

Cyborg czy hipis – wymogi pracodawców wobec absolwentów w Polsce, Austrii i Niemczech

Michał Mijał

Oczekiwania wobec absolwentów w Polsce i krajach niemieckojęzycznych mają tyle samo podobieństw, co różnic. W Austrii i w Niemczech pracodawcy chcieliby zatrudnić osobę, posiadającą kilka konkretnych umiejętności, zaś w Polsce dominują raczej ogólniki. W Austrii i w Niemczech wśród cech poszukiwanych rolę dominującą odgrywają bardzo skonkretyzowane i łatwo mierzalne aspekty. Z drugiej jednak strony wszędzie pracodawcy oczekują od absolwenta doświadczenia zawodowego. Najciekawsza jest jednak bardzo podobna zarówno w Polsce, jak i w Austrii wizja braków u absolwentów – w oczach pracodawców są oni przede wszystkim niesamodzielnymi i mają zbyt wysokie wymagania płacowe.

Różnice te mogą wynikać z kilku przyczyn:

- rynek pracy w Niemczech i w Austrii jest wyraźniej ustrukturalizowany i oczekiwania wobec absolwentów są precyzyjniejsze,
- wyższe wykształcenie ma inne znaczenie w Polsce niż w Niemczech czy Austrii, gdzie wykształcenie zawodowe również jest pożądane, ale u innych grup kandydatów,
- ze względu na stabilniejszy i posiadający dłuższą historię rynek uczelniany pracodawcy w Niemczech i w Austrii wiedzą dokładnie, czego mogą oczekiwać po absolwencie każdej uczelni,
- pracodawcy w Polsce są bardziej skłonni nauczyć absolwenta potrzebnych w danej pracy umiejętności lub też uważają je za nieistotne.

W przyszłości prawdopodobnie cechy, poszukiwane w Niemczech czy w Austrii, zyskają uznanie i wyższe pozycje w rankingach także i w Polsce.

Wstęp

Celem niniejszej pracy jest przyjrzenie się tendencjom na rynku pracy związanym z oczekiwaniami wyrażanymi wprost lub pośrednio przez pracodawców wobec studentów i absolwentów wyższych uczelni. Równocześnie zostanie podjęta próba analizy dwóch rynków pracy – niemieckiego i austriackiego. Kraje te zostały wybrane z kilku przyczyn. Niemcy znalazły się w tej analizie ze względu na rozmiary wymiany handlowej między naszymi krajami, zaś Austria z dwóch powodów: po pierwsze - podobnie jak Polska, posiada bardzo ścisłe więzy gospodarcze z Niemcami (dla obydwu krajów Niemcy są głównym partnerem handlowym), a po drugie - przystąpiła do Unii Europejskiej stosunkowo niedawno (w ostatniej grupie państw w 1995 wspólnie z Finlandią i Szwecją) i pewne procesy, które związane były z dostosowywaniem się do UE, można będzie także obserwować w Polsce. Wspólne rozpatrywanie zjawisk, zachodzących na

obu niemieckojęzycznych rynkach, jest uzasadnione dużą zgodnością zjawisk, zachodzących na rynku zarówno niemieckim, jak i austriackim. Ma to swoje źródła zarówno w więzach gospodarczych, jak i kulturowych między obydwoma państwami.

Dane ogólne

Na początek kilka danych makroekonomicznych, które pozwolą lepiej zrozumieć informacje, podane w dalszej części tego opracowania.

Austria zajmuje powierzchnię równą około 25% powierzchni Polski, a ludność to około 20% ludności Polski. 90,9% ludności Austrii stanowią Austriacy, zaś 9,1% obcokrajowcy (z tego 4,2% to ludność z terenów byłej Jugosławii, 1,7% z Turcji, a 3,2% to ludność innych narodowości).

