

## "Trendy w zakresie oczekiwań rynku pracy"

Omawiając zagadnienie sygnalizowane w tytule wystąpienia chciałbym zwrócić uwagę na kilka zagadnień. Absolwentów szkół średnich i wyższych przygotowujemy do konkretnych zawodów, do konkretnych sytuacji zawodowych, do konkretnej sytuacji społeczno-gospodarczej. Chciałbym skoncentrować się w tej prezentacji na przedstawieniu głównych tendencji zmian w biznesie, czynników, które w dobie współczesnej decydują o sukcesie firmy. W ostatniej części referatu przedstawię zestaw cech, które składają się na profil edukacyjny, profil kwalifikacyjno-zawodowy absolwentów, którzy są szczególnie poszukiwani na rynku pracy. Wyniki tych badań są oparte na konkretnej rzeczywistości gospodarczej. W materiałach, które Państwo otrzymacie przekazaliśmy Państwu cztery narzędzia, myślę że będą przydatne w realizowaniu działań związanych z preorientacją zawodową. Jednym z tych narzędzi jest kwestionariusz oparty na adaptacji testu amerykańskiego psychologa Kolba dotyczącego stylów poznawczych, stylów uczenia się. Drugi element tego zestawu to narzędzie dotyczące zainteresowań naszych uczniów, naszych absolwentów. Możecie Państwo dokonać modyfikacji tego narzędzia. Trzecie z tych opracowań będzie zawierało pewną propozycję analizy ofert pracy, które znajdują się w ogłoszeniach prasowych. Kolejne czwarte narzędzie to kwestionariusz, który dotyczy świadomości zawodowej uczniów, absolwentów. Może być on zastosowany zarówno do indywidualnego wypełniania ich przez uczniów i poszukiwania odpowiedzi jaka jest ich świadomość zawodowa jak również przez te osoby, które zajmują się preorientacją zawodową i chcą mieć pewną diagnozę tej sytuacji w tym zakresie odpowiedzi na pytanie: jaka jest świadomość naszych absolwentów dotycząca wyboru zawodu?

Pierwsze zagadnienie, które zapowiadałem to są główne tendencje zmian w biznesie. I tu jest cała lista tych tendencji. Chciałbym zwrócić uwagę na niektóre z nich. Umiejdzynarodowienie biznesu wymagające interaktywności o charakterze międzykulturowym. I z tego pojawia się konkretny wniosek. Niezbędna jest, u absolwentów szkół zawodowych każdego szczebla, znajomość różnych lokalnych środowisk kulturowych, bardzo dobra znajomość języków obcych. Na to nasi absolwenci muszą położyć nacisk. Poza tym wzrastające i gwałtowne tempo zmian, i to co nazywa się wybuchem bomby informacyjnej, której jesteśmy świadkami - to jest znak naszych czasów - zmiana i niespotykana ilość informacji, których musimy uczyć się uzyskiwać, selekcjonować i weryfikować. Ważne też jest określenie, jakie cechy profilu kwalifikacyjno-osobowościowego są ważne, żeby dostosować się do tej tendencji jaką jest coraz gwałtowniejsze tempo zmian. Zmiana i zalew informacyjny to są dwa rysy, dwie tendencje, znaki naszych czasów, jeśli chodzi o sytuację społeczno-gospodarczą. Sytuację w której działają firmy. Kolejna sprawa to gwałtowne tempo rozwoju technologii. Musimy zwrócić uwagę na to, żeby przygotowywać naszych absolwentów do posługiwania się tymi technologiami, czyli wyposażać ich w bardzo konkretne i bardzo ważne wiadomości i umiejętności. Następna sprawa to czynniki, które współcześnie decydują o sukcesie firmy.

Czynniki decydujące współcześnie o sukcesie firmy:

- jakość zarządzania
- innowacyjność
- jakość produktów i usług
- przyrost długookresowej wartości dodanej (wynikającej z inwestycji)
- solidność finansowa
- umiejętność pozyskania rozwoju i utrzymania talentów, walka o najbardziej uzdolnionych ludzi na rynku

- odpowiedzialność społeczna organizacji
- sposób alokacji i wykorzystania zasobów firmy
- rezerwa globalna
- stałe rozwijanie maksymalnie efektywnych systemów pozyskiwania i wymiany informacji
- zarządzanie wiedzą, co staje się nową przewagą konkurencyjną, umiejętność wypracowania optymalnych metod zdobywania i rozwijania wiedzy
- powiązanie procesu uczenia się jednostki i organizacji ze strategią, w ramach wdrażania idei i zasad powstających w ramach różnych odmian koncepcji "organizacji uczącej się"
- indywidualizacja, dehierarchizacja, globalizacja
- klient w centrum uwagi

