

EDUKACJA MENEDŻERA



STAN POLSKIEJ EDUKACJI WYŻSZEJ – dlaczego coraz więcej osób wybiera prywatne uczelnie?

Jeszcze kilka lat temu granica dzieląca uczelnie publiczne od prywatnych była bardzo wyraźna. Z tymi pierwszymi kojarzyły się prestiż, stabilizacja i wysoka jakość kształcenia, z tymi drugimi opłaty i obniżone wymagania względem studentów.



Dr Joanna
Podgórska-Rykała

Z podziałem tym wiązały się również tryby studiowania, odpowiednio: dzienny i zaoczny. Dziś, te stereotypowe dychotomie stanowią już historię, a o wyborze kierunku i samej uczelni decyduje wiele różnorodnych czynników. Gdzie należy się jednak doszukiwać tak widocznego sukcesu uczelni prywatnych, które krok po kroku, zagarniają rynek, konkurując z powodzeniem z największymi polskimi uczelniami publicznymi?

Rosnąca podaż a orientacja na klienta

Widok 40- lub 50-latka z książkami pod pachą i kubkiem kawy w ręce

nikogo już nie dziwi. Spędzanie weekendów na uczelni to dla wielu, nie tylko 20-latków codzienność. Rynek pracy jest bezlitosny, z wizją „pracy na całe życie” pożegnaliśmy się już dawno. Doksztalcamy się więc nieustannie, podnosimy kwalifikacje, zmieniamy branżę, wciąż trzymamy rękę na pulsie. Biorąc pod uwagę dający się we znaki niż demograficzny i zmniejszony w związku z tym popyt na usługi edukacyjne, a także ogromną podaż w obszarze kształcenia akademickiego, studia przestały stanowić dla wielu cel autoteliczny. Alternatywa: studia czy praca straciła uzasadnienie, bo dziś można mieć i jedno, i drugie, w dodatku jednocześnie. I tu pojawia się pierwszy element, składający się na sukces prywatnych uczelni. Chodzi oczywiście o indywidualne podejście do studenta, pozwalające godzić naukę z pracą zawodową lub nawet rodzicielstwem. Studenci prywatnych uczelni nie wiedzą na ogół czym są kilkugodzinne

kolejki „po wpisy” oraz czemu ich koledzy z uczelni publicznych drżą przez „panią z dziekanatu” i przypisują jej nieograniczoną władzę. Mają bowiem swobodny kontakt z każdym wykładowcą bez względu na jego tytuł naukowy bądź stanowisko w strukturze władz uczelni.

Plusy i minusy

Orientacja na klienta nie oznacza jednak niskich standardów kształcenia, a wręcz przeciwnie. Semestralne ewaluacje i oceny wykładowców, a także częste wizytacje na zajęciach i swobodny kontakt ze studentami pozwalają władzom uczelni na weryfikację jakości prowadzonych zajęć. Zasada „płacę, więc wymagam” działa tu w dwie strony. Jakości wymagają zarówno studenci, jak i szefowie. Wykładowcy i eksperci stają na wysokości zadania, a ci, którzy się nie sprawdzają po prostu odchodzą. Inaczej jest na uczelniach państwowych, gdzie oprócz pasjonatów, wspaniałych pedagogów i wybitnych ludzi nauki jest też wiele przypadkowych osób, niemających poza dydaktycznego doświadczenia zawodowego teoretyków, zatrudnionych na okresy długoletnie i praktycznie

nieuśwalnych. Wydaje się jednak, że pasją do dyscypliny naukowej зараżać mogą jedynie osoby, które łączą w swojej pracy zaangażowanie, wiedzę i doświadczenie. Dostrzegają i doceniają to kandydaci na studia. Wydaje się, że jednym z ważniejszych atutów uczelni państwowych jest mocno rozbudowana infrastruktura (m.in. akademiki, laboratoria). Jeśli jednak przyjrzymy się uważnie podstawowemu wyposażeniu uczelni prywatnych i publicznych, to wiele przemawia za tymi pierwszymi. Łatwo dostępny sprzęt audiowizualny, wygodnie i nowocześnie wyposażone sale dydaktyczne, stolówki oferujące niedrogie wyżywienie, bezpłatne parkingi, a nawet pokoje dla matek karmiących oraz żłobki i kluby malucha dla dzieci studentów to tylko niektóre z udogodnień, jakie czekają na chętnych w wielu prywatnych uczelniach.

Kierunki odwzorowujące zapotrzebowanie rynku pracy

Zmiany na rynku pracy następują dynamiczne. Z roku na rok zmniejsza się bezrobocie, a jednak niedostosowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do ofert pracy jest

wciąż bardzo widoczne. Wybór odpowiedniego kierunku i co za tym idzie, ścieżki zawodowej, jest pierwszym krokiem w przyszłość, szczególnie, jeśli chodzi o maturzystów. Uczelnie prześcigają się z ofertami, jednak te mniejsze, prywatne są w tym zakresie szybsze, elastyczniejsze i bardziej kreatywne, czym przeciągają rzesze niezdecydowanych na swoją stronę. W razie potrzeby modyfikują programy, uruchamiają nowe specjalności czy oferują studentom dodatkowe kursy lub szkolenia. Oferta uczelni niepublicznych jest zazwyczaj kompleksowa. Każdy, bez względu na wiek znajdzie tam coś dla siebie. Prawdziwe obłężenie przeżywają Uniwersytety Trzeciego Wieku, Uniwersytety Młodzieżowe czy Uniwersytety Dziecięce, które oferują swoim studentom mnóstwo atrakcji i form spędzania wolnego czasu, sprawiając, że mury uczelni tętnią życiem bez ustanku. Absolwenci studiów licencjackich lub magisterskich są natomiast zapraszani na różne seminaria, kursy, szkolenia i studia podyplomowe, których tematyka z semestru na semestr jest coraz bardziej interesująca.