PKB Austrii wynosi około 208 mld USD, przyrost roczny oscyluje wokół 1,9%, inflacja wynosi około 2,4% rocznie, a stopa bezrobocia waha się w okolicach 3,8%. Struktura PKB prezentuje się następująco: około 67,4% przypada na usługi, około 30,4% na przemysł, a tylko 2,2% na rolnictwo. Struktura zatrudnienia to: około 63% ludności w wieku produkcyjnym pracuje w usługach, 31% w przemyśle, a około 6% w rolnictwie. Proporcje te są typowe dla gospodarek Unii Europejskiej.

W gospodarce austriackiej dominują małe i średnie przedsiębiorstwa (około 85% firm ma mniej niż 100 zatrudnionych, a tylko 1% powyżej 1000). Najważniejsze gałęzie przemysłu to: przemysł spożywczy, maszynowy, chemiczny i samochodowy. Dużą rolę odgrywa również turystyka. W roku 1997 odwiedziło Austrię 16,6 miliona turystów z zagranicy. Większość przyjechała z Niemiec, Holandii, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii.

Ponieważ rynek wewnętrzny jest w Austrii nieduży (8 milionów konsumentów), bardzo silnie rozwinięta jest działalność gospodarcza, związana z handlem międzynarodowym. Szczególnie intensywny jest obrót handlowy z najbliższymi sąsiadami. Około dwóch trzecich całego obrotu przypada na kraje Unii Europejskiej. Najważniejszymi partnerami handlowymi są Niemcy (około 35% całego obrotu), Włochy (około 9%), Szwajcaria i Węgry.

Powierzchnia Niemiec przewyższa powierzchnię Polski około 15%, zaś ludnościowo Niemcy są większe od Polski ponad dwukrotnie. 92,7% ludności Niemiec stanowią Niemcy, zaś 7,3% obcokrajowcy (2,2% to ludność z Turcji, 1% z terenów byłej Jugosławii, a 4,1% to ludność innych narodowości).

PKB Niemiec wynosi około 2.112 mld USD, przyrost roczny oscyluje wokół 1,3%, inflacja wynosi około 2% rocznie, a stopa bezrobocia waha się w okolicach 9%. Struktura PKB prezentuje się następująco: około 68,5% przypada na usługi, 30,3% na przemysł, a tylko 1,2% na rolnictwo.

W Niemczech działalność gospodarcza, związana z handlem międzynarodowym, jest szczególnie rozwinięta. Szczególnie intensywny jest obrót handlowy z najbliższymi sąsiadami. Około 53% całego obrotu przypada na kraje Unii Europejskiej. Najważniejszymi partnerami handlowymi są: Francja (około 11%) i USA (około 9%).

Profil ogólny absolwentów

Główne wymagania, stawiane na rynku niemieckojęzycznym pracownikom jutra, można pogrupować w pięć ogólnych haseł:

