył w kursach i szkoleniach (wliczając obowiązkowe szkolenia BHP i Ppoż.). 17% uczyło się samodzielnie, a 14% uczestniczyło w kształceniu formalnym (w szkole średniej lub na uczelni).

65%
dorosłych Polaków
nie dokszałca się
w żaden sposób

Wykres 5.11. Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku 18-59/64 lata w ostatnich 12 miesiącach (w %)



* od edycji BKL 2012 zmianie uległy formy pytania o uczestnictwo w kursach i szkoleniach oraz o samokształcenie.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013 Źródło:

Niestety, ciągle zdecydowana większość dorosłych Polaków (65%), nie podnosi swoich kompetencji w żaden sposób.

Kto się uczy?

Utrzymuje się tendencja spadającego uczestnictwa Polaków w kształceniu wraz z wiekiem oraz z rosnącym poziomem wykształcenia (lepiej wykształceni szkolą się

częściej). Polacy z wykształceniem niższym, których szanse na rynku pracy dzięki szkoleniom mogłyby wzrosnąć, niestety stanowią najmniejszy udział wśród wszystkich uczestników kształcenia. Bez względu na sytuację zawodową i wykształcenie, kobiety częściej od mężczyzn deklarują udział w różnych formach nieobowiązkowego dokszałcania.

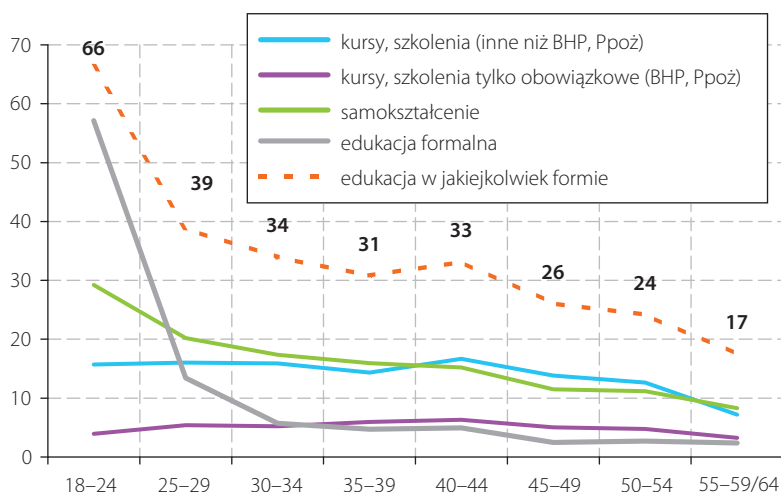
39%
Polaków nigdy
nie uczestniczyło
w nieobowiązkowych
kursach
i szkoleniach



Patrycja Lipińska, CEDEFOP

Kształcenie dorosłych jest jednym z priorytetów działania CEDEFOP. Prowadzone w różnym czasie, w ramach różnych projektów badania potwierdzają, że poziom aktywności szkoleniowej osób dorosłych w Polsce jest niski. Szkolenia bardzo często nie są traktowane jak prawo pracownika, a raczej wynikają z kwestii uznaniowej pracodawcy. Należy wzorem innych krajów europejskich zwrócić większą uwagę na uregulowania prawne w zakresie polityki rozwoju kapitału ludzkiego, tworzyć efektywne instrumenty wspierające aktywność szkoleniową pracowników, ale także tworzyć system zachęt dla pracodawców, w tym zachęt finansowych. Mają one pokazywać firmom wynikające ze szkoleń korzyści, wspomagać tworzenie strategii rozwoju kompetencji poprzez kształtowanie pozytywnych relacji pracownik – pracodawca.

Wykres 5.2. Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013:

Najczęściej swoje kompetencje podnoszą pracownicy w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli (ponad 30%), a także zawody z grupy techników i średniego personelu (25%). Na przeciwnym biegunie lokują się pracujący w zawodach niewykwalifikowanych, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (dla każdego z nich udział grupy osób podnoszących kompetencje nie przekracza 10%). W przypadku osób pracujących wykształcenie miało dużo większe znaczenie dla aktywności edukacyjnej niż wiek.

Jaka tematyka szkoleń dominuje?

Szkolenia, w których biorą udział dorośli Polacy to najczęściej kursy BHP i przeciwpożarowe, zazwyczaj obowiązkowe w pracy. Uczestniczyło w nich 37% osób. Preferencje dotyczące tematyki szkoleń i kursów nieobowiązkowych niewiele się zmieniają na przestrzeni ostatnich lat. Dominują zagadnienia z zakresu medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy, a także budownictwa i przemysłu. Najczęstszym przedmiotem kształcenia samodzielnego była informatyka i komputery.

Trzy czwarte badanych deklaruje, że nie ponosiła żadnych kosztów związanych z kształceniem. Wśród pozostałej grupy, 9% wydało na te cele więcej niż 1000 zł.

Uczestnicy szkoleń byli w większości przypadków zadowoleni z ich odbycia i oceniali je jako przydatne. Dla 76% pracujących najczęstszym powodem uczestnictwa w kursach i szkoleniach jest chęć poprawy umiejętności potrzebnych w obecnej pracy. Znacznie dalej w rankingu znajduje się wymóg pracodawcy i rozwój własnych zainteresowań (około 30%). Dośwy oczywiste jest, że w przypadku bezrobotnych priorytetowe znaczenie miało znalezienie zatrudnienia. Możliwość bezpłatnego uczestnictwa w szkoleniach zachęciła co piątą osobę bezrobotną.