Autor jest adiunktem w Instytucie Administracji i Prawa Wyższej Szkoły Humanitas

Jaką wartość mają studia, czyli czy szkoła wyższa ma jeszcze jakieś znaczenie

W Polsce aż 10,7 proc. młodych ludzi w wieku 15-24 lat nie podejmuje pracy, ani nie uczy się. Z badania Diagnoza Społeczna 2015 wynika, że odsetek ten wzrasta nieprzerwanie od 2011 roku. Dane wskazują również, że w ostatnich dwóch latach uczestnictwo w podnoszeniu kwalifikacji zwiększało szanse na znalezienie zatrudnienia przez bezrobotnych. Na drugim biegunie znajdują się jednak młodzi, których trapi tzw. choroba dyplomu, czyli przeświadczenie, że wyższe wykształcenie daje pewność atrakcyjnego zatrudnienia oraz wyższe stanowisko pracy.



Bartosz **Kaczmarczyk**

Według raportu Instytutu Badań Edukacyjnych bezrobocie wśród polskich absolwentów klasyfikuje się poniżej średniej Unii Europejskiej. Niemniej jednak, nadal mówimy tu o tendencji wzrostowej: pomiędzy rokiem 2007 a 2013 były to 4 punkty procentowe. Niepokojące z kolei jest to, że co trzeci absolwent studiów wyższych pozostaje bez pracy na dłużej niż rok, co świadczy o istotnych barierach wejścia na polski rynek pracy. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że aktywność ograniczająca się jedynie do zdobycia dyplomu, mającego rzekomo zapewnić wymarzoną pracę, jest jedną z głównych przyczyn porażki młodych ludzi. Badania pokazały, że posiadanie dyplomu na

poziomie licencyjnym nie przekłada się na wyższe zarobki i lepszą pracę. Coraz częściej dumni posiadacze licencji, lecz bez jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego, muszą podejmować się niskowycenowym prac fizycznych – o ile mają do tego chęci i szczęście. W wyniku popularyzacji studia licencyjne straciły swoją wartość na rynku pracy.

Choroba dyplomu i bierność

Z jednej strony rezygnacja z edukacji i bierność zawodowa, z drugiej nastawienie tylko na zdobywanie kolejnych certyfikatów, potwierdzających rzekome kwalifikacje – to główne problemy utrudniające młodym ludziom wejście na rynek pracy. W celu poprawy sytuacji niezbędne jest ich większe zaangażowanie i bardziej świadome planowanie kariery. Skutecznym rozwiązaniem wydaje się być podejmowanie jakiegokolwiek formy zatrudnienia jak najwcześniej i tym samym zdobywanie cennego doświadczenia zawodowego. W Polsce cały czas pokutuje etos etatu, jako



najdoskonalszej i jedynej słusznej formy zatrudnienia. To nastawienie determinuje oczekiwania młodych, niedoświadczonych ludzi, którzy dopiero wchodząc na rynek pracy, oczekują od razu zatrudnienia na czas nieokreślony i astronomicznych zarobków. Niestety rzeczywistość jest zupełnie inna – w tym momencie pracodawcy już coraz rzadziej patrzą na wykształcenie, a zatrudnienie uzależ-

niają od posiadanego doświadczenia praktycznego kandydatów. Łatwość, z jaką można zdobyć dyplom, nie jest korzystna dla rynku pracy. Niepotrzebnie hamuje potencjał młodych ludzi, których „papier” koniec końców okazuje się nic nie wart. Z kolei całkowita bierność zawodowa i edukacyjna młodzieży to w dłuższej perspektywie katastrofa dla gospodarki. Niezależnie od wykonywanej pracy

i wyuczonego zawodu, istotna jest dbałość o rozwój umiejętności i stopniowe podnoszenie kwalifikacji. Tymczasem badania wskazują, że zaledwie 9 proc. osób powyżej 25. roku życia uczestniczyło w jakiegokolwiek aktywności związanej z podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych czy innych umiejętności.

Autor jest prezesem zarządu Polskiej HR SA.

Studia podyplomowe. Jak pomagają ukształtować ścieżkę kariery?

W latach 80. młodzież po liceum szła na studia dzienne, które profilowały ich późniejszy kierunek rozwoju zawodowego, często pod dyktando opinii otoczenia lub rodziców. Studia były dla elit. W latach 90., po przewrocie gospodarczym zaczął dominować trend łączenia pracy z nauką, a młodzież pracowała i jednocześnie kształtowała swój rozwój zawodowy studiując na studiach zaocznych. Studia miały im zagwarantować pewną pracę i wartość na rynku pracy. Studenci kończyli często uczelnie dla samego dokumentu i wynikającej z niego nadziei na pewną pracę.

Wojciech **Grzybowski**

Po 2000 roku okazało się, że jeden kierunek zawodowy nie wystarcza. Na uczelniach zaczęło się pojawiać coraz więcej studentów, którzy kończyli po kilka kierunków studiów, a realizowanie co najmniej dwóch stało się standardem. Po 2005 r. na uczelniach prywatnych rozpoczyna się prawdziwy boom na studia uzupełniające podyplomowe, którego trend wydaje się systematycznie rosnać. Pojawiło się również całkowicie nowe zjawisko – wielu absolwentów wraca na uczelnie i zdobywa nowe wykształcenie na

studiach podyplomowych, które zyskują miano praktycznych warsztatów zawodowych, prowadzonych przez praktyków, doświadczonych ekspertów, trenerów i coachów.

