

Monika JAKUBIAK
Politechnika Lubelska

Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów kierunków ekonomicznych w dobie przemian rynku pracy

Synopsis: Zmiany zachodzące aktualnie na rynku pracy implikują konieczność coraz większej elastyczności pracowników oraz dostosowywania posiadanych kompetencji do potrzeb i wymagań pracodawców. Istotne staje się więc poznanie oczekiwań stawianych potencjalnym pracownikom, w celu dostosowania się do nich i znalezienia satysfakcjonującej pracy. Jest to szczególnie ważne w przypadku ludzi młodych, wchodzących na rynek pracy. Znając potrzeby i wymagania potencjalnych pracodawców, mogą oni lepiej wykorzystać okres studiów, zdobywając oprócz wiedzy także potrzebne na rynku pracy kwalifikacje i umiejętności.

Problematyka niniejszego artykułu dotyczy oczekiwań pracodawców wobec kompetencji absolwentów kierunków ekonomicznych i zarządzania, w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy oraz w procesie kształcenia.

Materiał empiryczny prezentowanego opracowania stanowią wyniki badań przeprowadzonych przez autorkę w latach 2010–2011 wśród 80 pracodawców zatrudniających absolwentów studiów o profilu ekonomicznym i zarządzania. Badania przeprowadzono metodą badania ankietowego przy wykorzystaniu specjalnie skonstruowanego kwestionariusza ankiety.

Pracodawcy proszeni byli o dokonanie oceny 40 kompetencji (30 ogólnych i 10 menedżerskich), w dwóch aspektach – ich znaczenia w pracy zawodowej oraz poziomu poszczególnych kompetencji prezentowanego przez zatrudnionych w firmie absolwentów. Uzupełnieniem danych ilościowych były pytania otwarte, w których pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie mocnych oraz słabych stron absolwentów kierunków ekonomicznych i zarządzania oraz największych dysproporcji pomiędzy kompetencjami absolwentów a oczekiwaniami pracodawców.

Słowa kluczowe: oczekiwania wobec absolwentów, wymagania pracodawców, rynek pracy, kompetencje, absolwenci.

Wprowadzenie

Współczesny rynek pracy, podążając za zmianami zachodzącymi w gospodarce, ulega nieustannym przeobrażeniom. Wpływ na to mają globalizacja, inte-

gracja rynków, rewolucja informacyjna i informatyczna, skracający się cykl życia produktów, czy wreszcie zmiany demograficzne – starzenie się społeczeństw.

Zmiany te implikują konieczność coraz większej elastyczności pracowników, dostosowywania posiadanych kompetencji do coraz to nowych potrzeb i wymagań potencjalnych pracodawców. Istotne staje się więc poznanie oczekiwań stawianych potencjalnym pracodawcom, w celu dostosowania się do nich i znalezienia satysfakcjonującej pracy. Jest to szczególnie ważne w przypadku ludzi młodych, wchodzących na rynek pracy. Znając potrzeby i wymagania potencjalnych pracodawców, mogą oni lepiej wykorzystać okres studiów, zdobywając oprócz wiedzy także potrzebne na rynku pracy kwalifikacje i umiejętności.

1. Rynek pracy w dobie przemian

W dobie globalizacji współczesnych gospodarek, rozwoju technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, powstawania nowych zawodów, zapotrzebowania na nowe umiejętności, problematyka rynku pracy nabiera szczególnego znaczenia. W aktualnej sytuacji nie znajduje już większego zastosowania klasyczny model rynku pracy, ograniczający poprzez sztywne regulacje możliwości dostosowywania się do zmian, zarówno samego rynku pracy, jak i jego uczestników. Konieczne staje się więc modyfikowanie teorii opisujących mechanizmy rynku pracy. Głównym wyznacznikiem współczesnych teorii rynku pracy jest odejście od klasycznego założenia, że popyt na pracę i jej podaż zależą wyłącznie od ceny (płacy), której zmiany mogą zagwarantować równowagę na rynku pracy ([6], s. 113–114).