Brak potrzeby doskonalenia w pracy był dla dorosłych Polaków najczęstszym powodem niepodejmowania żadnej formy kształcenia swoich kompetencji. Ponieważ większość szkoleń (ok. 80%) finansowanych jest ze środków zewnętrznych (przez pracodawców, urząd pracy lub inne instytucje), koszty kształcenia nie stanowią dla dorosłych Polaków istotnej bariery. Coraz większą wagę przywiązują oni do możliwości okazania się

powszechnie uznawanymi certyfikatami i licencjami. W II do kwartału 2013 roku posiadał je blisko co czwarty dorosły Polak. Ponad 30% stanowiły certyfikaty i licencje nie wymagane prawem ale przydatne do pracy.

Jakie plany na przyszłość?

Zainteresowanie Polaków udziałem w podnoszeniu swoich kompetencji, w perspektywie najbliższego roku, nie jest imponujące. Ogółem planuje je zaledwie 22% (w tym 21% pracujących, 38% bezrobotnych). Najczęściej wymieniana tematyka planowanych kursów i szkoleń to języki obce, budownictwo i przemysł, informatyka i komputery. Niepokoi fakt, że ponad połowa osób, które w ciągu ostatniego roku nie uczestniczyła w jakiegokolwiek formie eduka-

cji, w nadchodzących miesiącach również nie planuje takiej aktywności.

Którzy pracodawcy inwestują w rozwój pracowników?

Badania BKL zrealizowane wiosną 2013 roku pokazały, że podobnie jak w roku poprzednim, w działania na rzecz wzmocnienia kompetencji swojej kadry zainwestowało 1,2 mln pracodawców (co stanowiło 69%). Najczęściej w rozwój pracowników inwestują duże przedsiębiorstwa i instytucje i to niezależnie od sektora gospodarki, w którym funkcjonują. 95% z nich zadeklarowało przynajmniej jedną formę aktywności w dziedzinie wspierania kompetencji kadry, dla porównania wskaźnik ten dla firm mikro wynosi 67%.

57%
dorosłych Polaków nie szkoliła się w ciągu ostatnich 12 miesięcy i zamierza się szkolić w następnym roku

Tabela 5.1. Zróżnicowanie aktywności kształceniowej ze względu na branżę i wielkość zatrudnienia

	1-9	10-49	50+	ogółem	N
Przemysł i górnictwo	54	66	90	57	2036
Budownictwo i transport	60	66	87	61	3070
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	60	75	88	61	5572
Usługi specjalistyczne	82	90	97	82	3713
Edukacja	96	98	100	97	698
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	87	92	98	88	915

Źródło: BKL- Badanie pracodawców 2013

Istotne dysproporcje w zaangażowaniu pracodawców w kształcenie pracowników widoczne są w zależności od branży. Branże tradycyjne (budownictwo i transport, handel, zakwaterowanie i gastronomia oraz przemysł i górnictwo) charakteryzują się wyraźnie niższą aktywnością w tym zakresie (około 60% firm), natomiast branże związane z tzw. nową gospodarką (edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz usługi specjalistyczne) cechuje wysoki udział pracodawców inwestujących w kadry (ponad 80%). Warto pamiętać, że wysokie wskaźniki dla sektorów edukacji oraz opieki zdrowotnej są w dużym stopniu pochodną

obowiązujących regulacji, które stymulują aktywność w tej dziedzinie.

Niezmiennie od roku 2010 badania BKL potwierdzają zależność między rozwojem kompetencji pracowników a rozwojem firmy. Wśród firm silnie rozwijających się aż 84% jest aktywnych w obszarze kształcenia swojej kadry, podczas gdy wśród firm stagnacyjnych jest ich niewiele więcej niż połowa (55%). Tendencja ta utrzymuje się niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, ale w firmach mniejszych zróżnicowanie jest większe. Przedsiębiorstwa silnie rozwijające się szkoliły w roku 2013 większą liczbę swoich pracowników (41%) w porównaniu do stagnacyjnych (17%).

69%
pracodawców finansowało działania rozwojowe pracowników

Tabela 5.2. Aktywność przedsiębiorców w obszarze kształcenia kadr ze względu na stopień rozwoju firmy i wielkość firmy – kolory jak poniżej (potem tabelkę wklejoną usunąć!)

	stagnacyjne	słabo rozwijające się	rozwijające się	silnie rozwijające się
1-9	55%	70%	77%	84%
10-49	61%	76%	83%	93%
50+	85%	93%	95%	98%
Ogółem	55%	71%	77%	84%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013

Choć firmy duże szkolą zdecydowanie częściej, to jednak działania te obejmują znacznie mniejszy odsetek pracowników. Tym samym szanse pracowników na uczestnictwo w szkoleniu we wszystkich kategoriach wielkościowych podmiotów są porównywalne i wynoszą średnio 26%.

Jak i w jakim temacie szkolą pracodawcy

Niezależnie od wielkości firmy, pracodawcy najchętniej dofinansowują udział pracowników w różnego rodzaju kursach i szkoleniach (w roku 2013 z tej formy doskonalenia korzystało 60% firm mikro, ponad 70% średnich i aż 85% dużych). W dalszym ciągu dominują szkolenia prowadzone przez firmy

zewnętrzne (wyłącznie takie realizowało 44% pracodawców).