Poszerzanie kwalifikacji

Same studia w znacznej mierze pozwalają ukształtować dynamicznie rozwijającą się ścieżkę kariery. Znaczna część studentów to doświadczeni menadżerowie, którzy mają wykształcenie prawnicze, medyczne, handlowe, którzy szukają dla siebie szansy na awans. Pojawiają się również mamy na urlopie wychowawczym, wykorzystujące

czas na doksztalcenie. Część to też prywatni przedsiębiorcy, którzy nie posiadają wykształcenia menadżerskiego i sprzedażowego, założyli firmy, biznes się rozkręcił i szukają konkretnych podpowiedzi w prowadzeniu swojej działalności. Absolwenci studiów podyplomowych w większości deklarują, że znacznie poszerzyli swoje kwalifikacje, stali się pewniejsi, część z nich podjęło odważniejsze decyzje zawodowe, niektórzy odważyli się na podjęcie własnej działalności gospodarczej. Wszystkich łączy świadomość potrzeby nieustającego rozwoju zawodowego i reagowania na dynamiczne sytuacje na rynku. Studia stają się okazją do spotkania ekspertów, dokonuje się skuteczny transfer aktualnej, nowoczesnej wiedzy, a same spotkania pełnią również funkcję integracji środowisk oraz rozwoju popularnego obecnie networkingu. Często podczas studiów zawiązują się znajomości, które owocują nowymi biznesami, czy nowym miejscem pracy.

Studia – jak je w pełni wykorzystać

Kiedy znajdziemy się w weekend w okolicach jakiejś wyższej uczelni, możemy odnieść wrażenie, że więcej obecnie osób studiuje zaocznie, na kierunkach podyplomowych niż na dziennych, a z uczelni zaczyna korzystać więcej dojrzałych specjalistów, którzy na nowo zaczęli kształtować swój rozwój osobisty i zawodowy. Ten trend zdaje się rosnać. Uczelnie na bieżąco śledzą, co się dzieje na rynku i czego oczekują dojrzały, doświadczony studenci, tworząc nawet do około 70 wyprofilowanych pod daną specjalizację kierunków. Do ich prowadzenia zapraszani są praktycy, którzy często, poza wykonywaniem funkcji wykładowcy, trenera, szkoleniowca, na co dzień wykonują zawód, z którego przeprowadzają warsztaty. Studenci studiów podyplomowych dokładnie wiedzą, czego oczekują od uczelni i wykładowców. W latach 90. i po 2000 roku spora część osób decydujących się na naukę,

wybierała kierunki zupełnie nieodpowiadające ich rzeczywistym oczekiwaniom, możliwościom i umiejętnościom. Teraz, jako osoby dojrzałe, piastujące wysokie i specjalistyczne stanowiska w firmach, podejmują decyzje o rozwoju kwalifikacji lub jej radykalnym poszerzeniu, a często też zmianie. Wielu studentów ma na swoim koncie po 3 – 4 kierunki studiów Lean manufacturing, zintegrowany system informatyczny SAP ERP, księgowość i płace w małej firmie i wiele innych. Głównym kryterium nie jest już tylko papier, dyplom, ale przede wszystkim szansa na spotkanie praktyków, specjalistów, którzy rzeczywiście mają bogaty portfel doświadczeń, którym chcą i lubią się dzielić. Same zjazdy u najlepszych praktyków przebiegają w sposób dynamiczny, czas poświęcany jest na studium przypadku z konkretnych firm, a studia przebiegają jak najlepsze warsztaty szkoleniowe.

Autor jest trenerem i coachem w firmie Business Training – PASJA GDT



SPOŁECZNA AKADEMIA NAUK
www.san.edu.pl

25 kierunków

Studia po polsku i po angielsku



Studia I, II stopnia
3 doktoryzowania
Studia podyplomowe

CLARK
UNIVERSITY



Studia **Master** i **MBA**
z amerykańskim dyplomem

SAN - Lider Kształcenia Praktycznego

Łódź
Bełchatów
Brodnica
Garwolin
Kotóbrzeg

Warszawa
Londyn
Olkusz
Ostrów Wielkopolski
Radomsko

Kraków
Skarżysko-Kamienna
Szczecinek
Świdnica
Zduńska Wola

Jakie drzwi otwiera dyplom MBA?

Programy MBA są obecne w Polsce od ponad 20 lat i w tym czasie zmieniła się nie tylko polska gospodarka, infrastruktura czy kultura prowadzenia biznesu, ale też rola i miejsce studiów menedżerskich – w tym możliwości, jakie daje ich ukończenie.



dr Adam Ubertowski

W latach 90. posiadanie dyplomu MBA było rzadkością, wywołującą skądinąd dość nieoczekiwane skutki. Nierzadko powodowało raczej... zamykanie drzwi do kariery niż ich otwieranie. Rozpowszechniony był bowiem stereotyp (być może stworzony przez zazdrośników), że absolwent MBA to zwykle pyszałek o ogromnych oczekiwaniach finansowych, niekoniecznie posiadający równie wysokie kompetencje.