Podstawowym zjawiskiem determinującym warunki współczesnego rynku pracy jest globalizacja, występująca w wielu sferach – społecznej, politycznej czy kulturowej (por. [10]). Proces globalizacji jest jednak najbardziej wymierny w płaszczyźnie ekonomii, gdzie występują dwa podejścia do jego definiowania. W pierwszym termin ten oznacza liberalizację wymiany handlowej, swobodny przepływ pracowników, informacji, kapitału i technologii, umiędzynarodowienie koncernów, standaryzację produkcji, konsumpcji i stylów życia. Druga podstawa metodologiczna definiuje globalizację jako proces powstawania „Nowej Gospodarki” – gospodarki opartej na wiedzy (GOW) (por. [5], s. 13).

Globalizacja spowodowała sytuację, w której punktem odniesienia dla pracowników i pracodawców przestają być standardy narodowe (regionalne, lokalne), na rzecz obowiązujących i ujednoliconych norm światowych. Rynek, na którym funkcjonuje coraz więcej organizacji, staje się rynkiem globalnym, a konkurencyjna pozycja przedsiębiorstwa w jednym kraju uzależniona jest od jego pozycji w innych krajach (por. [15], s. 27). Dążenie do ujednolicenia warunków współpracy pomiędzy pracodawcami i pracownikami na świecie spo-

wodowało większą mobilność przestrzenną siły roboczej, podążającej za najkorzystniejszymi dla niej warunkami pracy. Przemieszczanie się pomiędzy narodowymi rynkami pracy obecnie jest charakterystyczne dla osób z wysokimi, uniwersalnymi kwalifikacjami zawodowymi (w tym znajomością języków obcych) (por. [4], s. 247). Osoby te wyjeżdżają za granicę nie tylko z powodu braku możliwości podjęcia zatrudnienia w kraju (jak to było w latach wcześniejszych), ale także dla realizacji aspiracji zawodowych (w tym wynagrodzeń) ([9], s. 230). Konsekwencją tej sytuacji jest globalna konkurencja także na rynku pracy, powodująca stopniowe wyrównywanie się standardów, w tym kształcenia i zdobywania kompetencji zawodowych ([11], s. 838–861). Z punktu widzenia realiów rynku pracy istotna staje się deregulacja kolejnych segmentów gospodarki w poszczególnych krajach. W efekcie braku chęci i możliwości ingerencji państwa w stosunki pracownicze pojawiające się problemy pomiędzy pracodawcami i pracownikami muszą być rozwiązywane wewnętrznie.

Istotną rolę w procesie globalizacji odgrywa Unia Europejska (UE), do struktur której należy aktualnie 28 krajów. Dążenie do integracji europejskiej, wolny rynek, a w szczególności coraz większa swoboda przepływu pracowników między poszczególnymi krajami UE mają niezmiernie istotny wpływ na kształtowanie się rynku pracy, nie tylko na terenie UE, ale na całym świecie. Wraz z postępującą integracją europejską, deklaracją bolońską i procesem lizbońskim pojawiła się koncepcja edukacji globalnej, oznaczająca, zdaniem S. Borkowskiej, zarówno przekazywanie informacji w wymiarze globalnym, jak też interdyscyplinarne, wielowymiarowe podejście metodyczne do uczenia się, będącego procesem trwającym całe życie. Kształcenie i edukacja powinny więc wykazywać się tak dużą elastycznością, aby uczący sam mógł dostosowywać się do zmieniających warunków gospodarki i rynku pracy (por. [1], s. 287–288).

Istotnym wyznacznikiem zmian gospodarczych, mających niewątpliwie istotny wpływ na współczesny rynek pracy, jest spadek znaczenia wielkich ponadnarodowych korporacji na rzecz mniejszych przedsiębiorstw. Do lat 70. XX w. to właśnie duże koncerny międzynarodowe stanowiły podstawę kapitalistycznego systemu ekonomicznego, decydując o międzynarodowej sytuacji gospodarczej. Do lat 50. korporacje były wspierane przez władze państwowe, traktowano je jako gwarancję suwerenności gospodarek narodowych (por. [3], s. 582–585). Przedsiębiorstwa te dążyły do obniżania kosztów produkcji, wykorzystując efekt skali, jednocześnie masowa produkcja uniemożliwiała elastyczne reagowanie na zmiany i szybkie wdrażanie innowacji technologicznych. Ze względu na coraz szybsze zmiany gospodarcze zachodzące na świecie od lat 80., model korporacyjny zaczął ustępować lepiej przygotowanym na zmiany przedsiębiorstwom proinnowacyjnym.

