

Warto studiować, by mieć dobrą pracę

It is worth to study to get a good job

Słowa kluczowe: praca, problemy bezrobocia młodych, oczekiwania pracodawców, emigracja zarobkowa.

Key words: work, young people unemployment problems, employers' expectations, emigration for work.

Abstract. Nowadays the new generation pays more attention to their work being in compliance with their aspirations and furthering their professional development. Contemporary labour market requires knowledge and high professional skills from the graduates. The university degree is not enough to find a good job due to the fact that companies are choosing from a large group of similar candidates. This paper shows the results of the poll research regarding the complexity of the labour market in Poland, purposefulness of internships and the problems related to emigration of young people for work.

Wprowadzenie. Warto się uczyć i szkolić, bo im wyższe kwalifikacje, umiejętności oraz zdobyte kompetencje, tym większe szanse na znalezienie wymarzonej pracy. Wybierając pierwszy kierunek nauki (szkoła średnia) oraz dalszy (studia), warto wziąć pod uwagę prognozy dotyczące rynku pracy.

Od wielu lat daje się zaobserwować rosnące zainteresowanie wysoko wykwalifikowanymi specjalistami. Dobrze wykształcony absolwent to bezcenny nabytek dla każdej firmy, która świadomie konkuruje na rynku krajowym lub zagranicznym. Silny zespół pracowników stanowi o przewadze konkurencyjnej firmy. Dla pracodawców ważne są kompetencje przyszłych pracowników, ale takie, które rozwinęły się w oparciu o rzetelną wiedzę. Obecnie na rynku pracy istotniejsze jest doświadczenie zdobyte w trakcie studiów niż dyplom konkretnej uczelni czy też osiągnięta średnia na studiach. Współczesny rynek pracy potrzebuje pracowników z potencjałem, kulturą osobistą, potrafiących myśleć logicznie, wykorzystywać wiedzę teoretyczną, a także umiejętnością szybkiego dostosowania się do zmiennej sytuacji oraz kreatywnością.

Przyszli pracownicy (absolwenci szkół) muszą się przygotować do szybko zmieniającej się rzeczywistości, która będzie od nich wymagała gotowości do ciągłego doskonalenia się, a nawet w wielu przypadkach do przekwalifikowania się. W sposób ciągły muszą doskonalić umiejętności pod kątem pracy w zespołach oraz zarządzania projektami.

Dynamiczny rozwój nowych technologii, badań naukowych oraz inżynierii otwiera zupełnie nowe możliwości, tworzy nowe miejsca pracy, jak również zapotrze-

bowanie na praktyczne etapy kształcenia, począwszy od szkół zawodowych, technikach, a na uczelniach wyższych kończąc. W obecnej rzeczywistości wiele zawodów ginie, powstają nowe, ale rzetelna wiedza i umiejętności oraz nabyte kompetencje są potrzebne zawsze, bo to one tworzą te nowe standardy tak obecnie poszukiwanego na rynku pracy – profesjonalizmu.

Nasuwa się pytanie: jak zatem planować zawód, karierę czy też wybór studiów?

Odpowiedź: MAŁDRZE !!! Bardzo ważne są aktualne potrzeby rynku pracy. To pracodawcy określają zapotrzebowanie na specjalistów w wybranych branżach. Niemniej ważne są indywidualne zainteresowania i predyspozycje.

Praca w wyuczonym zawodzie może być prawdziwą przyjemnością. Jednak, by tak było, warto zapoznać się z wynikami badań z maja 2014 roku prowadzonych przez „PricewaterhouseCoopers” PwC [2], co przedstawiają tabele 1 oraz 2.