Pracodawcy więksi zdecydowanie chętniej wykorzystywali inne formy doskonalenia swoich kadr (poza szkoleniami), takie jak udział w konferencjach seminariach, warsztatach, czy też nauka w szkole wyższej (tę formę wsparcia pracowników zastosowała blisko połowa firm dużych, podczas gdy jedynie co dziesiąte mikro przedsiębiorstwo). Narzędzia, które można określić jako wskaźniki strategicznego podejścia do rozwoju kompetencji kadr, czyli system oceny kompetencji oraz indywidualne plany rozwoju, nadal były wykorzystywane relatywnie słabo: odpowiednio przez 34%, 49% ogólnej liczby pracodawców.

49%

pracodawców wdraża indywidualne plany rozwoju swoich pracowników

Tabela 5.3. Formy inwestowania w rozwój kompetencji kadr w zależności od wielkości firmy (w %)

rok	stosowana forma	1-9	10-49	50+	ogółem
2012	kursy i szkolenia (poza obowiązkowymi)	60	71	85	62
	samoksztalcenie pracowników	57	61	62	58
	system oceny kompetencji pracowników	33	46	49	34
	konferencje, seminaria lub warsztaty	28	42	56	29
	indywidualne plany rozwoju pracowników	25	29	32	25
	dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych	10	23	49	12
	dofinansowywanie nauki w szkołach zawodowych i średnich	7	7	10	7

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Pracodawcy wybierali dla największej części swojej kadry szkolenia związane z branżą, w której funkcjonują. Na pierwsze miejsce wysuwają się szkolenia z zakresu budownictwa i przemysłu – co czwarty pracodawca wśród szkolących deklaruje ten obszar tematyczny. Na miejscu drugim w rankingu popularności tematyki szkoleń w roku 2013 znalazły się szkolenia z zakresu handlu, sprzedaży i obsługi klienta. Były to obszary większego zainteresowania podmiotów mikro niż większych oraz rozwijających się niż stagnacyjnych.

Ile inwestują pracodawcy?

Rozwój kompetencji kadr, podobnie jak przed rokiem, był najczęściej finansowany całkowicie ze środków pracodawcy (71% wśród pracodawców szkolących). Tylko co

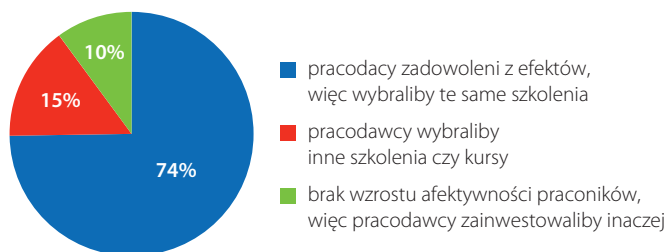
dziesiąty zdecydował się sięgnąć po środki unijne, najczęściej były to firmy duże.

Pracownicy większych firm częściej musieli partycypować w kosztach doskonalenia własnych kompetencji niż pracownicy firm mikro.

Nakłady ponoszone przez pracodawców na rozwój kompetencji kadr w 2012 r. były porównywalne do roku poprzedniego i mocno uzależnione od wielkości podmiotu. Średnia wartość łącznych wydatków na kształcenie pracowników w podmiotach mikro i małych wyniosła odpowiednio: 2 tys. zł i 3,5 tys. zł, a w przypadku podmiotów większych - 18,5 tys. zł. Inwestycje te są generalnie oceniane przez pracodawców jako trafne. Trzy czwarte z nich powtórzyłyby swoje wybory dotyczące szkoleń pracowników.

71%
pracodawców
całkowicie
finansuje rozwój
pracowników

Wykres 5.3. Ocena zadowolenia pracodawców z przeprowadzonych szkoleń pracowników



Źródło: BKL – Badania Pracodawców 2012, 2013

Dlaczego niektórzy nie inwestują w pracowników?

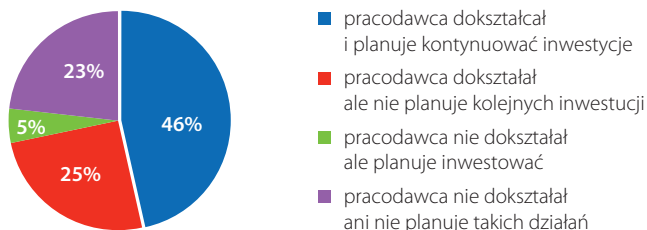
Pracodawcy, którzy nie zdecydowali się na prowadzenie jakichkolwiek działań nakierowanych na rozwój swoich pracowników (jest ich 30%), jako powody swojej decyzji najczęściej (w około 80% przypadków) wskazywali na brak takiej potrzeby ze względu na wystarczające umiejętności pracowników. Na znaczeniu zyskała nieco (w stosunku do roku ubiegłego) kwestia zbyt wysokich kosztów szkoleń, podnosiła ją w roku 2013 53% pracodawców. Dostrzeżalna jest prawidłowość, że wśród przedsiębiorstw, które nie zdecydowały się na szkolenia swoich pracowników, firmy silnie

rozwijające się raczej dostrzegają potrzebę samych szkoleń, ale częściej rezygnują z uwagi na wysokie koszty, konieczność przeprowadzenia innych inwestycji lub problem ograniczonego czasu pracowników.

Pracodawcy z dużą ostrożnością podchodzą do planowania inwestycji w kadry. Tylko połowa z nich deklaruje zamiar doskonalenia kompetencji swoich pracowników w roku następnym. To zdecydowanie mniej, niż odsetek szkolących w roku 2013. Należy mieć jedynie nadzieję, że podobnie jak w latach ubiegłych, deklaracje okażą się zaniżone względem późniejszej rzeczywistej aktywności szkoleniowej pracodawców.