MBA – „MUST BE”

W kolejnych latach rynek pracy oswoił się z tym nowym zjawiskiem. Pracodawcy coraz śmielej zaczęli zatrudniać absolwentów MBA, przekonując się, że ukończenie tych studiów i zdobyta w ten sposób wiedza może być dodatkowym atutem. Kariery

naszych byłych studentów wystrzeliły w górę, ich nazwiska pojawiły się w zarządach największych polskich firm. Rosła też liczba przedsiębiorców, prowadzących własne firmy, którzy dojrżeli do decyzji o osobistym podjęciu studiów. Niektórzy z nich – z racji swoich osiągnięć

– z powodzeniem mogliby wystąpić w roli wykładowcy. A jednak mieli przekonanie, że potrzebują jeszcze wsparcia merytorycznego i inspiracji do budowania firm w zmieniającym się świecie. Dzisiaj MBA w Polsce jest już niemal tym, czym od lat był na Zachodzie – tzw. must be. Nie stanowi szczególnego wyróżnika in plus, raczej pozwala uniknąć sytuacji, gdy kandydat aplikujący do stanowiska w zarządzie poważnej firmy jest jedynym z grona ubiegających się o nie, nie posiadającym dyplomu MBA. To

nie jest wcale unikalne zjawisko – raczej należy przyjąć to za upowszechniający się standard. Nie jest żadnym scenariuszem science fiction prognoza, iż za kilka lat brak dyplomu będzie skutecznie zamykał drzwi do eksponowanej kariery biznesowej.

Teoria i praktyka

Taka, a nie inna reakcja decydentów na rynku pracy bierze się z doświadczeń wyniesionych ze współpracy z absolwentami studiów MBA. Wnoszą oni nową

jakość, którą ja na swój użytek nazywam byciem „świadomym menedżerem”. Odróżniają się oni zasadniczo od dwóch innych kategorii: „czystych teoretyków” oraz „czystych praktyków”. Ci pierwsi znają biznes tylko z książek, ci drudzy zaś nie potrafią wyjaśnić przyczyn swoich sukcesów lub porażek. Studia MBA z definicji łączą praktykę i teorię, obejmują też wszystkie najważniejsze obszary narzędzi wspomagających kierowanie firmą. Posiadanie dyplomu MBA powinno być więc gwarancją umiejętności budowania firmy oraz rozumienia związanych z tym mechanizmów. Studia MBA to dwuletni okres, zapewniający sporo pracy związanej z nauką i egzaminami (zapewniam jednak, że jest też przy tym sporo zabawy). To zarówno finansowa, jak i czasowa inwestycja. Spora, jak na polskie warunki. Wyrażam jednak przekonanie, że niewiele jest inwestycji o tak dużej stopie zwrotu. Oczywiście każdy przypadek ludzki jest indywidualny. Jednak patrząc na losy naszych absolwentów z satysfakcją obserwuję, w jaki sposób wykorzystują zdobyte kompetencje, pełniąc funkcje menedżerskie lub też tworząc własny biznes.

Autorka jest dyrektorem programu MBA GFKM



Wsparcie pracodawców w zakresie doszkalania pracowników

Pracodawcę dbającego i doceniającego swoich pracowników można wyróżnić m.in. dzięki działaniom zwiększającym kompetencje członków zespołu. Doszkalanie powinno być traktowane jako inwestycja, a nie jako dodatkowy, zbędny koszt właściciela firmy.



Ewa Bensch

Najbardziej powszechną formą proponowaną przez pracodawców są szkolenia, lecz jak pokazuje praktyka – jest to forma uszczęśliwiania „na siłę”. Oferta szkoleniowa często nie jest dopasowana do oczekiwań pracowników, a samo uczestnictwo jest wtedy traktowane jako dzień wolny od pracy. Dlaczego tak się dzieje? Pracownicy w otoczeniu codziennych obowiązków nie zastanawiają się nad możliwością rozwoju kompetencji.

Szkoleniowa codzienność

Lata doświadczeń w prowadzeniu projektów szkoleniowych pokazują, że pojedyncze szkolenia nic nie zmieniają w funkcjonowa-

niu firmy. Nie zwiększają zysków, nie usprawniają działania, nie integrują zespołu. Efektem prawidłowo przeprowadzonego szkolenia nie są zadowoleni uczestnicy i wysokie oceny w ankietach ewaluacyjnych. Wsparcie pracodawców w zakresie doszkalania pracowników musi rozpocząć się o wiele wcześniej – od oceny kompetencji i identyfikacji potrzeb szkoleniowych. Przedsiębiorstwa nie prowadzą również działań poprzedzających zdefiniowanie potrzeb szkoleniowych. Takimi działaniami są np. oceny 360°, czyli wieloźródłowa metoda zbierania informacji o członkach zespołu. Obok możliwości cyklicznej oceny pracowników, metoda może być też wykorzystana jako jednorazowe narzędzie audytowe, potrzebne do pozyskania wielostronnej, pogłębionej informacji o ocenianych pracownikach. Dzięki nim pracodawca może precyzyjnie określić potrzeby rozwojowe i szkoleniowe. Podczas diagnozy kompetencji pracowników

i wywiadów okresowych można dopiero precyzyjnie zdefiniować potrzeby szkoleniowe. Idealną sytuacją jest, kiedy to pracownik wychodzi z inicjatywą doszkalania – niestety dzieje się to relatywnie rzadko.