Tabela 1. Wyniki badań ankietowych na temat rynku pracy w Polsce

Pytanie	Ankietowani					
	Uczniowie szkół średnich [%]		Studenci [%]		Absolwenci [%]	
	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie
Staż jest ważnym elementem zdobywania doświadczenia zawodowego	69	10	92	2	84	4
Czy twoja szkoła/uczelnia faktycznie przygotowuje cię do pracy?	31	41	27	30	14	52
Czy wybór uczelni gwarantuje znalezienie dobrej pracy?	43	28	32	33	23	39
Czy rozwój osobisty jest ważniejszy od wynagrodzenia?	26	37	41	17	42	18
Czy jesteś w stanie pracować po godzinach, jeśli to wpłynie na twój rozwój?	51	17	74	6	72	10
Czy praca powinna realizować twoje pasje?	67	10	72	6	69	5
Czy w pracy liczy się robienie tego, co się lubi?	72	10	70	6	70	5

Tabela 2. Wyniki badań nt.: Kiedy sprecyzowały ci się plany zawodowe?

Opcje wyboru	Ankietowani		
	Uczniowie szkół średnich [%]	Studenci [%]	Absolwenci [%]
Nadal nie są sprecyzowane	38	17	25
W szkole podstawowej i gimnazjum	5	28	26
W liceum	27	33	25
Na studiach	30	39	42

Marzenia ulatują w zastraszającym tempie: dla absolwentów szkoły wyższe przestają być gwarantem zatrudnienia, a od wymarzonej pracy zaczynają oni wymagać raczej, by sprzyjała ich rozwojowi osobistemu.

Przeprowadzone badania miały sprawdzić, na ile świadomie maturzyści wybierają studia oraz pokazać, jak wraz z doświadczeniem zmienia się ich postrzeganie rynku pracy i samych studiów.

Wyniki tych badań wskazują, iż co czwarty absolwent nie ma pomysłu na swój przyszły zawód. Dlaczego? Po pierwsze – wybierając studia, młodzi nie mieli pojęcia, co kryje się za konkretnym zawodem albo załapali się na mit o studiach, które dają pracę. Po wtóre – wiele osób nie wyobraża sobie, jaką pracę może wykonywać po studiach.

Kolejnym złudzeniem, jakie rozwiewa się w trakcie nauki jest to, iż dyplom dobrej uczelni gwarantuje pracę. Obecnie wartość dyplomu spadła z tego względu, iż od początku lat 90. ubiegłego wieku rozpoczął się boom edukacyjny za sprawą prywatnych szkół wyższych, które zaczęły oferować papier, a studenci swoją obecność i pieniądze. 52% absolwentów jest zdania, iż instytucja nie przygotowała ich do pracy. Natomiast studenci źle oceniają sposób, w jaki uczelnie kształtują ich kompetencje.

Kluczowe dla przyszłej pracy okazuje się pierwsze doświadczenie zawodowe. Dobrze poprowadzony staż pozwala się sprawdzić w firmie i zorientować w zadaniach, jakie będą stawiane przed przyszłym pracownikiem – trafnie wybrany i odbyty staż przekłada się na późniejsze sukcesy w pracy. Staż może być startem do przyszłej kariery zawodowej (np. najlepszy stażysta może zostać na etacie w firmie).

Atuty, które doceniają pracodawcy. Kariery zawodowej nie da się dziś budować tylko na studiach licencjackich i magisterskich. Kształtować ją trzeba także później, np. na specjalistycznych kursach oraz studiach podyplomowych. O podjęciu dalszej nauki decyduje wiele czynników, np.: posiadanie udokumentowanych certyfikatów, ich ukończenia, konieczność związana z przekwalifikowaniem zawodowym itp. Jednak w większości przypadków decyzja o podjęciu dalszej nauki jest spowodowana koniecznością zdobywania własnych kompetencji. Jest to coraz częściej związane z rozumieniem znaczenia uczenia się przez całe dorosłe życie zawodowe.