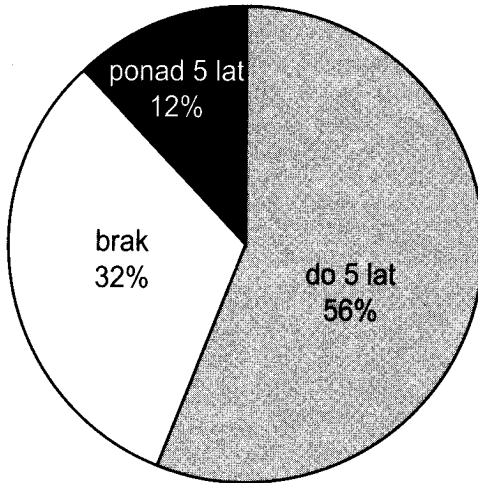
- elastyczność umysłowa – oznacza elastyczność myślenia i reagowania w nowym otoczeniu i nowych sytuacjach. Osoba elastyczna w takim rozumieniu wie, czego chce i stara się to realizować także w ciągle się zmieniających warunkach.
- samodzielność – przedsiębiorczość i inicjatywa nie są już zarezerwowane dla właścicieli firm i przedsiębiorców. Jest to truizm, ale stały się wymogiem na większości stanowisk pracy. Obecnie nie jest już rzadkością, że firmy nie tylko tolerują, ale nawet popierają dodatkową działalność zarobkową swoich pracowników, o ile, oczywiście, nie jest to praca wykonywana dla konkurencji.
- myślenie w kategoriach osiągnięć – gotowość do ciągłego podejmowania wyzwań i zaangażowanie w pracę zyskują coraz bardziej na znaczeniu. Ma to związek z rosnącą konkurencją na większości rynków i presją konkurencyjną. Dlatego rosną wymagania wobec pracowników, aby wykazywali się osiągnięciami. To sprawia, że pracownicy są również wystawieni na ciągłą kontrolę. Można to określić jako “amerykanizację” stanowisk pracy ze wszystkimi tego zaletami i wadami.
- ciągłe kształcenie – nauka staje się integralną częścią pracy, granice między nimi powoli się zamazują. Ciągłe kształcenie staje się wymogiem zarówno dla awansów pionowych (w górę hierarchii), jak również poziomych (do innych obszarów działalności lub zawodów). Jest też coraz częściej koniecznością, ze względu na błyskawicznie zmieniające się technologie i warunki na rynku.
- postrzeganie rynku pracy globalnie – dzięki otwarciu granic w ramach Unii Europejskiej każdy obywatel UE może teoretycznie pracować w dowolnym kraju członkowskim na podobnych stanowiskach, jak w kraju pochodzenia. Powoduje to z jednej strony zwiększoną konkurencję na krajowym rynku pracy, ale z drugiej strony - możliwość poszukiwania lepiej płatnej pracy w innych krajach. Przepływ siły roboczej między państwami staje się rzeczywistością nie tylko dla dużych międzynarodowych koncernów, ale także dla średnich i mniejszych firm. Ponadto internacjonalizacja rynków wymaga zatrudniania pracowników z międzynarodowym doświadczeniem.

Wszystkie powyższe przesłanki wskazują, że w przyszłości niemieckojęzyczny rynek pracy będzie wymagał od pracowników dużo większej wszechstronności i uniwersalności, a także zmiany dotychczasowych stereotypów myślenia.

Austria

Wśród absolwentów występuje przy tym kilka sprzecznych wzajemnie tendencji: z jednej strony poszukiwane są osoby młode, co wymusza skrócenie czasu studiowania do minimum, a z drugiej strony cenione jest doświadczenie zawodowe, które, zdobywane podczas studiów, opóźnia opuszczenie murów uczelni. Odbija się to na średnim czasie studiowania (statystyce, podawanej bardzo chętnie przy opisach wszystkich kierunków na wyższych uczelniach), wynoszącym w Austrii prawie 7 lat. Ta skomplikowana sytuacja znajduje swoje odzwierciedlenie także w ilości godzin, jakie przeciętny student poświęca na studiowanie i działalność zarobkową – odpowiednio 41 i 11 godzin tygodniowo. Daje to równowartość około 50.000 etatów (Gruber 1999: 16).

Przyjrzyjmy się teraz, jakie doświadczenie zawodowe posiada statystyczny absolwent austriackiej wyższej uczelni:



Rys 1. Doświadczenie zawodowe absolwentów. op. cit. Gruber 1999: 15

Powyższy wykres został opracowany w oparciu o dane zebrane wśród firm uczestniczących w targach pracy na WU (Wirtschaftsuniversität – odpowiednik warszawskiej SGH) w roku 1999 i opisuje, jaki odsetek absolwentów ma już za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe. Taka sytuacja na rynku sprawia, że osoba dysponująca doświadczeniem zawodowym przekraczającym 5 lat jest w położeniu niemalże komfortowym w porównaniu ze swoimi rówieśnikami. A trzeba dodać, że przecież studia w Austrii trwają średnio o 2-3 lata dłużej niż w Polsce, więc liczba studentów z doświadczeniem zawodowym nie jest imponująca.