Posłuchać, ale niekoniecznie mówić

Nieco odmienną formą doszkalania pracowników jest udział w konferencjach i targach branżowych. Może to być zarówno forma poszerzania wiedzy, jak i sposób motywowania czy nagradzania pracowników. Wyjazd na prestiżową konferencję branżową może być dla zespołu o wiele cenniejszy niż udział w kolejnym szkoleniu z komunikacji. Podczas takich wydarzeń pojawiają się możliwości wymiany doświadczeń, kuluarowych rozmów i nawiązywania kontaktów. Jest to więc dodatkowym profitem zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy. Nierzadko podczas takich spotkań branżowych można wyciągnąć więcej inspiracji. Atutem są zmieniający się prelegenci, eksperci z różnych obszarów, którzy najczęściej starają się podać wiedzę w pigułce, w przystępny i atrakcyjny sposób. Kodeks pracy okre-

śla prawa i obowiązki pracowników dokształcających się. Dużym udogodnieniem jest możliwość uzyskania zwrotu kosztów podróży, podręczników czy noclegów. Jest to możliwe jedynie wtedy, kiedy nastąpi formalne określenie warunków umowy na czas doszkalania się (np. studiów) – czyli uregulowanie kwestii wynagrodzenia czy urlopu. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych z inicjatywy pracodawcy lub z inicjatywy pracownika ale za zgodą pracodawcy, umożliwi również uzyskanie dodatkowych dni urlopu, zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas potrzebny do tego, by punktualnie dotrzeć na obowiązkowe zajęcia oraz czas ich trwania.

Finansowanie na wyciągnięcie ręki

Pracodawca niekoniecznie musi dźwigać cały koszt szkolenia na swoich barkach. W aktualnym okresie budżetowania UE ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, można skorzystać z ofert szkoleń dla osób pracujących. Poszczególne zadania w ramach projektów mają na celu wsparcie przedsiębiorstw i ich pracowników. Rozpoczynając od środków na doposażenie stanowi-

ska pracy, poprzez wzrost kwalifikacji czy przebranzowienie. Jest to również koło ratunkowe w przypadku koniecznych zwolnień pracowników. Zadania określają szczegółowo warunki dofinansowania i stopień zaangażowania finansowego pracodawcy. Jedną z możliwości wsparcia w 2016 jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy. W bieżącym roku właściciele firm będą mogli uzyskać nawet 200 mln zł na szkolenia swoich pracowników bez względu na wiek. W ten sposób można sfinansować studia, warsztaty i wszelkiego typu szkolenia, które mają na celu podniesienie kwalifikacji pracowników. KFS to środki finansowe przygotowane z myślą kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Tutaj warunkiem przyznania dofinansowania jest podjęcie inicjatywy przez pracodawcę lub jego zgodą na szkolenie. Celem projektu jest dostosowanie umiejętności osób pracujących do wymogów rynkowych. Określony jest również próg dofinansowania: mikroprzedsiębiorcy mogą uzyskać 100 proc. dofinansowania, sektor MSP oraz duże przedsiębiorstwa otrzymują 80 proc. dofinansowania.

Autorka jest kierowniczką działu promocji Wyższej Szkoły Humanitas, trenerem, doradcą zawodowym

Praca zgodna z wykształceniem – coraz radsze zjawisko

Praca zgodna z wykształceniem jest coraz radszym zjawiskiem. A to m.in. dlatego, że żyjemy w okresie mocno przejściowym i system edukacji nie nadąża za dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy. Co prawda Peter Drucker już ponad 60 lat temu zapowiedział nastanie ery knowledge workers, ale w Polsce jej nadejście chyba nas zaskoczyło. I nic w tym dziwnego: bycie zaskakiwanym to nasza cecha narodowa.

Urszula
Dziewit-Gontowska

Mądry Polak po szkodzi – chciałoby się westchnąć: kiedy w latach 90 ub. wieku Europa rozwijała ideę uczenia się przez całe życie, my wychwalaliśmy dobrodziejstwa wcześniejszej emerytury i głosiliśmy pochwałę dezaktywizacji zawodowej. Kiedy nasi europejscy sąsiedzi inwestowali w szkolnictwo zawodowe my likwidowaliśmy technika i pocziwe zawodówki. Puszczony samopas system szkolnictwa produkował kolejne roczniki sfrustrowanych, często niezadowolonych z obranej ścieżki kariery, nierzadko bezrobotnych absolwentów.

System oświaty a rynek pracy

Wg badania Millward Brown tylko co trzeci Polak deklaruje pracę w wyuczonym zawodzie, aż 53 proc. twierdzi, że praca nie pokrywa się z profilem wykształcenia, ponad po-

łowa badanych zmieniłaby kierunek kształcenia gdyby mogła cofnąć czas. Wyniki badania w zasadzie nie zaskakują. Epoka postindustrialna w swej klasycznej postaci nie miała okazji zadomowić się w gospodarce

światowej na dłużej. Na przełomie XX i XXI wieku błyskawicznie przekształciła się w gospodarkę opartą na wiedzy. Organizacje w coraz mniejszym stopniu potrzebują pracowników „zaprogramowanych” przez tradycyjne systemy szkolnictwa. Wzrasta natomiast zapotrzebowanie na osoby kreatywne, z pomysłami i zmysłem organizacyjnym, przedsiębiorcze. Wracając do postawionego w tytule twierdzenia: co prawda, praca zgodna z wykształceniem jest coraz radszym zjawiskiem, ale za to coraz częściej pojawia się praca

zgodna z naszymi kompetencjami. I to twierdzenie budzi nadzieję. Wskazuje bowiem na wznoszący trend rozwijania czy uzupełniania kompetencji. Wykształcenie w klasycznym rozumieniu terminu (oby chwilowo), traci na znaczeniu. Zaczynamy dostrzegać, że edukacja to niekoniecznie tylko szkoła, zwłaszcza jeśli to szkoła nieprzystosowana społecznie. Jak to dobrze, że rynek oferuje różne formy rozwoju, poszukiwań, odkrywania prawdziwych talentów i umiejętności zawodowych oraz społecznych. Wartościowe kursy, szkolenia, wykłady, coaching, mentoring są w stanie zastąpić – i to z powodzeniem – szkolnictwo formalne. Zwłaszcza że możemy je sobie dozwalać sami, w zależności od naszych bardzo zindywidualizowanych potrzeb. Temu coraz bardziej elastycznemu podejściu do rozwijania i zdobywania kolejnych umiejętności sprzyjać będzie globalny trend projektowego podejścia do pracy zawodowej.