Obecny rynek pracy oczekuje od swoich przyszłych pracowników zdolności realizowania postawionych sobie celów, inicjatywy oraz umiejętności pracy w zespole. Niezmiernie istotne jest również elastyczne przystosowywanie się do zmian, chęć rozwoju zawodowego oraz ciągłe podnoszenie swoich kwalifikacji. Nowoczesny pracownik powinien posiadać zdolność szybkiego przyswajania wiedzy oraz być samodzielny. Nie bez znaczenia jest wiedza i doświadczenie zdobyte podczas studiów. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy są zróżnicowane bardziej pod kątem branży czy też stanowiska niż wieku rekrutowanej osoby. Wśród cech kandydata do pracy, atrakcyjnych z punktu widzenia pracodawcy, należy wskazać m.in. odpowiedzialność, samodzielność, uczciwość, lojalność, umiejętność samokształcenia, dobrą organizację pracy, zaangażowanie.

Znacznie trudniej jest o szybkie znalezienie dobrej pracy przez absolwenta, który tak naprawdę pierwszy raz styka się z rynkiem pracy dopiero po uzyskaniu dyplomu.

Płynnemu przejściu z edukacji do zatrudnienia zdecydowanie sprzyja stopniowe włączanie do codziennej rutyny obowiązków uczelnianych oraz różnego rodzaju dodatkowych aktywności. Mogą to być na przykład praktyki lub staże, ale takie, które pozwolą osiągnąć większą korzyść niż tylko atrakcyjnie brzmiący wpis w życiorysie. Właśnie dlatego studenci powinni poświęcić chwilę na zapoznanie się z ofertą różnych firm, pozyskać opinie osób, które praktykę w danym miejscu już odbyły, dowiedzieć się co najmniej, jaki jest zakres obowiązków praktykanta oraz w jaki sposób sprawowana jest wobec niego opieka lub mentoring. Warto również rozwijać swoje pasje, wiedzę oraz kompetencje miękkie poprzez działalność w uczelnianych kołach naukowych, branie udziału w konkursach czy też wolontariat w stowarzyszeniu bądź fundacji związanych z własnymi zainteresowaniami.

Z analizy przygotowanej przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju o zapotrzebowaniu gospodarki na absolwentów wynika, iż w trzech segmentach gospodarki, tj. „rozrywka, medycyna i opieka nad osobami starszymi”, będzie w najbliższej przyszłości najwięcej miejsc pracy. Raport ten został opracowany w oparciu o unijną strategię rozwoju „Europa 2020”. Wyróżniono w nim 16 obszarów, w których w kilkuletniej perspektywie powinien nastąpić wzrost zapotrzebowania na specjalistów. Są to m.in. działalność usługowa wspierająca rolnictwo, produkcja chemiczna, produkcja metali, produkcja oraz konserwacja urządzeń dla ochrony środowiska i energetyki, sektor energetyki, e-handel oraz e-marketing. To w tych branżach do 2020 roku na terenie UE ma powstać blisko 18 mln nowych miejsc pracy z 20 mln wszystkich, jakie w tym czasie na terenie Unii powstaną.

Należy również pamiętać, że absolwenci wyższych uczelni mogą kończyć studia podyplomowe, zrobić MBA czy nawet doktorat, jednak budowanie gospodarki opartej na zasadach wolnorynkowych i powszechnej konkurencji opiera się na wiedzy, w której umiejętności i kwalifikacje osób pracujących stają się głównym atutem i jednocześnie warunkiem konkurencyjności firm.

Bezrobocie wśród młodzieży stanowi problem w większości krajów Unii Europejskiej, a w Polsce nie jest tu wyjątkiem. Według danych Eurostatu stopa bezrobocia wśród młodzieży pod koniec 2013 roku wynosiła w Polsce 27,7% i była ok. 2,5-krotnie wyższa od stopy bezrobocia ogółem. Była też wyższa od średniej unijnej, która wynosiła 23,7%.

Problem bezrobotnej młodzieży stał się na tyle ważny, iż Komisja Europejska przygotowała specjalny program na rzecz zwalczania tego zjawiska. Projekt o nazwie „Gwarancja dla młodzieży” ma umożliwić młodym poniżej 25 roku życia uzyskanie dobrej jakości oferty pracy w ciągu czterech miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia lub utraty pracy. Chodzi tu o ofertę zatrudnienia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dalszego kształcenia, która będzie dostosowana do indywidualnych potrzeb i sytuacji. Na wszystkie te działania zaplanowano w unijnej perspektywie finansowej lat 2014–2020 6 mld euro. Polska ma z tej puli otrzymać 1 mld euro. Środki te mają być wydane na kształcenie młodych w zakresie twardych umiejętności i działania, które dopasują umiejętności młodych do oczekiwań pracodawców.