Kwalifikacje, pożądane przez pracodawców w Austrii (Gruber 1999: 18) oraz podnoszące wartość pracownika, to:

- umiejętność obsługi komputera,
- znajomość minimum jednego języka obcego (im więcej, tym lepiej),
- kwalifikacje z dwóch obszarów (np. technika/gospodarka, gospodarka/prawo),
- doświadczenie zawodowe w odpowiedniej branży,
- umiejętności negocjacyjne,
- znajomość finansów na poziomie przedsiębiorstwa,
- podstawowe wiadomości i umiejętności z zakresu marketingu, reklamy i PR,
- dobra organizacja pracy i zarządzanie własnym czasem,
- doświadczenie w prowadzeniu grup,
- umiejętność występowania publicznego.

Problemem dla absolwentów (w opinii pracodawców) jest niedostateczne dopasowanie kandydatów do tego profilu. Jako podstawowe wady firmy podają zbyt wysokie wymagania finansowe, brak samodzielności oraz zarozumiałość. Ponadto wytrzymałość na stres oraz gotowość do zmiany miejsca pracy (np.

na inne miasto) są w opinii pracodawców niewystarczające (Gruber 1999: 23). Brzmi to może paradoksalnie, ale w Austrii i w Niemczech, gdzie migracje międzyregionalne są dużo powszechniejsze niż w Polsce, nadal jest to, zdaniem pracodawców, zbyt niska skłonność.

Jak widać, pracodawcy austriaccy oczekują od pracowników dość konkretnych umiejętności. Komputer jest w pewnym sensie warunkiem koniecznym – bez jego obsługi trudno sobie obecnie wyobrazić jakąkolwiek pracę umysłową.

Znajomość języków obcych zajęła wysoką pozycję głównie ze względu na dwa czynniki: spowodowany niedużym rynkiem wewnętrznym wysoki poziom obrotów w handlu zagranicznym i członkostwo w Unii Europejskiej, wymuszające jeszcze częstsze kontakty z partnerami zagranicznymi.

Bardzo ciekawym wymogiem są kwalifikacje z dwóch obszarów. Oznacza to, że pracodawcy poszukują osób o podejściu interdyscyplinarnym i o możliwie szerokim przygotowaniu teoretycznym. Taka charakterystyka pozwala przypuszczać, że kandydat lepiej poradzi sobie z problemami w życiu zawodowym. Jest to o tyle ciekawe wymaganie, że w Polsce nie formułuje się go jeszcze wprost, ale kandydaci z ukończonymi dwoma kierunkami mają faktycznie większe szanse na rynku pracy. Może to wynikać nie tylko z faktu lepszego przygotowania do rozwiązywania zróżnicowanych problemów, ale także pozwala przypuszczać, że absolwent jest osobą dobrze zorganizowaną i z inicjatywą.

Na końcu tej listy pojawia się także dość ciekawe wymaganie – umiejętność występowania publicznego. Wynikać to może w pewnym stopniu ze struktury przedsiębiorstw w Austrii. Ponieważ dominują tam małe i średnie przedsiębiorstwa, różnego rodzaju prezentacje handlowe dla potencjalnych partnerów handlowych są częstsze niż w Polsce. Z tego powodu, osoba potrafiąca występować publicznie, może być wykorzystana do przeprowadzenia prezentacji, a trudno przecież wymagać od pracodawcy, żeby uczył pracownika takich umiejętności (szczególnie w małej firmie).

Niemcy

Według badań niemieckich (Hoffman 1999: 29 oraz 109), osoby odpowiadające w firmach za nabór nowych pracowników zwracają u kandydatów uwagę na następujące cechy:

- gotowość do podejmowania wyzwań,
- zaangażowanie,
- umiejętności komunikacyjne,
- umiejętność pracy w grupie,
- gotowość do ciągłej nauki,
- umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów,
- myślenie zorientowane na praktykę.

Pod uwagę brane są także:

- kwalifikacje fachowe (w szczególności przedmioty ściśle związane z praktyką),
- temat pracy dyplomowej (w szczególności jego bliskość do praktyki),
- ocena z egzaminu końcowego,
- wiek kandydata,
- doświadczenie zawodowe zdobyte podczas studiów,

- odbyte praktyki,
- w zależności od pozycji, o którą ubiega się kandydat, różnego rodzaju umiejętności dodatkowe (języki, obsługa komputera itp.).