W literaturze występuje wiele definicji innowacji, która pozostaje przedmiotem zainteresowania nie tylko naukowców, ale także menedżerów przedsiębiorstw reprezentujących różne gałęzie przemysłu. W naukach ekonomicznych

pojęcie innowacji pojawiło się po raz pierwszy za sprawą J.A. Schumpetera, który sformułował pięć przypadków pojawiania się innowacji, tj. nowych kombinacji elementów materialnych oraz siły produkcyjnej człowieka. Innowację można więc określić, wykorzystując tę klasyczną definicję, jako: 1) wprowadzenie nowych wyrobów lub udoskonalenie istniejących, 2) wprowadzenie niewykorzystywanej dotychczas metody produkcji, 3) otwarcie nowego rynku zbytu, 4) zdobycie nowych źródeł surowców/półfabrykatów, 5) przeprowadzenie nowej organizacji przemysłu ([14], s. 104).

Olbrzymie znaczenie dla rynku pracy miała także rewolucja informatyczna, w efekcie której nastąpił po raz pierwszy w historii gospodarek światowych tak znaczny spadek zapotrzebowania na siłę roboczą oraz zmniejszenie zatrudnienia w konkretnych zawodach (tzw. pracowników o przestarzałych kwalifikacjach). Wprawdzie pojawiło się dzięki temu zapotrzebowanie na nowe zawody i kompetencje, jednak nie na tak dużą skalę, aby znaleźć miejsce dla rzeszy pracowników wypchniętych z rynku pracy (por. [12], s. 28).

Z rewolucją informatyczną wiąże się także rosnąca popularność Internetu, powodująca, że trudno wyobrazić sobie bez niego funkcjonowanie współczesnego przedsiębiorstwa. Przejawia się to nie tylko w posiadaniu przez przedsiębiorstwa stron internetowych czy wykorzystywaniu korespondencji elektronicznej, ale także w trendzie tworzenia „firm globalnych”, funkcjonujących niekiedy głównie w przestrzeni wirtualnej.

Istotny wpływ na sytuację na współczesnym rynku pracy mają zmiany demograficzne, jak utrzymujący się spadek wskaźnika dzietności czy zjawisko ujemnego przyrostu naturalnego (obserwowane aktualnie w części krajów wysokorozwiniętych). Równocześnie postęp cywilizacyjny oraz zmiany społeczno-kulturowe powodują, że coraz liczniejsza jest populacja ludzi starszych, w wielu przypadkach czynnych zawodowo o wiele dłużej niż ich przodkowie.

Gospodarka, a wraz z nią rynek pracy, ulega aktualnie ciągłym przeobrażeniom, a co za tym idzie, do zmian muszą dostosowywać się zarówno pracodawcy, jak również pracownicy. Z zachodzących zmian wynika nieprzewidywalność losów zawodowych większości pracujących osób. Na rozwój i przebieg kariery zawodowej mają bowiem wpływ nie tylko kompetencje, uzdolnienia, rozwijane umiejętności, ale także, w znacznym stopniu, niezależne czynniki zewnętrzne (jak koniunktura gospodarcza, miejsce zamieszkania, czynniki demograficzne, itp.).

W sytuacji niepewności rynkowej ekonomiści poszukują skutecznych metod zwiększenia zatrudnienia i ograniczania bezrobocia, którą może być nowe pojęcie w literaturze przedmiotu – *flexicurity*, powstałe z połączenia: *flexibility* (elastyczność) i *security* (bezpieczeństwo). Koncepcja odpowiada na wyzwania stojące przed pracodawcami i pracownikami, podkreślając potrzebę zachowania równowagi między elastycznością w stosowaniu różnych form zatrudnienia (zwykle na czas określony) a bezpieczeństwem zachowania zatrudnienia przez pracowników (w nowym rozumieniu: zmiany pewności miejsca pracy na pewność zatrudnienia) (por. [13], s. 3–5).