Działania podejmowane w ramach powyższego projektu winny się koncentrować głównie na możliwości zdobycia zawodu, zmiany zawodu lub podwyższenia posiada-

nych kwalifikacji zawodowych, zdobycia doświadczenia zawodowego i podjęcia pracy – prowadzących do usamodzielnienia się młodej osoby. Podstawowymi formami wsparcia winny być szkolenia zawodowe, staże u pracodawców, usługi poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy. Dodatkowo należy organizować treningi aktywnego poszukiwania pracy, tj. szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy czy też dostępu do elektronicznych baz danych itp.

Nauka bliżej biznesu i praktyki. System kształcenia ludzi młodych, począwszy od szkół średnich, poprzez uczelnie wyższe, musi ściśle współpracować z przedsiębiorcami. I tak też w wielu przypadkach już jest. W coraz szerszym zakresie zaczyna się odradzać system szkół zawodowych kształcących swoich absolwentów w porozumieniu z przedsiębiorcami i konkretnie na ich potrzeby (tzw. szkoły przyzakładowe). Przedsiębiorcy ci aktywnie uczestniczą w projektowaniu i tworzeniu nowatorskich programów kształcenia w wielu przypadkach niszowych kierunków i specjalności, na których aktualnie jest duże zapotrzebowanie na rynku pracy. W wielu przypadkach aktywnie uczestniczą oni w procesie edukacji, wspomagając kadre pedagogiczną – prowadząc zajęcia dydaktyczne (głównie zajęcia praktyczne).

Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku szkół wyższych. Przykładowo w Akademii Leona Koźmińskiego od lat każdy nowy kierunek lub zmiana programowa jest konsultowana z tzw. Międzynarodową Radą Konsultacyjną Biznesu (MRKB), która powstała w 2003 r. i nie jest fikcyjna, bo spotyka się kilka razy do roku na uczelni i autentycznie opiniuje większość ważnych decyzji programowych. Do kompetencji Rady należy i m.in. doradzanie rektorowi w sprawach dostosowywania programów nauczania na potrzeby praktyki. W skład Rady wchodzi znani przedsiębiorcy i prezesi wielu spółek giełdowych, m.in. Maciej Witucki – prezes Orange Polska, dr Jan Krzysztof Bielecki – były prezes zarządu PEKAO S.A. oraz przewodniczący Rady Gospodarczej przy Prezesie Rady Ministrów, dr Henryka Bochniarz – prezes Boeing Central Europa i prezes Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Francois Colombie – dyrektor generalny Auchan Europa Centralna i wielu innych. Przy współudziale tychże członków MRKB utworzono kilka nowatorskich kierunków, np. w studia magisterskie z zarządzania w wirtualnym środowisku, dwie nowe specjalności na kierunku finanse II stopnia (przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy), itd.

Analogiczna sytuacja ma miejsce w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, gdzie zdaniem rzecznika tej uczelni, Bartosza Dembińskiego – obecnie jest prawie 300 umów o ścisłej współpracy z największymi, ale także i mniejszymi firmami z wielu branż od energetyki przez IT, na inżynierii materiałowej skończywszy. Porozumienia te przewidują również organizacje praktyk studenckich i staży produkcyjnych, ale także stypendiów dla najlepszych studentów. Uczelnia ta oferuje także przedsiębiorcom w porozumieniu z nimi pakiet różnych studiów podyplomowych mających poszerzyć ich wiedzę, umiejętności oraz kompetencje.