30%
pracodawców
nie finansuje
rozwoju swoich
pracowników

Wykres 5.4. Plany pracodawców w zakresie inwestycji w kadry z uwzględnieniem ich dotychczasowych doświadczeń w tym obszarze



Źródło: BKL – Badania Pracodawców 2012, 2013

Spadek rozwoju, czy stabilizacja branży?

Spowolnienie gospodarcze i związane z nim ograniczania wydatków na szkolenia i rozwój nie mogły być bez znaczenia dla branży szkoleniowej. Obserwowany w latach 2010-2012 jej powolny ale systematyczny rozwój w ostatnim roku zwolnił. Badanie instytucji i firm szkoleniowych wykonane w II kwartale 2013 r. wykazało spadek zatrudnienia w tym sektorze oraz spadek liczby klientów. Wzrost obrotów był również niewielki (0,4%). W opinii dużej części przedstawicieli branży szkoleniowej (45%), sytuacja ta będzie się pogarszać lub w najlepszym razie pozostanie bez zmian (44%). Większy optymizm przejawia się w ocenach kondycji finansowej własnej firmy oraz w prognozach dotyczących jej przyszłości. Co trzeci badany spodziewa się, że kondycja finansowa jego firmy w 2014 roku poprawi się.

Systematycznie zwiększa się zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych. Spada odsetek tych, które oferują swoje usługi tylko na rynkach lokalnych, wzrasta natomiast odsetek kierujących swoją ofertą do klientów z całego kraju. Tendencja ta może być związana z ze wzrostem popularności szkoleń i kursów e-learningowych. W II kwartale roku 2013 oferowało je 22% firm szkoleniowych.

Branża szkoleniowa to jednak wciąż atrakcyjny obszar dla nowo powstających firm. Wśród firm obecnych na rynku rok i poniżej (w roku 2013 stanowiły one 3% rynku), dominują firmy mikro specjalizujące się w te-

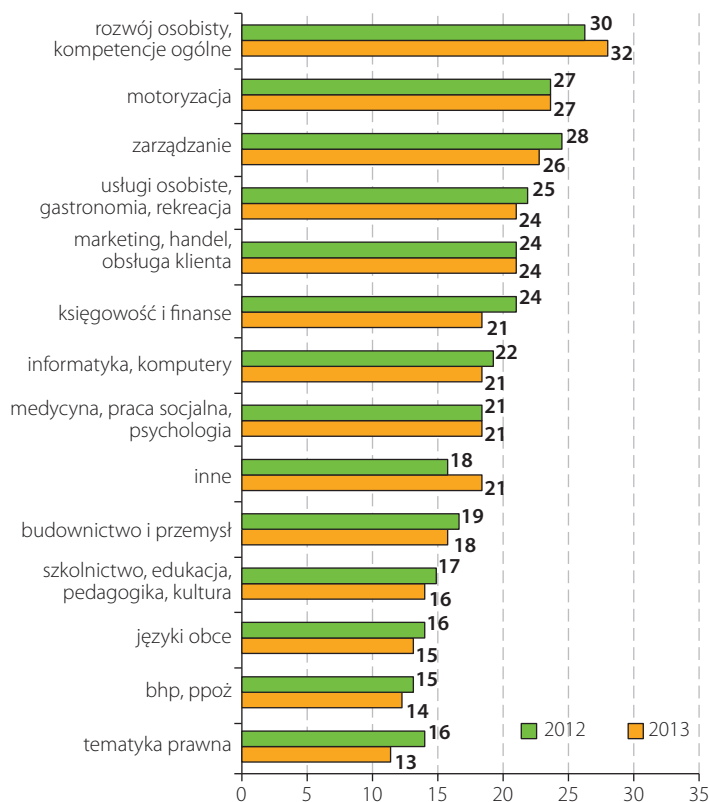
matyce prawnej, zarządzaniu, informatyce oraz księgowości.

Oferowane formy kształcenia

Badanie BKL wykonane w II połowie 2013 potwierdziło, że najpopularniejszą formą kształcenia oferowaną przez badane firmy i instytucje szkoleniowe nadal pozostają szkolenia i kursy. Ponownie odnotowano wzrost liczby firm oferujących innowacyjne formy rozwoju jak chociażby coaching, który jest w ofercie 27% firm, czy wspomniany już e-learning. W rankingu tematów szkoleniowych, niezmienni od roku 2010, pierwszą pozycję zajmują tzw. szkolenia miękkie, czyli związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych. W 2013 r. szkolenia dotyczące takiej tematyki znajdowały się w ofercie 32% badanych instytucji i firm szkoleniowych, co wskazuje na systematyczny wzrost liczby firm oferujących takie zagadnienia. Niewiele mniej podmiotów oferuje szkolenia z zakresu zarządzania oraz kursy i szkolenia niezbędne do uzyskania uprawnień dla kierowców. Na rynku łatwo też znaleźć ofertę kursów i szkoleń z zakresu usług osobistych, marketingu, handlu i obsługi klienta, księgowości i finansów, informatyki, medycyny, pracy socjalnej i psychologii. Prawie co piąta firma szkoleniowa oferuje szkolenia i kursy związane z budownictwem i przemysłem, 15% naucza języków obcych, 14% prowadzi szkolenia BHP i PPoż, a 13% posiada ofertę związaną z tematyką prawną.