Opisane zmiany na rynku pracy implikują konieczność elastyczności pracowników oraz dostosowywania ich umiejętności i kompetencji do coraz to nowych potrzeb i wymagań pracodawców. Poznanie oczekiwań pracodawców jest szczególnie istotne dla ludzi młodych – studentów i absolwentów – wchodzących dopiero na rynek pracy. Znając potrzeby i wymagania potencjalnych pracodawców, mogą oni lepiej wykorzystać okres studiów, zdobywając potrzebne kwalifikacje i rozwijając umiejętności.

2. Metodologia badań

Materiał empiryczny zgromadzono na podstawie badań przeprowadzonych w latach 2010–2011 wśród pracodawców reprezentujących 80 przedsiębiorstw zlokalizowanych lub posiadających oddziały na terenie województwa lubelskiego. W 54 (68%) spośród badanych przedsiębiorstw aktualnie zatrudnieni byli absolwenci kierunków ekonomicznych i zarządzania, do przedstawicieli tych przedsiębiorstw skierowano pytania dotyczące oceny kompetencji absolwentów.

Strukturę badanych przedstawia tab. 1.

Tabela 1. Struktura badanych przedsiębiorstw (% , n=54)

Sektor*	produkcja	30
	handel	30
	usługi	50
	publiczny	15
	inny	2
Liczba pracowników	od 1 do 9	11
	10–49	22
	50–250	39
	powyżej 250	28

* odpowiedzi nie sumują się do 100%, można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: wyniki badań własnych.

Pracodawcy proszeni byli o ocenę kompetencji (30 ogólnych i 10 menedżerskich) zatrudnionych przez nich absolwentów kierunków ekonomicznych i zarządzania. Kompetencje oceniano w dwóch kategoriach: ich znaczenia w pracy zawodowej oraz poziomu kompetencji prezentowanego przez zatrudnionych w firmie absolwentów.

Ponadto pracodawcy zostali poproszeni o określenie mocnych i słabych stron zatrudnianych absolwentów kierunków ekonomii i zarządzania, a także wskazanie ewentualnych dysproporcji pomiędzy oczekiwaniami pracodawcy i pracobiorcy.

3. Wyniki badań

Badani pracodawcy proszeni byli o dokonanie oceny kompetencji zatrudnionych absolwentów kierunków ekonomicznych i zarządzania w 4 grupach: kompetencje instrumentalne, systemowe, interpersonalne i menedżerskie.

Tabela 2. Kompetencje instrumentalne zatrudnionych absolwentów wg opinii pracodawców

Lp.	Kompetencje instrumentalne	Znaczenie w pracy	Ranga	Prezentowany poziom	Ranga
1	umiejętność analizy i syntezy	3,65	6	3,11	2
2	umiejętności organizacyjne i planowania	3,77	2	2,81	5
3	podstawowa wiedza ogólna	3,09	9	2,78	6
4	podstawy wiedzy ogólnej w danym zawodzie	3,44	8	2,94	4
5	porozumiewanie się w mowie i w piśmie w języku ojczystym	3,67	4	1,65	10
6	znajomość języka obcego	2,94	10	2,94	4
7	podstawowe umiejętności informacyjne	3,48	7	2,37	9
8	umiejętność zarządzania informacjami	3,72	3	2,74	7
9	umiejętność rozwiązywania problemów	3,83	1	3,20	1
10	umiejętność podejmowania decyzji	3,65	6	2,46	8

Oznaczenia: p – poziom istotności; wszystkie różnice istotne statystycznie ($p < 0,05$).

Źródło: wyniki badań własnych.

Respondenci ocenili znaczenie wszystkich kompetencji instrumentalnych w pracy zawodowej istotnie wyżej niż poziom nabyty przez absolwentów podczas studiów (tab. 2).

Tabela 3. Kompetencje interpersonalne wg opinii respondentów

Lp.	Kompetencje interpersonalne	Znaczenie w pracy	Ranga	Prezentowany poziom	Ranga	p
1	krytycyzm i samokrytycyzm	3,06	4	2,91	2	*
2	umiejętność pracy w zespole	3,50	1	3,09	1	*
3	umiejętności interpersonalne	3,46	2	2,57	5	*
4	umiejętność pracy w zespole interdyscyplinarnym	3,13	3	2,48	6	*
5	umiejętności komunikowania się z ekspertami innych dziedzin	3,00	5	2,74	4	*

Tabela 3. Kompetencje interpersonalne wg opinii respondentów (cd.)