Warto także studiować architekturę i urbanistykę, budownictwo, informatykę oraz kierunki związane z ochroną zdrowia: medycynę, pielęgniarstwo, fizjoterapię, inżynierię biomedyczną. W związku z powyższym można oczekiwać, że w najbliż-

szych latach zapotrzebowanie na tego typu pracowników nie będzie spadać, a może rosnąć. Według prognoz Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych wzrośnie zapotrzebowanie na inżynierów, specjalistów ds. administracji i zarządzania, specjalistów ds. sprzedaży, marketingu i PR. Nie zabraknie też ofert dla personelu medycznego i do opieki nad osobami starszymi, pracowników usług i sprzedawców oraz specjalistów i monterów maszyn. Jednak trudno prognozować, co stanie się za kilka lat. Jeszcze sześć–siedem lat temu nikt nie przewidywał, że powstanie stanowisko specjalisty ds. social media. Nauka nieustannie przynosi nowe odkrycia i będą poszukiwani specjaliści z różnych dziedzin, np. inżynierowie tworzący inteligentne protezy. Segmentem rynku, który bardzo dynamicznie rozwija się w Polsce i będzie również generował nowe miejsca pracy, to outsourcing. Rośnie także sprzedaż w Internecie, dlatego też będzie stałe zapotrzebowanie na specjalistów e-commerce. Pracy z pewnością nie zabraknie też dla analityków finansowych i pracowników z obszaru IT – potrzebni będą deweloperzy i administratorzy danych.

Znając zapotrzebowania na konkretne grupy zawodowe w najbliższym czasie, warto zapoznać się z ofertami edukacyjnymi szkół i uczelni wyższych. Przy wyborze nie należy kierować się krótkotrwałym trendem czy też panującą modą, ale rozsądkiem w dłuższej perspektywie. Ważne też, by już podczas nauki (szkoła średnia, studia) brać udział w praktykach, stażach produkcyjnych i zdobywać doświadczenie – pozwoli to przekonać się, jak wymarzona praca wygląda w rzeczywistości i czy ona jest zgodna z naszymi zainteresowaniami i upodobaniami. Staże i praktyki to świetny sposób na rozpoczęcie kariery zawodowej (doświadczenie należy zdobywać już w szkole i na studiach). Staże i praktyki mogą okazać się przepustką do kariery, gdyż niektóre firmy zatrudniają najlepszych swoich praktykantów.

Praktyki i staże warto odbywać w różnych miejscach, dzięki temu można porównać sposoby funkcjonowania różnych instytucji, ale też zapoznać się z różnymi procesami produkcyjnymi w firmach. Staże pozwalają zdobyć doświadczenie, kształtują praktyczne umiejętności, których brak często zarzuca się absolwentom. Praktykant ma szansę pokazać pracodawcy na co go stać i być może przekonać przedsiębiorcę do zaoferowania mu pracy po ukończeniu stażu. Ponadto, starając się o przyjęcie na staż lub praktykę, ćwiczymy nasze umiejętności autoprezentacji na rynku pracy, co w przyszłości z pewnością zaowocuje, gdy będziemy szukać stałego zatrudnienia. Dodatkowym plusem jest również możliwość konfrontacji wyobrażeń z rzeczywistością na temat przyszłej pracy, co czasem może być wskazówką do zmiany planowanej wcześniej ścieżki kształcenia zawodowego.

Rekrutacja na staż to często pierwsze zawodowe wyzwanie młodych ludzi. Już wtedy należy się dobrze zaprezentować. Ważne, by profesjonalnie przygotować dokumenty. Zawsze należy podawać prawdziwe informacje, bowiem osoby rekrutujące potrafią wychwycić kłamstwo już podczas pierwszej rozmowy. Dokumenty powinny być poprawnie napisane, spójne i jednakowo sformatowane oraz dostosowane do wymogów danej firmy. Warto w nich pisać o wszelkich dotychczasowych doświadczeniach, stażach, w tym również pracach dorywczych, na rzecz rodziny, znajomych, a także o pracach na cele społeczne.