45%
firm szkoleniowych
rokuję pogorszenie
sytuacji w branży

Wykres 5.5. Ranking tematyki szkoleń i innych form rozwoju w 2012 i 2013 roku (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013:

Plany rozwojowe sektora szkoleń

Przedstawiciele sektora szkoleniowego, jako główne bariery w rozwoju branży wskazywali: niestabilność i niewłaściwą konstrukcję regulacji prawnych (w tym ustawy o zamówieniach publicznych), kryzys i spadek popytu na szkolenia oraz spadającą jakość usług wynikającą z warunków przyznawania dofinansowania ze środków unijnych. Mimo wspomnianych przeszkód, prawie ośmiu na dziesięciu przedstawicieli badanych instytucji i firm szkoleniowych dekla-

ruje, że w kolejnym roku zamierza rozwijać działalność, a 84% stwierdza, że zamierza podnosić jakość oferowanych usług. Deklaracje poszerzenia zakresu usług i rozwoju firmy najczęściej składali przedstawiciele firm szkolących i doradzających w zakresie zarządzania (87%), informatyki (85%), marketingu i języków obcych (84%). Oczekują oni od instytucji publicznych wsparcia działań systemowych, w tym promowania idei uczenia się przez całe życie i kształtowania postaw sprzyjających rozwijaniu kompetencji.

6. Pracodawcy o rynku pracy

Zachwiana stabilność zapotrzebowania na nowych pracowników

Wyniki badań pracodawców realizowane w ramach IV edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego, pokazują, jak bardzo zmienił się rynek pracy w połowie 2013 r. Stabilne do tej pory zapotrzebowanie na pracowników uległo

znacznemu zmniejszeniu. Po raz pierwszy od 2010 r. znacząco spadła liczba pracodawców poszukujących nowych pracowników. W poprzednich latach zapotrzebowanie oscylowało w okolicach 17%, a w 2013 r. – obniżyło się do poziomu 14%.

Wykres 6.1. Odsetek pracodawców deklarujących zapotrzebowanie na pracowników (N 2010 = 15841, N 2011 = 16159, N 2012 = 16000, N 2013 = 16000)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013

Sytuacja ta dotyczy wszystkich polskich pracodawców – bez względu na wielkość

zatrudnienia, branżę działalności, czy też poziom rozwoju przedsiębiorstwa.

Tabela 6.1. Odsetek pracodawców (według branży działalności) poszukujących nowych pracowników (w %)

	2010	2011	2012	2013
przemysł i górnictwo	20	19	19	16
budow. i transport	18	22	22	16
handel, hotel., gastr.	14	17	14	13
usługi specjalist.	16	17	18	14
edukacja publiczna	18	27	18	24
edukacja prywatna	42	17	35	35
op. zdrow. i pom.spół.	17	10	17	10
ogółem	16	17	17	14

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013

Po raz pierwszy od trzech lat spadła również liczba poszukiwanych pracowników. Wiosną 2013 r. pracodawcy ograniczyli swoje potrzeby zatrudnieniowe do poziomu najniższego od momentu rozpoczęcia obserwacji w ramach badań BKL – 550 000 osób. Zmiany te dotknęły w największym stopniu specjalistów większości kategorii (głównie lekarzy, inżynierów, specjalistów

ds. ekonomicznych i zarządzania). Wyjątkiem byli specjaliści IT. Z kolei mniejsze zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych, operatorów i monterów to mniej osób potrzebnych do pracy jako robotnicy budowlani, kierowcy, elektrycy. Wiosną 2013 r. zwiększył się popyt na sprzedawców i pracowników usług, przy czym w najmniej-

szym stopniu dotyczyło to pracowników usług osobistych.

Największy wpływ na ogólnie obserwowany spadek potrzeb zatrudnieniowych mogło mieć ograniczenie zatrudniania pracowników przez pracodawców branży budowlanej i transportowej (zmniejszenie o 6 punktów procentowych), która w poprzednich latach generowała znaczny wzrost miejsc pracy. Spośród wszystkich pracodawców jedynie ci działający w branży handlowej, hotelarskiej i gastronomii oraz edukacji publicznej utrzymywali podobny do obserwowanego w 2012 r. poziom gotowości przyjmowania nowych osób do pracy. Analizując popyt na nowych pracowników w ujęciu regionalnym zauważamy, że wiosną 2013 r. tylko na Podkarpaciu oraz na Kujawach zapotrzebowanie na nowych

pracowników pozostało na tym samym poziomie. W każdym innym regionie nastąpiło zmniejszenie potrzeb zatrudnieniowych, a największe spadki w tym zakresie (o około 20%) miały miejsce w województwach podlaskim, małopolskim i pomorskim.

Coraz więcej trudności w zaleźnieniu odpowiednich kandydatów

Pomimo coraz większej puli kandydatów do pracy, narasta skala problemów rekrutacyjnych.

Wiosną 2013 roku większy niż w poprzednich latach odsetek pracodawców (78%) miał trudności ze znalezieniem osób do pracy, które spełniały ich oczekiwania. Częściej na problemy te wskazywali pracodawcy z grupy przedsiębiorstw mniejszych, szczególnie zatrudniających do 50 osób.

78%
pracodawców ma trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy

Wykres 6.2. Odsetek pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów (N 2010 = 2483, N 2011 = 2731, N 2012 = 2686, N 2013 = 2156)



Źródło: BKL – Badania pracodawców 2010–2013

Pracodawcy wskazywali, że największe trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy mają z zawodami, które były przez nich najbardziej poszukiwane.