Te informacje są pewną syntezą opracowań, które znalazły się w publikacji przygotowanej przez Biuro Koordynacji i Kształcenia Kadr. Jest to bardzo ważna instytucja, która znajduje się w Warszawie na ul. Górnośląskiej 4a. Tam możecie Państwo uzyskać wiele informacji dotyczących kształcenia zawodowego. Chciałbym podkreślić, że również o sukcesie firmy decyduje umiejętność pozyskania, rozwoju i utrzymania talentów, walka o najbardziej uzdolnionych ludzi na rynku pracy, czyli nacisk na czynnik ludzki. Czynnik ludzki staje się coraz bardziej tą sferą, tą dziedziną, w której firmy mają szansę między sobą konkurować. Przepływy kapitałów są w tej chwili błyskawiczne, w naszej cywilizacji multimedialnej, informatycznej. Przepływy technologii też są bardzo szybkie. Natomiast, żeby ukształtować określoną kulturę, określony sposób wykorzystania potencjału społecznego - na to trzeba wielokrotnie kilku lat. Rozwiązania, projekty w tym zakresie są najtrudniejsze do "podrobienia", dlatego firmy na to kładą nacisk i dzięki temu mogą osiągać sukces i mogą rywalizować w coraz bardziej konkurencyjnym otoczeniu. Następną sprawą to zarządzanie wiedzą. To się wiąże z eksplozją informacyjną, czyli umiejętnością uzyskania informacji, umiejętność ich selekcji i umiejętnością weryfikacji wiarygodności tych informacji. To są umiejętności, które są bardzo poszukiwane wśród kandydatów do pracy. Aby się swobodnie w tych technologiach informatycznych, czy zabezpieczeniach poruszali, posługiwali się tymi rozwiązaniami. Rzecz kolejna, która wynika z analizy zapotrzebowania rynku pracy. Następuje w tej chwili względny spadek kwalifikacji akademickich, encyklopedycznych, samej wiedzy na rzecz umiejętności przenośnych, transferowalnych, takich umiejętności które są możliwe do zastosowania w różnych sytuacjach zawodowych. Powstają nowe zawody, nowe firmy. W tej chwili w firmach tworzy się coraz bardziej płaskie struktury organizacyjne. Oznacza to, że tworzy się zespoły zadaniowo-problemowe. Dany zespół zajmuje się np.: pół roku jakąś jedną dziedziną a za pół roku zespół pracowników będzie musiał się zupełnie innym zakresem działalności, bo pojawia się zagrożenie konkurencyjne i trzeba odpowiednio w tej firmie na to zagrożenie odpowiedzieć.

Zestaw najważniejszych cech absolwentów szkół średnich poszukiwanych przez pracodawców:

1. Elastyczność, adaptacyjność i mobilność zawodowa;
2. Kreatywność, wola i umiejętność wprowadzania innowacji;
3. Umiejętność podejmowania ryzyka;
4. Zainteresowanie i przygotowanie do kształcenia ustawicznego;
5. Umiejętność komunikowania się oraz wrażliwość społeczna (umiejętność zrozumienia sytuacji innych osób);
6. Skłonność do brania odpowiedzialności;

7. Umiejętności pracy zespołowej, integracyjne;
8. Zmysł przedsiębiorczości;
9. Zrozumienie wielokulturowości, niezbędne na międzynarodowym rynku pracy;
10. Uzdolnienia i umiejętności ogólne, przekraczające granice dyscyplinarne (generic/transferable skills);
11. Umiejętność zarządzania ludźmi;
12. Otwartość;
13. Myślenie systemowe;
14. Umiejętność zarządzania zmianą.

Na te cechy kładzie się szczególny nacisk. W publikacji Biura Koordynacji i Kształcenia Kadr dotyczących tendencji zmian na rynku edukacyjnym można uzyskać szersze informacje na ten temat. Znajduje się tam synteza dotycząca umiejętności przenośnych, transferowalnych. Powstaje pytanie czy my w swoim systemie edukacyjnym dajemy szansę kształtowania tych umiejętności w profilu kwalifikacyjno-osobowościowym? To jest bardzo ważne pytanie. Ja mam co do tego bardzo duże obawy. W realizowanej ciągle koncepcji edukacyjnej stale dominuje w Polsce encyklopedyzm. Na to powinniśmy my wszyscy zwrócić uwagę: nauczyciele, władze szkolne, MEN. Niestety, moja refleksja jest taka, że na to się uwagi nie zwraca. Jeśli nie zostanie zasadniczo zmieniona cała koncepcja edukacyjna to nasi absolwenci, nasi uczniowie, nasze dzieci będą miały często problemy z otrzymaniem pracy, a później jeszcze większe problemy z osiągnięciem sukcesu zawodowego.

**Stanisław**  
Wyższa Szkoła Promocji

**Konarski**