Warto też przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Powinniśmy wiedzieć, dlaczego chcemy odbywać praktyki w tej firmie, co nas najbardziej interesuje na danym stanowisku, co chcemy osiągnąć, będąc na stażu. Warto też znać swoje mocne strony i o nich opowiedzieć, żeby dana firma wiedziała, co zyska, przyjmując nas. Podczas rozmowy warto skupić się na zdobyciu informacji na temat stażu, obowiązków, które będą należały do praktykanta. Błędem jest zaczynanie rozmowy od oczekiwań finansowych. Pamiętajmy, że w trakcie dobrej praktyki lub stażu przede wszystkim się uczymy, a więc zyskujemy, a firma inwestuje czas swoich pracowników, którzy muszą wprowadzić nową osobę w zakres obowiązków. Oczywiście stażysta również wykonuje pewną pracę, ale dopiero się uczy i musi być nadzorowany przez osobę doświadczoną i w większości przypadków nie można liczyć nawet na symboliczne wynagrodzenie. Innym błędem jest przecenianie swoich możliwości w rozmowie z pracodawcą (później praktykant nie jest w stanie wykonać powierzonych mu zadań, boi się przyznać i poprosić o pomoc i w efekcie, mówiąc kolokwialnie, „zawała sprawę”). Nieumiejętność zadawania pytań i proszenia o wsparcie jest błędem wielu stażystów, który szkodzi im samym i firmie, bo młody człowiek nie nauczy się tyle, ile mógłby, gdyby zapytał.

Dzięki tym i podobnym przedsięwzięciom w coraz to większym stopniu młodzi absolwenci różnych szkół i uczelni mają możliwość podjęcia ciekawej i satysfakcjonującej ich pracy. Aktualnie ze względu na masową emigrację zarobkową głównie do państw tzw. starej UE, na rynku pracy poszukiwani są specjaliści z zakresu: budownictwa, transportu i logistyki, usług biznesowych i ochrony zdrowia, ale również nie powinni mieć z tym kłopotów rzemieślnicy, tj. hydraulicy, ślusarze, spawacze, tokarze, mechanicy, elektromonterzy, krawcy, dekarze. W Polsce, podobnie jak w całej Europie, zaczyna brakować specjalistów. Najbardziej dotkliwy jest brak wykwalifikowanych pracowników fizycznych i kadry inżynierskiej. Szybkie uzupełnienie tych braków ma kluczowe znaczenie dla inwestycji i przyszłości reindustrializacji w Polsce.

Problem emigracji zarobkowej młodych. W 2013 roku w poszukiwaniu pracy wyjechało z Polski ok. 500 tys. osób, a przebywających za granicą dłużej niż rok jest ok. 2 mln. Są to ludzie młodzi i dobrze wykształceni, których coraz trudniej jest przekonać do tego, by wrócili do Polski. Nie tylko dlatego, że założyli tam rodziny, ale również dlatego, że zaciągnęli tam kredyty na wiele lat na zakup domu, mieszkania albo rozkręcili własny biznes. Im dłużej są za granicą, tym czują tam lepiej, ich więzy z rodzinnym krajem są coraz luźniejsze. Tracą powody, dla których mieliby wrócić do ojczystego kraju. Duża część z nich ma już za granicą ustabilizowaną sytuację życiową i pozycję na rynku pracy, a powrót do kraju nie stwarza im lepszych perspektyw (w Polsce brak udogodnień i zachęt do powrotu z obczyzny). Można się spodziewać, iż część z nich wróci, ale dopiero na emeryturę. Według danych GUS (Narodowy Spis Powszechny z 2012 r.) w ostatnich latach z Polski wyjechało ponad 1,2 mln osób z wykształceniem co najmniej średnim, a ponad 400 tys. ma wykształcenie wyższe.