Ciekawego spostrzeżenia dokonano analizując to, kto poszukiwał osób do pracy. Więksi pracodawcy napotykali na trudności przy rekrutowaniu do bardziej wyspecjalizowanych zawodów (kierowników, specjalistów i personelu średniego szczebla), co jest związane z wyższymi wymaganiami stawianymi takim osobom w dużych firmach i instytucjach. Z kolei mniejsi pracodawcy częściej wskazywali na problemy związane z poszukiwaniem osób do pracy fizycznej. Może to być efektem gorszych warunków finansowych oferowanych takim osobom, które preferują pracę u większych pracodawców.

Pracodawcy szukają tych samych osób do pracy, ale potrzebują ich mniej

Ci pracodawcy, którzy deklarowali gotowość zatrudnienia nowych osób najczęściej szukali ich w trzech kategoriach zawodowych:

- robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów maszyn (łącznie 48% pracodawców szukających nowych osób do pracy chciało przyjąć pracowników do takiej pracy);
- specjalistów oraz techników i personelu średniego szczebla (29% zapotrzebowania);
- sprzedawców oraz pracowników usług (24% pracodawców, którzy deklarowali gotowość zatrudnienia nowych osób).

48%
pracodawców potrzebuje robotników wykwal.

Tabela 6.2. Deklarowane zapotrzebowanie na pracowników w różnych zawodach (procent wskazań)

zawód	2010		2011		2012		2013	
	N	%	N	%	N	%	N	%
wyżsi urzędnicy i kierownicy	54	3	84	3	52	2	43	2
specjaliści	399	24	363	14	568	22	327	16
technicy i inny średni personel	270	16	430	17	417	16	268	13
pracownicy biurowi	153	9	182	7	142	6	185	9
pracownicy usług i sprzedawcy	349	21	654	25	521	21	489	24
robotnicy przem. i rzemieślnicy	420	25	845	33	820	32	655	32
operatorzy i monterzy maszyn	299	18	382	15	380	15	328	16
pracownicy przy pracach prostych	120	7	181	7	222	9	184	9
ogółem	1675	100	2599	100	2529	100	2019	100

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

56%

pracodawców stawia na kompetencje samoorganizacyjne przyszłych pracowników

Ogólne wymagania pracodawców wobec kandydatów – w porównaniu do lat ubiegłych - pozostały podobne. Szukając osób do pracy, zwracali oni uwagę między innymi na kompetencje kandydatów. Naj-

bardziej przydatne, ich zdaniem, były trzy rodzaje kompetencji:

- samoorganizacyjne (na co wskazało 56% pracodawców szukających pracowników) – czyli te związane z samo-



prof. Jarosław Górniak,
Uniwersytet Jagielloński,
kierownik naukowy projektu
Bilans Kapitału Ludzkiego

Wyniki badań BKL potwierdzają, że zaobserwowane w 2013 roku obniżenie potrzeb zatrudnieniowych dotknęło właściwie wszystkich kategorii pracodawców bez względu na wielkość zatrudnienia i branżę działalności. Zmniejszyła się również liczba poszukiwanych osób do pracy - zjawisko to było obserwowalne we wszystkich województwach.

Zmniejszeniu zapotrzebowania na nowych pracowników towarzyszył wzrost odsetka deklaracji o trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Taka zmiana nie może być wynikiem gwałtownej zmiany charakterystyki podaży. Zatem wyjaśnienia należy szukać po stronie wzrostu oczekiwań pracodawców. W warunkach silniejszej presji konkurencyjnej i stagnacji lub redukcji liczby tworzonych miejsc pracy poszukują oni pracowników, którzy mogą natychmiast wykonywać zadania zawodowe na danym stanowisku pracy, bez konieczności ponoszenia dodatkowych nakładów na szkolenie i adaptację. W sytuacji rynku pracownika pracodawcy na ogół są skłonni więcej inwestować w rozwój kompetencji pracowników i, ze względu na ogólny stan koniunktury, mają ku temu lepsze warunki finansowe. Pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników nie tylko kompetencji zawodowych, lecz także kompetencji miękkich, jak zdolność do organizacji swojej pracy, umiejętność współpracy w zespole, umiejętności analizy i rozwiązywania problemów itp. Tego rodzaju kompetencje, transferowalne pomiędzy miejscami pracy, powinny być kształtowane w okresie nauki w szkole i na uczelni, ale wymaga to zmiany sposobu uczenia oraz definicji efektów kształcenia i sposobów ich oceny. Sprowadzanie przygotowania kompetencyjnego dla potrzeb gospodarki do trenowania umiejętności praktycznych, zwłaszcza w miejscu pracy i w kontekście bieżącego popytu na rynku pracy, nie pokrywa się z wynikami badań BKL, niebezpiecznie zawęża perspektywę definiowania efektów kształcenia z punktu widzenia przygotowania do ról zawodowych i społecznych. Zauważyć należy że cykle edukacyjne (3-5 letnie) są dłuższe niż perspektywa kadrowa przedsiębiorstw. Należy zatem kształcić przyszłe kadry z myślą o przyszłym rynku pracy. Wyniki dotychczasowych edycji badania bilansu kapitału ludzkiego należało- by wzbogacić o badania branżowe, z uwzględnieniem kształcenia zarówno na poziomie średnim, jak i wyższym.

dzielnym organizowaniem sobie pracy oraz jej efektywności - samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, inicjatywa, odporność na stres;

- interpersonalne (ważne dla 40% pracodawców szukających pracowników) – kontakty z ludźmi, komunikatywność, współpraca w grupie oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów;
- zawodowe (wymieniane przez 39% pracodawców szukających pracowników) – umiejętności i wiedza niezbędne do wykonania zadań specyficznych dla poszczególnych zawodów.