Z kolei, według niemieckich doradców personalnych (Hoffman 1999: 163), pracodawcy dzielą cechy kandydatów na dwie grupy: *hard skills* i *soft skills*. Do *hard skills* czyli cech i umiejętności mierzalnych należą (w kolejności ważności):

- studia zorientowane na praktykę,
- zaliczone praktyki w firmach,
- znajomość angielskiego (także francuskiego lub hiszpańskiego),
- obsługa komputera,
- ukończenie uniwersytetu państwowego,
- wybór przedmiotów wiodących na studiach,
- czas trwania studiów (maks. 12 miesięcy),
- ocena z dyplomu (min. 3,5),
- wykształcenie zawodowe,
- praktyki za granicą,
- wiek (maks. 30 lat),
- studia za granicą,
- temat pracy dyplomowej,
- działalność społeczna,
- ocena z matury,
- oceny z egzaminów,
- MBA,
- doktorat.

Warte uwagi są niskie pozycje zarówno studiów podyplomowych, jak i doktoratu przy jednoczesnym wysokim uplasowaniu się odbytych praktyk. Stoi to w sprzeczności z potocznym w Polsce wyobrażeniem na temat wysokiej rangi doktoratu w krajach niemieckojęzycznych. Można to prawdopodobnie wytłumaczyć innym profilem kandydata – wśród absolwentów wyższych uczelni pracodawcy poszukują osób na stanowiska, na których doktorat jest raczej niepotrzebny, a nawet może stanowić niepotrzebny bagaż w postaci „overqualification”. Dla firm podstawowymi kryteriami, pozwalającymi „odsiać” kandydatów, są (głównie ze względu na łatwość sprawdzenia): oceny na studiach, długość studiów i wiek.

„*Soft skills*” czyli cechy „miękkie” kandydata są dzielone w następujący sposób:

- cechy osobowości,
- umiejętności społeczne,
- sposób myślenia,
- inne (zainteresowania, przygotowanie ogólne).

Oto ranking cech „miękkich”:

- gotowość do podejmowania wyzwań,
- zaangażowanie,
- umiejętności komunikacyjne,
- umiejętność pracy w grupie,
- gotowość do ciągłej nauki,
- umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów,
- myślenie zorientowane na praktykę,

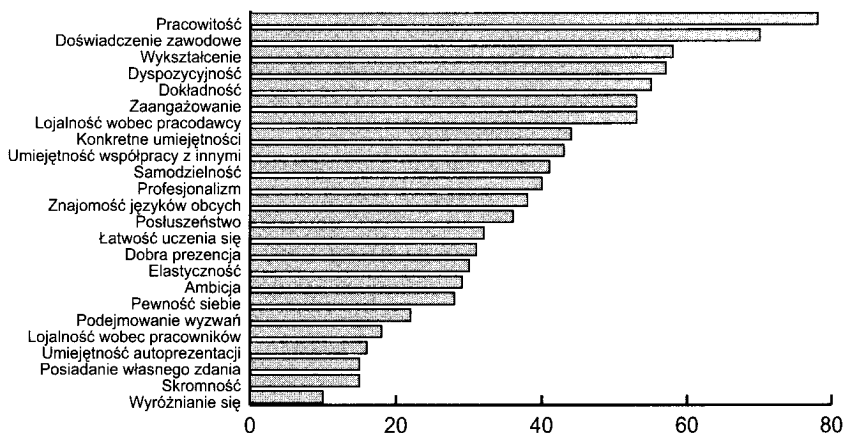
- poczucie odpowiedzialności,
- odporność na stres,
- ogólny obraz osobowości,
- dążenie do wyznaczonych do celów,
- elastyczność,
- przedsiębiorczość,
- samodzielność,
- efektywność,
- myślenie analityczne,
- mobilność.

Wart wzmianki jest fakt, iż kreatywność, przygotowanie ogólne czy zainteresowania nie są w Niemczech uważane za kryteria istotne.