Rewolucyjne przeobrażenia

Rynek pracy przechodzi rewolucyjne przeobrażenia: zapotrzebowanie na czas pracy ustępuje miejsca zapotrzebowaniu na wspomniane wyżej kompetencje. A to z kolei niekoniecznie idzie w parze z pracą etatową. W schemat pracy projektowej dosko-

nale wpisuje się obserwowane przeze mnie uważnie od kilku lat środowisko interim managerów. Warto o nim wspomnieć, bowiem jest doskonałym przykładem na potwierdzenie postawionej w tytule tezy. Ponad połowa managerów skupionych w Stowarzyszeniu Interim Managers (dane własne SIM) deklaruje, że wykonuje pracę częściowo lub zupełnie niezgodną z kierunkiem wykształcenia. Ale jednocześnie jest to praca zgodna z ich osobistym wyborem. Co więcej, jest to praca projektowa, wolna od ograniczeń etatu. W warunkach polskiego rynku pracy – niemal egzotyka. Jednak – rzadka jeszcze w Polsce – świadomość własnych wysokich kompetencji pozwala w tak elastyczny sposób tworzyć osobiste środowisko pracy interim managera. Te kompetencje to bynajmniej nie efekt klasycznego wykształcenia w szkołach i uczelniach, ale permanentny rozwój przez całe życie. Szkolenia, warsztaty, kursy, wykłady, pisanie książek, studia podyplomowe – to tylko niektóre sposoby uzupełniania wiedzy. Nie podejmuję się prognozowania, kiedy system oświaty nadrobi zaległości w stosunku do rynku pracy. Myślę, że jeszcze długo będzie to pogoń za uciekającym króliczkiem.

Autor jest dyrektorem Centrum Diagnostyki i Rozwoju Kompetencji Centrum Filtrów, Inwenta



Być „humanistą” tzn. być na straconej pozycji?

Sytuacja humanistów na rynku pracy jest jednym z najważniejszych tematów w debacie o relacjach między uniwersytetami a gospodarką. W tej debacie wciąż żywy jest mit, że celem uniwersytetów jest przygotowywanie absolwentów do pracy zawodowej. Stanowi to źródło kolejnego mitu: trzeba dopasować programy studiów do potrzeb rynku pracy. Z pewnością takie oczekiwania powinniśmy kierować wobec szkolnictwa zawodowego, ale nie do uniwersytetów mających zupełnie inną misję.



Dariusz Grochocki

W jakiś sposób wykształciła się niewiara pracodawców w możliwości humanistów. Sami humaniści też często nie wierzą we własne możliwości na rynku pracy. Można być dobrym albo złym studentem, dobrym albo złym humanistą. Dlaczego deprecjonujemy wszystkich adeptów kierunków humanistycznych? Dziś mamy do czynienia z upadkiem statusu społecznego humanistów. Humanisci, niegdyś utożsamiani z inteligencją, byli uważani za najbardziej twórczą część społeczeństwa. Dziś taki potencjał upatrujemy raczej

w specjalistach pracujących w korporacjach i biznesmenach.

Nikt nie wierzy w humanistów

Wśród rekruterów krąży anegdota, być może nawet prawdziwa, o prezie dużej korporacji, który postanowił zatrudnić filozofa na stanowisku menedżera. Za decyzją prezesa tkwiło przekonanie, że humanista obracający się w świecie idei nie będzie zważał na przeszkody i trudności, a realizował plan sprzedaży. Wybór ten okazał się sukcesem. Zadania, z którymi nie radzili sobie specjaliści od zarządzania i finansów, z sukcesem zostały zrealizowane przez zatrudnionego menedżera-filozofa.

Dajmy szansę humanistom

Nie jest to laudacja na cześć humanistów. Kiedy potrzeba technika czy inżyniera, to szukamy konkretnego specjalisty przyrządzającego czy

na poziom innych umiejętności. Chciałbym przekonać pracodawców i rekruterów, aby dali szansę humanistom.

Jak to jest wykształceniem humanistycznym? Uzmysłówmy sobie trzy rzeczy.

Po pierwsze, szkoła i każdy uniwersytet to pewien system, w którym poruszamy się mniej lub bardziej sprawnie. Ta umiejętność nie wystarczy, aby odnaleźć się w rzeczywistości. Oceny i wyniki końcowe nie koniecznie muszą przekładać się na sukces zawodowy i rozwój kariery. Psycholodzy i socjologowie już dawno doszli do wniosku, że osoby uzyskujące średnie oceny, lepiej sobie radzą w życiu niż szkolni prymusi. Szkoła, ukończony kierunek studiów nie musi rzutować na przyszłą pracę zawodową.

Drugą sprawą jest to, że coraz więcej pojawia się ofert pracy, gdzie mało istotny jest ukończony kierunek studiów. Ważniejsze jest to, że posiada się wykształcenie wyższe w ogóle. Jest to niejako wyznacznikiem pewnego poziomu kultury bycia i rozwoju osobistego.

Jest to punkt stykowy z tym, czego oczekują pracodawcy od absolwentów wszystkich specjalności. W ba-

daniach tego typu odnajdziemy podobny zestaw umiejętności i postaw kandydata do pracy: efektywna komunikacja, znajomość języków obcych, umiejętność pracy w grupie, zaangażowanie, otwartość na uczenie się i stały rozwój, umiejętność obsługi komputera.