Zdaniem pracodawców, kandydatom brakowało przede wszystkim kompetencji, doświadczenia oraz motywacji do pracy. Niestety wymienione wyżej kompetencje najbardziej przydatne w opinii pracodawców, stanowiły jednocześnie najpoważniejsze deficyty u kandydatów do pracy. Szukając konkretnych osób do pracy, pracodawcy mieli największe problemy z rekrutacją w przypadku trzech kategorii zawodowych:

- robotników wykwalifikowanych – największe utrudnienia dotyczyły: robotników budowlanych (murarze, dekarze

i inni), kierowców samochodów ciężarowych, operatorów sprzętu ciężkiego, spawaczy;

- pracowników usług – pracodawcy mieli problemy głównie przy rekrutacji do następujących zawodów: kucharza, sprzedawców, fryzjerów, barmanów i kelnerów;
- specjalistów – największe trudności wiązały się z rekrutacją osób do pracy jako: przedstawiciele handlowi, programiści aplikacji, księgowi, graficy komputerowi, lekarze oraz specjaliści ds. sprzedaży i marketingu.

W procesie rekrutacji z wykorzystaniem ofert pracy pracodawcy niezmiennie, od lat, olbrzymią wagę przypisują doświadczeniu. Pracodawcy szukają tzw. „gotowego pracownika”. Najwięcej ofert z tego typu wymaganiem jest adresowana do wyższych urzędników i kierowników oraz operatorów maszyn i urządzeń (ok. 90% ofert w każdej z grup). Co istotne, w każdej grupie zawodowej ogłoszenia z wymogiem doświadczenia zawodowego stanowią przynajmniej 80% wszystkich (ogółu) propozycji zatrudnienia.

80%

ofert pracy dotyczy pracowników z doświadczeniem zawodowym

Tabela 6.3. Wymagania pracodawców w zakresie doświadczenia zawodowego wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2013 r. (dane procentowe)

zawód	staż	referencje	staż i referencje	brak dośw.	N
KIER	18	42	33	7	1346
SPEC	26	26	27	21	4919
SRED	26	30	23	21	3851
BIUR	30	22	19	29	1318
USLU	27	26	18	29	4521
ROBW	40	18	25	17	2211
OPER	50	14	25	11	889
ROBN	52	13	15	20	869
Ogółem	30	26	23	21	19924

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2013



prof. Jarosław Górniak,
Uniwersytet Jagielloński,
kierownik naukowy projektu
Bilans Kapitału Ludzkiego

Cała europejska gospodarka, a więc i otwarta gospodarka Polska, liże rany po ostatnim kryzysie. Przywracanie jej wigoru zajmie jeszcze nieco czasu. Dla Polski kluczowym wyzwaniem jest przestawienie gospodarki na tory innowacyjnego rozwoju i zbudowanie w nowych warunkach konkurencyjności w skali międzynarodowej. Wymaga to zmian instytucjonalnych, a więc innowacyjności w zakresie polityki gospodarczej i innych polityk publicznych.

Minusowe saldo zatrudnienia

Wiosną 2013 r. zaobserwowano niewielką obniżkę salda zatrudnienia – dotyczyła ona ogólnie wszystkich kategorii podmiotów, bez względu na wielkość zatrudnienia, jednak szczególnie dotknęła największych pracodawców (zatrudniających ponad 50 osób), którzy w porównaniu do poprzedniego roku zredukowali liczbę pracowników przeciętnie o 2 osoby.

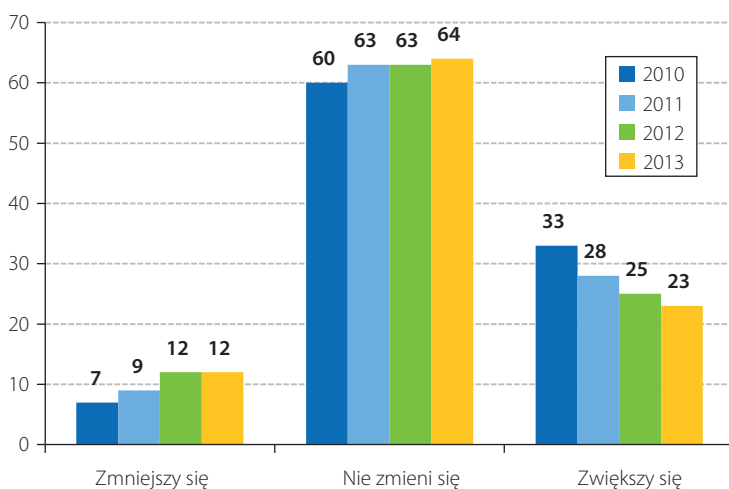
Znacznym zmianom uległa natomiast struktura zapotrzebowania na pracowników. W przypadku specjalistów nadal przeważały przyrosty zatrudnienia, ale nie były one tak duże jak w latach ubiegłych. Bardzo wyraźne redukcje zatrudnienia objęły wszystkie kategorie zawodów robotników wykwalifikowa-

nych, operatorów oraz monterów, zwłaszcza robotników budowlanych i kierowców. Pracodawcy zredukowali również zatrudnienie w przypadku sprzedawców oraz innych pracowników usług.