Po wielu latach przebywania na obczyźnie ci, którzy wyjechali, ściągają do siebie dzieci, łączą rodziny. Ponadto obecnie coraz częściej wyjeżdżają całe rodziny. Za

granicą żyje się im spokojniej niż w Polsce. Łatwiej im zdobyć pracę, łatwiej utrzymać rodzinę, łatwiej odłożyć pieniądze i coś zaoszczędzić. Nastroje antyimigracyjne przyczyniają się również do wymeldowań z pobytu stałego w Polsce. Aktualnie, wg danych GUS, za granicą przebywa ok. 2,7 mln Polaków, a na kolejną potężną falę emigracji „młodych” wskazują oficjalne statystyki. Według danych niemieckich, do Niemiec przybyło w 2013 roku 200 tys. Polaków. Podobna liczba naszych rodaków udała się też do Włoch, Wielkiej Brytanii, a tylko nieco mniej do Holandii i Norwegii. Na decyzję o emigracji wpływ mają przede wszystkim problemy ze znalezieniem odpowiedniej pracy w Polsce.

Podsumowanie. W dobie wolnego rynku i powszechnej konkurencji osoby wkraczające na rynek pracy są coraz częściej zmuszone do podejmowania nowych wyzwań zawodowych.

Sytuacja na rynku pracy sprawia, że należy być przygotowanym na ciągłe zdobywanie wiedzy, począwszy od szkoły średniej, poprzez studia wyższe, studia podyplomowe, a na specjalistycznych kursach zawodowych kończąc. Młody człowiek nie powinien zakładać, że będzie mógł swoją karierę zawodową związać tylko z jednym zakładem pracy.

Absolwenci (przyszli pracownicy) powinni zastanowić się, czy kierowanie się podczas wyboru ścieżki edukacji (szkoła średnia, uczelnia wyższa) lub zawodu tylko i wyłącznie perspektywą przyszłego zatrudnienia jest działaniem roztropnym. Ten czynnik jest oczywiście istotny, jednak często zdarza się, iż wybory te gdy nie są dopasowane do zdolności i zainteresowań przyszłego pracownika, mogą prowadzić do porażki na rynku pracy. Wiara w związek między kierunkiem studiów a sukcesem zawodowym spada wraz z rosnącym doświadczeniem zawodowym, rośnie natomiast potrzeba świadomości wykonywania pracy, która jest zgodna z pasjami, umiejętnościami oraz nabytymi profesjonalnymi kompetencjami. Tylko osoby wykonujące swoją pracę z rzeczywistym zaangażowaniem mają szansę na sukces.

Wszyscy powinni docenić znaczenie staży zawodowych, w czasie których młody człowiek nie tylko jest w stanie zdobyć bezcenne praktyczne umiejętności, ale przede wszystkim zdecydować, jakie zajęcie będzie dla niego najbardziej interesujące, a więc w jakim zawodzie będzie najcenniejszym pracownikiem.

Emigracja zarobkowa młodych, dobrze wykształconych ludzi jest obecnie poważnym problemem demograficznym w Polsce, szczególnie w dłuższej perspektywie (starzejące się społeczeństwo). Jest to problem złożony i aktualnie trudny do rozwiązania, ale należy mieć świadomość, iż nie można o nim zapominać i odkładać go na czas późniejszy, gdyż konsekwencje tego stanu rzeczy mogą już w niedalekiej perspektywie mieć przykre skutki dla całego społeczeństwa i gospodarki kraju.

Bibliografia

1. GUS. *Narodowy Spis Powszechny – 2012 r.*
2. Faulstich P. (2008), *Kompetenzentwicklung als Weiterbildungsperspektive*, In: Hessische Blätter Für Volksbildung, Nr 4.
3. Furmanek W. (2010), *Edukacja a przemiany cywilizacyjne*. Rzeszów.
4. Kaplan R., Norton D. (1996), *Balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press, Boston.
5. Kwiatkowski E. (2009), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
6. Schultz D., Schultz S. (2011), *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, PWN, Warszawa.
7. Składkowski H. (1999), *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego*, Materiały do studiowania, UŁ, Łódź.
8. *(Nie) świadome wybory zawodowe*. Internet, <http://www.pwc.pl>

dr hab. inż. Wiesław TOMCZYK

Uniwersytet Rolniczy w Krakowie

Instytut Inżynierii Rolniczej i Informatyki

ul. Balicka 116A, 30-149 Kraków

e-mail: wieslaw.tomczyk@urkrakow.pl