Lp.	Kompetencje interpersonalne	Znaczenie w pracy	Ranga	Prezentowany poziom	Ranga	p
6	zrozumienie różnorodności i wielokulturowości	2,39	7	2,39	7	x
7	umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	2,52	6	2,81	3	*
8	zaangażowanie etniczne	1,63	8	2,20	8	*

Oznaczenia: p – poziom istotności; * – różnice istotne statystycznie ($p < 0,05$).

Źródło: wyniki badań własnych.

Analiza wyników badań odnośnie do kompetencji instrumentalnych pokazała zbieżność jedynie w zakresie pierwszych lokat obu rankingów, na których znalazła się umiejętność rozwiązywania problemów, ze średnimi odpowiednio 3,83 oraz 3,20 w czteropunktowej skali. Dalsze miejsca rankingu cechowała większa rozbieżność pomiędzy kompetencjami pożądanymi przez pracodawców a posiadanymi przez ich pracowników.

Rankingi w zakresie kompetencji interpersonalnych (tab. 3) charakteryzowały się większą zbieżnością. Najwyżej oceniono umiejętność pracy w zespole (średnie 3,50 oraz 3,09), najniżej zaś zaangażowanie etniczne (8. lokaty obu rankingów, za średnimi odpowiednio 1,63 i 2,20) oraz zrozumienie różnorodności i wielokulturowości (7. lokaty, ze średnimi 2,39). W przypadku tej grupy kompetencji wystąpiły dwie sytuacje, gdzie pracodawcy ocenili poziom kompetencji prezentowany przez absolwentów istotnie wyżej niż znaczenie tych kompetencji w pracy. Sytuacja ta dotyczyła umiejętności pracy w środowisku międzynarodowym oraz zaangażowania etnicznego.

Znaczne różnice zaobserwowano pomiędzy rankingami przydatności w pracy i prezentowanego przez absolwentów poziomu – w przypadku oceny kompetencji systemowych (tab. 4). Umiejętność samodzielnej pracy, która zajęła 1. lokatę w rankingu kompetencji pożądaných w pracy (ze średnią 3,70), znalazła się dopiero na 7. miejscu wśród poziomu nabytych kompetencji (średnia 2,48). Z kolei na 1. miejscu tej klasyfikacji znalazło się przygotowanie i prowadzenie projektów (średnia 3,19), które zajęło dopiero 9. lokatę (ze średnią 3,31) pod względem znaczenia w pracy. Na zbliżonych lokatach sklasyfikowano jedynie rozumienie kultur i zwyczajów w innych krajach (12. ze średnią 2,31 vs. 11. – 2,30). Zdolności przywódcze okazały się kompetencjami w tej grupie ocenionymi istotnie wyżej wg poziomu zdobytego podczas studiów niż znaczenia w pracy.

Tabela 4. Ocena kompetencji systemowych

Lp.	Kompetencje systemowe	Znaczenie w pracy	Ranga	Prezentowany poziom	Ranga
1	umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce	3,65	3	2,46	8
2	umiejętność prowadzenia badań	2,44	11	2,61	5
3	umiejętność uczenia się	3,63	4	2,83	4
4	umiejętność przystosowania się do nowych sytuacji	3,56	7	2,41	10
5	kreatywność	3,61	5	2,24	12
6	zdolności przywódcze	2,87	10	2,93	3
7	rozumienie kultur i zwyczajów w innych krajach	2,31	12	2,30	11
8	umiejętność samodzielnej pracy	3,70	1	2,48	7
9	przygotowanie i prowadzenie projektów	3,31	9	3,19	1
10	inicjatywa i przedsiębiorczość	3,56	7	2,41	10
11	dbałość o jakość	3,67	2	2,54	6
12	wola odnoszenia sukcesów	3,46	8	2,98	2

Źródło: wyniki badań własnych.

Również w przypadku kompetencji menedżerskich (tab. 5) ich przydatność w pracy respondenci ocenili istotnie wyżej niż poziom prezentowany przez zatrudnionych absolwentów kierunków ekonomicznych i zarządzania. Mimo różnic pomiędzy średnimi arytmetycznymi, lokaty poszczególnych kompetencji w obu rankingach były jednak zbliżone. Największe różnice zaobserwowano w zakresie myślenia i działania globalnego (7. lokata; średnia 3,11 vs. 2.; 2,85) oraz wiedzy z zakresu marketingu (2. lokata; 3,35 vs. 6.; 2,63).