Sceptyczne prognozy pracodawców

Prognozy pracodawców dotyczące planowanych zmian zatrudnienia w perspektywie kolejnych 12 miesięcy nie są optymistyczne. Zmniejszyła się liczba pracodawców, którzy planują zwiększenie zatrudnienia w kolejnym roku. Takimi optymistami jest 23% z nich. Większość pracodawców (64%) uważa, że w najbliższych 12 miesiącach poziom zatrudnienia w ich firmach nie zmieni się, a 12% prognozuje spadki zatrudnienia.

Wykres 6.3. Ocena zmian zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy (dane procentowe, N 2010 = 14909, N 2011 = 15354, N 2012 = 15174, N 2013 = 15025)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013

IV edycja badań BKL potwierdza, że największym problemem dla polskich firm i instytucji, hamującym wzrost zatrudnienia, są ciągle utrudnienia związane z regulacjami gospodarczymi: zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, niestabilna sytuacja gospodarcza w kraju i zbyt wysokie podatki. Liczba pracodawców zwracających uwagę na te właśnie utrudnienia rośnie! Zatem zamiast

poprawy mamy do czynienia z pogarszaniem się sytuacji – paradoksalnie, wprowadzane zmiany prawne i ustawodawcze odnosiły odwrotny do spodziewanego skutek. Utrudnienia te były dotkliwe przede wszystkim dla najmniejszych podmiotów, które stanowią największą część wszystkich działających na polskim rynku.



Paweł Orłowski,
wiceminister, Ministerstwo
Infrastruktury i Rozwoju

Ogromną rolę w rozwoju polskich kadr, ich kompetencji odgrywają fundusze unijne, w tym Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Rozwój zasobów ludzkich to kwestia kluczowa. Dzisiaj nie konkurujemy na rynku kompetencjami, wygrywamy kosztami pracy. Potencjał zatrudnieniowy w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach jest duży. Zwrócić jednak należy uwagę na wspieranie rozwoju zarządzania strategicznego w przedsiębiorstwach oraz zamawianie konkretnych usług kształcenia kadr kreujących konkretne kompetencje. Inwestowanie w kadry pozostaje więc nadal głównym celem, w tym w ramach interwencji EFS. Nie osiągnęliśmy jeszcze powszechnej zmiany mentalnej, ale w procesie edukacyjnym można kształtować postawy, w tym kreatywność, innowacyjność

7. Wyzwania dla polskiej gospodarki

Wiosną roku 2013 polski rynek pracy znajdował się w fazie dekoniunktury. Był to rok utrzymującego się wysokiego bezrobocia oraz topniejącej liczby firm i instytucji szukających ludzi do pracy. Pracodawcy w roku poprzedzającym badania dokonali redukcji zatrudnienia w przypadku najbardziej do tej pory poszukiwanych kategorii zawodowych.

Lepiej dopasować kompetencyjne absolwentów do potrzeb pracodawców

Był to również rok, w którym przedsiębiorstwa napotykały na większe niż w poprzednich latach problemy w zalezieniu kandydatów do pracy odpowiadających ich wymaganiom. Jako przyczyna tego stanu rzeczy postrzegany jest między innymi brak wśród absolwentów trafiających na rynek umiejętności praktycznych. Sprowadzanie jednak przygotowania kompetencyjnego dla potrzeb gospodarki do trenowania umiejętności praktycznych, zwłaszcza w miejscu pracy, nie pokrywa się z wynikami badań pracodawców i zdaniem zespołu BKL niebezpiecznie zawęża perspektywę definiowania efektów kształcenia z punktu widzenia przygotowania do ról zawodowych i społecznych. Analizy opublikowane w ostatnim raporcie Bilansu Kapitału Ludzkiego potwierdzają raczej, że kluczowe dla polskiego rynku pracy będzie kształtowanie u młodych Polaków kompetencji transferowalnych (czyli przydatnych na większej liczbie stanowisk pracy), o charakterze ogólnym lub profesjonalnym, które mogą być dostarczone przez szkoły i uczelnie, a są rozwijane w niewystarczającym stopniu i w stosunku do niewystarczającej liczby osób. Zmiana

tego stanu rzeczy wymaga zmiany sposobu uczenia i poziomu wymagań.

Zwiększyć zaangażowanie pracodawców w edukację zawodową Polaków

Zdaniem zespołu BKL większe zasoby winny być alokowane na działania skierowane do przedsiębiorców, aby zachęcać ich do bieżącej współpracy z placówkami edukacyjnymi, tak aby pracodawcy mieli wpływ na jakość uzyskiwanych kompetencji i mogli powiedzieć, że młodzi ludzie są przygotowani do podejmowania pracy, pierwszej jak i kolejnych. Organizowanie staży i praktyk jest oczywiście jedną z metod tej współpracy ale poprzedzający powinien być wpływ przedsiębiorców na kształt programów nauczania.

Zapewnić odpowiednią liczbę absolwentów kierunków strategicznych

Wyniki IV edycji badań Bilansu Kapitału Ludzkiego prezentowane są w sytuacji stopniowo poprawiającej się koniunktury. Na wzrost popytu zaczyna reagować także rynek pracy, jednak proces ten zachodzi powoli, szczególnie jeśli chodzi o sytuację młodych osób. Projektując interwencje mające na celu zwiększenie liczby absolwentów kierunków strategicznych dla polskiej gospodarki należy pamiętać, iż wybory edukacyjne oparte o system zachęt finansowych, w świetle badań BKL, okazują się być mniej efektywne niż te oparte na zmianach w systemie kształcenia obowiązkowego (w tym ukierunkowane na unowocześnienie dydaktyki przedmiotów ścisłych).