Z reguły (tzn. w ponad 50% firm) umiejętności zawodowe są cenniejsze niż poza zawodowe. 25% firm uważa ich istotność za równorzędną (Hoffman 1999: 164). Charakterystyczne jest jednak, że środek ciężkości przesuwa się po przejściu do następnego etapu czyli rozmowy kwalifikacyjnej. Wówczas oceniane są właśnie cechy osobowości i wrażenie, jakie kandydat robi na przeprowadzającym wywiad. Innymi słowy, na etapie selekcji dokumentów istotne są kryteria „twarde”, a „miękkie” zyskują na znaczeniu dopiero przy osobistym kontakcie. Wśród najczęściej wymienianych cech, poszukiwanych przez firmy, znajdują się w tym przypadku (Hoffman 1999: 164): wzbudzanie zaufania, umiejętność dopasowania się, identyfikacja z instytucją, swobodne prowadzenie rozmowy.

Polska

A jak prezentują się dane z Polski? W latach 2002 i 2003 SMG/KRC na zlecenie Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego AIG i Gazety Wyborczej przygotowało raporty na temat rynku pracy dla absolwentów uczelni wyższych w Polsce. Oto wybrane informacje:



Rys. 2. Cechy najbardziej cennie przez pracodawców. Źródło: Dudkiewicz 2003: 40.

Zastanówmy się nad kilkoma pierwszymi na liście cechami, a więc najczęściej przez pracodawców pożądanymi.

Dwie pierwsze pozycje na liście łączą się w pewien sposób ze sobą. Pracodawcy cenią sobie kandydatów z doświadczeniem zawodowym, najlepiej w danym zawodzie, ale nie jest to tylko wymaganie oparte na „widzimisię” firmy. Po prostu doświadczenie zawodowe, szczególnie zdobyte podczas studiów, jest dobrym prognostykiem pracowitości i zaangażowania pracownika w przyszłości.

Wykształcenie jest w tym przypadku rozumiane nie tylko jako wykształcenie akademickie, ale także jako wszelkiego rodzaju kwalifikacje dodatkowe, zdobyte podczas pracy lub nauki.

Teza o dużym znaczeniu wykształcenia znajduje, zresztą, potwierdzenie w danych makroekonomicznych – o ile bezrobocie w ostatnich latach systematycznie rośnie, o tyle stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem jest stale niższa od stopy bezrobocia ogółem.

	1994	1998	2002
Bezrobocie ogółem (%)	13,9	10,6	19,7
Bezrobocie wśród osób z wyższym wykształceniem (%)	3,6	3,0	7,5
Pracujący ogółem (tys.)	14.747	15.335	13.722
Pracujący z wyższym wykształceniem (tys.)	1.643	1.989	2.226

Źródło: Dudkiewicz 2003: 90

Dyspozycyjność jest dość szczególnym pojęciem. Szczególnym, bo trudno definiowalnym i pojmowanym często jako slogan. Najczęściej za dyspozycyjność uważa się posłuszeństwo i możliwość poświęcenia się pracy w jak największym wymiarze godzin.

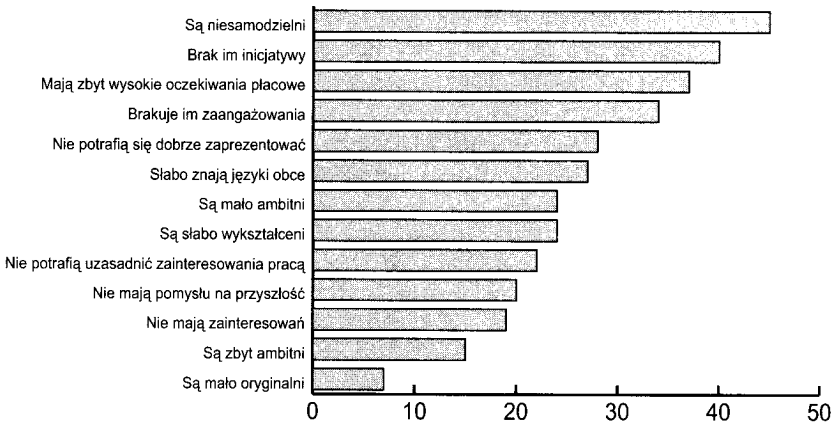
Dokładność, lojalność i zaangażowanie są dość niemierzalnymi i subiektywnymi pojęciami, ale dają się też w pewnych okolicznościach dość prosto określić. Najczęściej pracodawcy próbują wyciągnąć od kandydata informacje na ten temat podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Oczywiście, nie wprost – zwykle wystarczy przykład rozwiązania jakiegoś problemu z dotychczasowej pracy lub działalności społecznej (rzadziej z życia prywatnego).

tZastanówmy się nad najważniejszymi z tych zarzutów.