Po trzecie, kiedy przy jednym stole posadzimy przykładowo 12 specjalistów z różnych firm i branż mających różnorodne wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Następnie przesadzimy ich o jedno miejsce w lewo czy prawo w ten sposób, że każdy przejmie stanowisko pracy osoby siedzącej obok. W efekcie każdy ze specjalistów będzie musiał od podstaw uczyć się nowego stanowiska pracy.

Czas dla pracodawcy i przedsiębiorcy jest cennym zasobem. Rekruterzy starają się znaleźć takiego kandydata na dane stanowisko pracy, aby czas jego wdrożenia do nowych obowiązków był możliwie najkrótszy. Biorąc pod uwagę powyższe powróćmy do naszych bohaterów, w potencjał których wierzy niewiele. Jeśli studia nie gwarantują kariery zawodowej, nie przygotowują do pracy, a oczekiwania pracodawców dotyczą głównie umiejętności osobistych i społecznych, dlaczego zamykać humanistom drogę w wymarzonej przez nich kariery?

Elastyczni, twórcy i innowacyjni

Humanisci dzięki specyfice swojego wykształcenia są bardziej elastyczni na rynku pracy niż absolwenci kierunków technicznych i ścisłych. Są w stanie dostosować się do większej ilości stanowisk pracy niż wyspecjalizowany inżynier.

Z powodu naszej krótkowzroczności wydaje się nam, że umiejętności humanistów są niepraktyczne i mało atrakcyjne. W rzeczywistości jest odwrotnie. To, co zaferować mogą humaniści może stać się twórczą siłą dla rynku pracy i gospodarki. Humanisci potrafią być twórcy i innowacyjni. Gospodarce potrzebni są i jedni i drudzy. Jestem daleki od przeciwstawiania sobie i faworyzowania jakiegokolwiek grupy absolwentów. Humanisci mający wiedzę o człowieku nie powiedzą nam jak produkować, ale co produkować i po co produkować. Ich wiedza o człowieku pozwala nam odkrywać i poznawać potrzeby człowieka.

„Humanisci wracają do łask”, „Humanisci kontratakują” – to nie tylko piękne medialne hasła, ale obietnica nowej jakości rynku pracy, czego po woli stajemy się świadkami.

Autor jest ekspertem Stowarzyszenia „Absolwenci na walizkach”.

Za kilka lat korporacje przejmą rolę edukatora

Z punktu widzenia branży finansowej oraz sektora nowoczesnych usług biznesowych proces kształcenia staje się jednym z kluczowych aspektów tworzących współczesny rynek pracy. Takie nastawienie pracodawców to odpowiedź na rosnącą konkurencję pomiędzy organizacjami, które posiadając podobny profil operacyjny muszą zabiegać o najlepszych kandydatów na rynku. Również najlichniesza grupa obecnie kształtująca rynek pracy w dużych polskich aglomeracjach, czyli tzw. mileniali (rozumiani tutaj wyłącznie jako generacja Y, czyli osoby urodzone pomiędzy początkiem lat 80. a 1995 r.), uważają wsparcie ze strony pracodawców w ich rozwoju zawodowym jako ważny element kultury organizacyjnej.



Jakub Jański

podjęcie analityczne z zaawansowaną wiedzą z obszaru IT.

Otwartość na młodych ludzi

Młodzi kandydaci na rynku są coraz bardziej świadomi faktu, że profil kompetencyjny kształtuje się przez całe życie. Zaangażowanie praco-

dawców wydaje się w tym kontekście jak najbardziej zrozumiałe. Dla pracodawców to trudne zadanie. Stąd coraz bardziej zróżnicowana oferta dostępna dla przyszłych pracowników na rynku – od gamifikacji, poprzez panele, po klasyczne wykłady. Nigdy dotąd rynek pracy nie był aż tak otwarty na młodego kandydata. Oczywiście ogromny wpływ na ten trend ma umiędzynarodowienie polskiego rynku pracy, dlatego na realne wsparcie ze strony pracodawcy mogą liczyć kandydaci, którzy chcą realizować swoją ścieżkę zawodową w ramach centrów biznesowych czy też firm o profilu konsultingowym. Duże organizacje mają zarówno o wiele większe możliwości finansowe, jak i doświadczenie zdobyte na innych rynkach. Co ważne, polski rynek pracy cały czas się spe-

cializuje. Patrząc pod kątem najbardziej rozwijającej się w naszym kraju branży, czyli sektora nowoczesnych usług biznesowych, mamy do czynienia nawet z kształceniem pracowników, którzy nie planowali stawić swoich pierwszych kroków w sektorze wspierającym międzynarodowy biznes. Przykładem może być zawód specjalisty AML, praktycznie nieznanym przed kryzysem finansowym AD 2008. Banki musiały wykształcić w krótkim czasie kadrę specjalistów, potrafiących monitorować i analizować tysiące transakcji na rynkach finansowych. Stąd szeroko zakrojone programy szkolące przez kilka miesięcy młodych ludzi.