Uzupełnieniem wypowiedzi pracodawców odnośnie do zatrudnianych absolwentów kierunków ekonomii i zarządzania były odpowiedzi na zawarte w kwestionariuszu ankiety pytania otwarte.

Pracodawcy, poproszeni o wskazanie mocnych stron absolwentów kierunków ekonomicznych i zarządzania, wskazywali najczęściej:

- dobre przygotowanie teoretyczne oraz wiedzę (45% wskazań),
- umiejętność analitycznego myślenia, przygotowanie do pracy z cyframi (po 15%);
- umiejętność szybkiego uczenia się oraz adaptacji do nowych sytuacji (po 8%).

Tabela 5. Kompetencje menedżerskie wg opinii badanych

Lp.	Kompetencje menedżerskie	Znaczenie w pracy	Ranga	Prezentowany poziom	Ranga
1	zarządzanie zmianami	3,22	4	2,83	3
2	wiedza specjalistyczna	3,44	1	2,78	4
3	wiedza z zakresu zarządzania	3,30	3	2,98	1
4	wiedza z zakresu zarządzania strategicznego	3,07	8	2,20	10
5	wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	3,06	9	2,50	9
6	wiedza z zakresu prawa	2,96	10	2,52	8
7	wiedza z zakresu finansów	3,19	6	2,69	5
8	wiedza z zakresu marketingu	3,35	2	2,63	6
9	myślenie i działanie globalne	3,11	7	2,85	2
10	doświadczenie zawodowe	3,20	5	2,52	8

Źródło: wyniki badań własnych.

Natomiast wśród słabych stron absolwentów analizowanych kierunków studiów znajdują się, zdaniem pracodawców:

- zbyt mało doświadczeń nabytych jeszcze w trakcie studiów (25% wskazań);
- brak powiązania pomiędzy wiedzą teoretyczną a umiejętnościami praktycznymi (23%);
- ogólne specjalizacje, brak skonkretyzowanych celów zawodowych (po 9%);
- niska samodzielność, mała kreatywność (po 8%);
- niedostateczne kompetencje interpersonalne (4%).

Respondenci zostali także poproszeni o wskazanie największych dysproporcji pomiędzy kompetencjami absolwentów kierunków ekonomii i zarządzania a oczekiwaniami pracodawców. Zdaniem badanych, dotyczą one przede wszystkim:

- poziomu wynagrodzenia, zbyt wygórowanych oczekiwań pracobiorców w tym zakresie (54%);
- praktycznego zastosowania wiedzy zdobytej podczas studiów (13%);
- braku doświadczenia u absolwentów (7%);
- zaangażowania w wykonywane obowiązki (4%).

Podsumowanie

Analiza wyników przeprowadzonych badań wykazała, że pracodawcy oczekują od absolwentów kierunków ekonomicznych i zarządzania posiadania konkretnych kompetencji – wiedzy, umiejętności, postaw, które mogą oni zdobywać jeszcze podczas studiów. W zakresie niemal wszystkich 40 ocenianych kompe-

tencji wystąpiły istotne statystycznie różnice pomiędzy poziomem oczekiwanym a prezentowanym przez zatrudnionych w przedsiębiorstwach absolwentów, przy czym oczekiwania pracodawców przewyższały poziom kompetencji pracowników.

Wynika z tego, że młodzi ludzie, chcąc zdobyć w przyszłości satysfakcjonującą pracę, powinni jeszcze w trakcie studiów zdobywać wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, inwestować czas wolny w zdobywanie doświadczeń zawodowych i inne formy aktywności (działalność społeczna, naukowa, wymiana studencka, szkolenia i in.). Ważne jest uświadomienie młodym ludziom, że pierwsze doświadczenia zawodowe powinni oni traktować raczej jako inwestycję w swój rozwój i przyszłą karierę, nie zaś jako jedynie źródło dochodów. Pracodawcy potwierdzają bowiem, że najlepszą formą rekrutacji jest odbywanie praktyk czy staży w danej firmie.