Oczywiście, można się nie zgadzać z opinią pracodawców, którzy chcieliby często od kandydatów niemożliwego (w postaci chociażby kilkuletniego doświadczenia zawodowego i ukończonych studiów w wieku 25 lat), ale niektóre z tych opinii znajdują potwierdzenie w innych danych. Podstawową przesłanką, potwierdzającą niesamodzielną i brak inicjatywy kandydatów, jest polski system edukacyjny, promujący osoby mało aktywne i „niekłopotliwe” (mówiąc wprost – nie zadające pytań).

Z kolei zbyt wysokie wymagania płacowe mogą wynikać ze słabo jeszcze rozwiniętego systemu akademickich biur kariery, który w innych krajach pełni funkcję doradczą-wspomagającą. W polskich warunkach kandydatowi często trudno jest jednoznacznie określić właściwą płacę na danym stanowisku.

Oczywiście, nie jest to usprawiedliwianie absolwentów, bo przecież te dane są dostępne, tyle że nie są, mówiąc potocznie – „podane na tacy”.



Źródło: Dudkiewicz 2002: 48.

Brak zaangażowania wiąże się dość ściśle z niesamodzielnnością i brakiem inicjatywy, więc nie wymaga raczej dodatkowego komentarza.

Nieumiejętność dobrego zaprezentowania się pracodawcy jest problemem, który występuje nie tylko w Polsce. W innych krajach próbuje się go rozwiązywać między innymi poprzez warsztaty, organizowane na uczelniach dla studentów. Podczas takich zajęć czy seminariów przekazywana jest podstawowa wiedza na tematy, związane z całym procesem rekrutacji w ogólności i rozmową kwalifikacyjną w szczególności. Studenci poznają tam podstawowe techniki, jakie mogą zastosować podczas ubiegania się o pracę.

W Polsce tego typu szkolenia już istnieją, ale jest to raczej wyjątkiem niż regułą. Dlatego nieumiejętność dobrego zaprezentowania się pracodawcy można częściowo wytłumaczyć nieco utrudnionym dostępem do takich inicjatyw. Ale tylko częściowo. W końcu nieco inicjatywy wystarczy, aby zdobyć tego typu wiedzę.

Podsumowanie

Jak widać z przytoczonych danych, oczekiwania wobec absolwentów w Polsce i krajach niemieckojęzycznych mają tyle samo podobieństw, co różnic. Głównym wątkiem, rzucającym się w oczy, jest poziom konkretności oczekiwań. W Austrii i w Niemczech pracodawcy chcieliby zatrudnić osobę, posiadającą kilka konkretnych umiejętności (obsługa komputera, znajomość języka obcego), zaś w Polsce dominują raczej ogólniki w rodzaju: pracowitość, dyspozycyjność, lojalność wobec pracodawcy. W Austrii i w Niemczech wśród cech poszukiwanych rolę dominującą odgrywają bardzo skonkretyzowane i łatwo mierzalne aspekty: czas trwania studiów, oceny na studiach, znajomość finansów, praktyka zagraniczna. W Polsce z parametrów mierzalnych w czołówce najpopularniejszych cech można

wymienić tylko „konkretne umiejętności”, czyli zbiorczy i bardzo pojemny agregat.