Podnieść „wartość” pracownika

Dla profesjonalistów natomiast, posiadających już wieloletnie do-

świadczenie zawodowe, pracodawcy oferują cały wachlarz szkoleń. W niektórych zawodach jest to wymogiem. Przykładem jest audyt – pracując na rzecz dużej firmy audytorskiej każdy pracownik może liczyć na pełne zaangażowanie swojego pracodawcy w zdobyciu kwalifikacji biegłego rewidenta czy międzynarodowej kwalifikacji ACCA. Sektor finansowy stanowi ważną część składową gospodarki opartej na wiedzy. Wchodzimy jednakże w ważny okres transformacji – od wiedzy do innowacji. Konsulting szybko przystosował się do globalnego wymiaru innowacji. Proszę popatrzeć na Wielką Czwórkę, która coraz częściej decyduje się na tworzenie tzw. hubów innowacji bądź centrów doskonałości. Wymiana wiedzy pomiędzy kandydatem, mentorskie wsparcie na wszystkich szczeblach kariery staje się tutaj kluczowe. Sądzę, że za kilka lat korporacje przejmą rolę edukatora. Już teraz można w krajach zachodnich oraz w Stanach Zjednoczonych natrafić na uniwersytety, których założycielem są właśnie korporacje. Dla sektora bankowego i ubezpieczeniowego wojna się dopiero rozpoczyna – rosnąca konkurencja sektora fintech, któremu bliżej do luźnej kultury organizacyjnej, wymusi na pracodawcach stworzenie przestrzeni, w której pracownik będzie mógł liczyć na pełne wsparcie szkoleniowe. Szkolenia oczywiście nie są niczym nowym, ale chodzi o ich formę. Rozwój kompetencji i wiedzy pracownika leży w interesie pracodawcy. Jeżeli będzie inaczej, pracownik, który de facto staje się klientem, wybierze o wiele ciekawszą ofertę złożoną przez start-upy.

Autor jest ekspertem KarierawFinansach.pl



Pamiętajmy, że praca staje się produktem, dlatego jej oferta skierowana do kandydatów musi być atrakcyjniejsza niż konkurencji. Stąd wielu młodych profesjonalistów, otrzymując dodatkowe dni wolne, które należy przeznaczyć na naukę, oraz dofinansowanie, zdobywa kwalifikacje zawodowe lub kontynuuje naukę na studiach podyplomowych czy MBA. Pracodawcy zaczynają sobie zdawać również sprawę, że więź z młodą osobą, która za chwilę pojawi się na rynku pracy, buduje się od pierwszych lat studiów. Stąd konkursy mające na celu zaangażowanie potencjalnego kandydata poprzez bogatą ofertę szkoleń realizowanych wspólnie z uczelniami wyższymi. Wymaga tego obecnie rynek pracy, który potrzebuje zarówno dobrze wykształconej kadry (gospodarka oparta na wiedzy), jak i kandydatów o tzw. profilu hybrydowym, łączącym pozornie niepowiązane ze sobą obszary, jak np. rachunkowość ze znajomością języków obcych lub

Nowoczesna uczelnia kształci praktycznie

Jednym z najważniejszych wyzwań, z którym musi zmierzyć się każda uczelnia, jest przygotowanie w ścisłym porozumieniu z otoczeniem społeczno-gospodarczym takiego programu kształcenia, takiej ilości zajęć praktycznych i takiej oferty krajowych oraz międzynarodowych praktyk i staży, żeby absolwent był jak najlepiej przygotowany do wkroczenia na bardzo wymagający polski i światowy rynek pracy.



prof. dr hab. Roman Patora,
Rektor Społecznej
Akademii Nauk

Nasza Uczelnia wychodzi na przeciw nowoczesnym trendom edukacyjnym oraz oczekiwaniom rynku pracy. Od lat współpracujemy z kilkuset przedstawicielami świata biznesu i kładziemy nacisk na praktyczne kształcenie naszych studentów, zapewniając im możliwość zdobycia bogatego doświadczenia zawodowego w ramach praktyk i staży. Opracowując treści programowe prowadzonych studiów licencjackich,

magisterskich czy podyplomowych, konsultujemy programy konkretnych kierunków z instytucjami i podmiotami gospodarczymi. Zajęcia w SAN prowadzą nie tylko wykładowcy o ugruntowanej pozycji w określonych dyscyplinach badawczych, ale także wielu praktyków, którzy na warsztatowych i praktycznych zajęciach dzielą się ze studentami swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym.

Od roku akademickiego 2016/2017 przekształcamy kierunki studiów na profil praktyczny. To kolejny krok, mający na celu unowocześnienie oferty proponowanych studiów i dostosowanie jej do wymogów otaczającego świata. Kształcenie praktyczne zakłada

bowiem pozyskiwanie do współpracy kolejnych podmiotów biznesowych oraz jeszcze ściślejszą współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym w trakcie przygotowywania programów studiów. To nie tylko konsultacje z biznesem i wykorzystanie doświadczenia przedstawicieli pracodawców, ale także ścisła współpraca z konkretnymi korporacjami. Dzięki temu, nasi studenci zdobywają nie tylko wiedzę z zakresu dyscypliny, którą studiują, ale poznają także konkretny podmiot gospodarczy i zdobywają umiejętności niezbędne do funkcjonowania w danej korporacji. Wartością ścisłej współpracy z konkretnym przedsiębiorstwem często jest także gwarancja stażu lub za-

trudnia w firmie współtworzącej dany kierunek.

Współpraca uczelni z otoczeniem gospodarczym stanowi dziś jedno z najważniejszych wyzwań dla polskiego szkolnictwa wyższego. Nowoczesna uczelnia musi zapewnić absolwentom nie tylko przygotowanie do przyszłej pracy zawodowej, ale także zdobycie konkretnego doświadczenia i profesjonalnych kompetencji niezbędnych do odnalezienia się na wymagającym rynku pracy. Nasza Uczelnia z powodzeniem łączy specjalistyczną wiedzę akademicką z nowoczesnym kształceniem praktycznym, wiemy bowiem, że to stanowi klucz do sukcesu zawodowego naszych absolwentów.

TEKST PROMOCYJNY