Sytuacja absolwentów na rynku pracy nie zależy jednak tylko od studentów. Grupy interesariuszy rynku pracy tworzą bowiem także szkoły wyższe, instytucje oraz pracodawcy, których wspólnym celem powinna być realizacja procesu kształcenia w taki sposób, aby studenci po ukończeniu studiów mogli znaleźć satysfakcjonującą pracę, pracodawcy – pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, uczelnie zaś winny przegotowywać studentów w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, dostosowując ich kwalifikacje do potrzeb rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy.

Literatura

- [1] Borkowska S., *Czy dyfuzja atypowych form zatrudnienia jest warunkiem koniecznym jego wzrostu?*, [w:] *Kapitał społeczny*, red. L. Frąckiewicz, A. Rączaszek, Katowice 2004.
- [2] Brzeziński M., Czop K., Leszczyńska A., *Badania wpływu kreatywności i innowacyjności na rozwój przedsiębiorstwa*, „Współczesna Ekonomia” 2009, nr 3(11).
- [3] Camelia O., Monica S., *Multinational Corporations and World Economy*, „Ovidius University Annals: Economic Sciences Series” 2010, Vol. 10, Issue 2.
- [4] Carnoy M., *The Great Work Dilemma: Education, Employment, and Wages in the New Global Economy*, „Economics of Education Review” 1997, Vol. 16, No. 3.
- [5] Gierszewska G., Wawrzyniak B., *Globalizacja. Wyzwania dla zarządzania strategicznego*, Poltext, Warszawa 2001.
- [6] Holmlund B., *Unemployment Insurance in Theory and Practice*, „Scandinavian Journal of Economics” 1998.
- [7] Janasz W., Kozioł-Nadolna K., *Innowacje w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2011.

- [8] Loscher P., *Making the global economy more sustainable*, „Corporate Governance” 2010, Vol. 10, No. 4.
- [9] Michaelides M., *Labour market oligopsonistic competition: The effect of worker immobility on wages*, „Labour Economics” 2010, No. 17.
- [10] Morawski W., *Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.
- [11] O'Rourke K.H., Sinnott R., *The Determinants of Individual Attitudes Towards Immigration*, „European Journal of Political Economy” 2006, Vol. 22, issue 4.
- [12] Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery post-stronkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- [13] Schmid G., *Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse*, CES Working Papers, Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, 2009, No. 75.
- [14] Schumpeter J.A., *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa 1960.
- [15] Sikorski Cz., *Wymagania rynku globalnego*, [w:] *Polskie firmy wobec globalizacji. Luka kompetencyjna*, red. A. Sitko-Lutek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- [16] Wright P.C., Geroy G.D., MacPhee M., *A human resources model for excellence in global organization performance*, „Management Decision” 2000, No. 38/1.
- [17] Xu J. et al., *Macro process of knowledge management for continuous innovation*, „Journal of Knowledge Management” 2010, Vol. 14, No. 4.

Employers' Requirements Regarding Graduates of Studies in Economy in the Period of Transformations on the Labour Market

Summary: Changes occurring on the labour market at the moment demand greater flexibility on the part of employees as well as adjustment of competencies to the needs and requirements of potential employers. Therefore, becoming familiar with these requirements and adjusting to them seems significant from the point of view of finding awarding employment. This is particularly important in case of young people entering the labour market. Being familiar with the needs and requirements of potential employers the youth can take advantage of their studies and acquire, apart from knowledge, the necessary skills and qualifications.

The paper focuses on employers' requirements regarding competencies of the graduates of studies in economy and management in the period of transformations on the labour market and in the process of education.

The empirical material was collected on the basis of a diagnostic survey conducted in the years 2010–2011 among 80 employers potentially offering work to the graduates of economics and

management university courses. The empirical analyses were conducted on the basis of the authors' own questionnaire.

The employers were asked to assess 40 competences (30 general competences and 10 managerial competences). The competences were regarded in two aspects, taking into consideration their role in professional career and the level of competences reached at university by employed the graduates of economics and management university courses. The open questions supplemented the quantitative data. The questions invited employers to indicate strengths and weaknesses of management and economy studies graduates and the greatest disproportions between competencies of the graduates and employers' requirements.

Keywords: employers' requirements, requirements towards graduates, labour market, graduates, competences.