Różnice te mogą wynikać z kilku przyczyn:

- rynek pracy w Niemczech i w Austrii jest wyraźniej ustrukturalizowany i oczekiwania wobec absolwentów są precyzyjniejsze,
- wyższe wykształcenie ma inne znaczenie w Polsce niż w Niemczech czy Austrii, gdzie wykształcenie zawodowe również jest pożądane, ale u innych grup kandydatów,
- ze względu na stabilniejszy i posiadający dłuższą historię rynek uczelniany pracodawcy w Niemczech i w Austrii wiedzą dokładnie, czego mogą oczekiwać po absolwencie każdej uczelni,
- pracodawcy w Polsce są bardziej skłonni nauczyć absolwenta potrzebnych w danej pracy umiejętności lub też uważają je za nieistotne.

Aby jednak zweryfikować te hipotezy, potrzebne są pogłębione badania tych zagadnień.

Z drugiej jednak strony - wszędzie pracodawcy oczekują od absolwenta doświadczenia zawodowego. Czy to w formie „studiów zorientowanych na praktykę” (tzw. Praxisorientiertes Studium – Niemcy), „doświadczenia z odpowiedniej branży” (Austria), czy po prostu „doświadczenia zawodowego” (Polska). Również niska pozycja lub wręcz nieobecność na listach cech poszukiwanych doktoratu lub studiów MBA jest wspólna dla wszystkich badanych rynków. Ten fakt akurat nie dziwi, ponieważ trudno oczekiwać od absolwenta wyższej uczelni, że od razu po jej ukończeniu uzyska tytuł doktora lub Master of Business Administration.

Najciekawsza jest jednak bardzo podobna zarówno w Polsce, jak i w Austrii wizja braków u absolwentów – w oczach pracodawców są oni przede wszystkim niesamodzielni i mają zbyt wysokie wymagania płacowe. Taka zgodność pozwala przypuszczać, że cechy te nie są związane z kulturą narodową czy systemem kształcenia, ale prawdopodobnie będą wyglądać podobnie także w innych krajach. Oczywiście, aby móc to jednoznacznie stwierdzić, potrzebne są dodatkowe badania, ale hipoteza taka może być postawiona ze stosunkowo dużą pewnością.

Można przypuszczać, że w przyszłości cechy, poszukiwane w Niemczech czy w Austrii, zyskają uznanie i wyższe pozycje w rankingach także i w Polsce. Stanie się tak nie tylko ze względu na obecność w naszym kraju kapitału niemieckiego czy austriackiego, ale także jako logiczny skutek integracji gospodarek i przepływu pracowników.

Oczywiście, ze względu na różny poziom szczegółowości danych polskich, niemieckich i austriackich wnioski z powyższego porównania powinny być potraktowane raczej jako sugestie niż wiążące konkrety, ale obrazują one pewne tendencje i jako takie pozwalają tworzyć sobie wyobrażenia i formułować ogólne zalecenia.

Być może, następne badania pozwolą znaleźć punkty wspólne i różnice między absolwentami na różnych rynkach Europy i precyzyjniej określić kierunki rozwoju rynku pracy dla absolwentów wyższych uczelni.

Informacja o autorze

Mgr Michał Mijał, doktorant w Katedrze Teorii Organizacji WZ UW.

E-mail: mijal@mail.wz.uw.edu.pl

Bibliografia

- The Economist. 2002. *Świat w liczbach 2002*, Warszawa: Studio EMKA
- Gruber, M. 1999. *Career 2000*, Wiedeń: CAREERsystem
- Hofmann, L., Klug, S. i D. Köhler. 1999. *Gabler/MLP Berufs- und Karriereplaner 1999/2000: Wirtschaft*, Wiesbaden: Gabler
- Michalik, M.B. 1994. *Leksykon państw świata '94/95*, Warszawa: Wydawnictwo KRONIKA
- Dudkiewicz, M. (red.) 2002. *Raport AIG i Gazety Wyborczej – Praca dla młodych*, Warszawa: Agora
- Dudkiewicz, M. (red.) 2003. *Raport AIG i Gazety Wyborczej – Młodzi w pracy*, Warszawa: Agora
- Wirtschaftskammer Österreich. 1999. *Statistisches Jahrbuch 1998*, Wiedeń: Wirtschaftskammer Österreich