

Wstęp

Niniejszy raport prezentuje wyniki empirycznych badań socjologicznych lokalnego rynku pracy Sosnowca, przeprowadzone w grudniu 2003 roku i styczniu 2004.

Celem badań było przede wszystkim dokonanie swoistej konfrontacji:

- z jednej strony badaliśmy oczekiwania, jakie wobec nowoprzyjmowanych pracowników mają współcześni pracodawcy, działający w transformującym się otoczeniu;
- z drugiej strony badaliśmy wyobrażenia o tych oczekiwaniach, jakie mają potencjalni pracobiorcy – uczniowie Sosnowca na pół roku przed egzaminem dojrzałości.

Konfrontacja taka miała dać materiał diagnostyczny dla lokalnej polityki socjalnej i edukacyjnej, służący promowaniu przedsiębiorczości i zapobieganiu bezrobociu. Mieliśmy na uwadze fakt, że żyjemy w okresie, gdy na rynek pracy, dostosowujący się do nadzwyczaj głębokich przemian transformacyjnych, wchodzi ogromna fala wyżu demograficznego. Uznaliśmy, że jednym z najistotniejszych czynników decydujących o lokalnej przedsiębiorczości i poziomie bezrobocia jest edukacja.

Jak pisaliśmy w jednym z wcześniejszych raportów WSZiM w Sosnowcu, badania nasze prowadzone są „w kontekście ustaleń wypracowanych w raportach UNESCO, Komisji Europejskiej, Klubu Rzymskiego oraz OECD. Ustalenia te w formie najbardziej lapidarnej wyrażone zostały we wnioskach w raporcie Komisji Europejskiej *Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa. Biała Księga Kształcenia i Do-*

skonalenia: „edukacja oderwała się zarówno od świata biznesu jak i [...] od społeczeństw – wskazują autorzy raportu Komisji Europejskiej. [...] 12-letnie dzieci często stawiane są w obliczu około tuzina przedmiotów, z których każdy posiada własne pojęcia i terminologię (podczas gdy ich metody argumentacji są bardzo podobne). Jest przeto rzeczą konieczną rozwijanie podejścia interdyscyplinarnego i położenia większego nacisku na metody indukcyjne i eksperymentalne. Wzmocnienia wymagają wówczas umiejętności społeczne, niezbędne w pracach zespołowych”. (*Edukacja dla Europy*, s.84). Systemy edukacji muszą uwzględniać cechy charakterystyczne spółek XXI wieku. Spółka taka prawdopodobnie będzie:

- ogólnie otwarta na świat zewnętrzny (z pewnością na korporacje międzynarodowe, lecz także na małe i średnie przedsiębiorstwa);
- zorganizowana w szerokim zakresie wokół technik informatycznych w sieci wewnętrznej, bądź jako część sieci spółek powiązanych;
- posiadać strukturę elastyczną, zdolną do szybkiego dostosowywania się wokół „ośrodków zysków” złożonych z zespołu projektów;
- postawiona wobec bardzo surowych standardów jakości i wymagań ochrony środowiska;
- skoncentrowana na osiągnięciu wysokiej skali zróżnicowania produktów, co pociąga za sobą rosnące posługiwanie się projektowaniem, odpowiadanie na potrzeby mody, sztuki i kultury;
- umiejscowiona w kontekście techniki o bardzo krótkim cyklu życia, co narzuca wymaganie nieustającej zmiany zakładającej zdolność do przystosowania, innowacji, uczenia się i rozwijania podstawowych umiejętności (*Edukacja dla Europy*, s.74). Podobne ustalenia i oceny znaleźć można w opracowaniach i raportach Komitetu Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Komitetu Badań Naukowych i innych polskich opracowaniach, w tym zwłaszcza prof. prof. Czesława Banacha, Jerzego Dietla, Lucyny Frąckiewicz, Romana Galara, Andrzeja Karpińskiego, Antoniego

Kuklińskiego, Czesława Kupisiewicza, Stefana Kwiatkowskiego, Krzysztofa Porwita i in. Swoistego podsumowania krytycznych opinii o stanie edukacji dokonali Cz. Banach i Cz. Kupisiewicz: „Systemy oświatowe są przestarzałe” – stwierdza raport UNESCO – Uczyć się, aby żyć. Typowe dla obecnego szkolnictwa niedostatki, w tym uczenie się zachowawcze, wrogie wobec innowacji i rozwiązań alternatywnych” – czytamy w raporcie Klubu Rzymskiego – „Uczyć się bez granic” – ograniczają naszą zdolność podejmowania kwestii globalnych. „Edukacja doświadcza kryzysu więzi społecznej” – orzeka raport „Edukacja: w niej ukryty jest skarb” (Kupisiewicz, Banach, s. 224) (Zob. też Kopel, 2002).

Wychodzimy tu z założenia, że wspólne, długookresowe inicjatywy lokalnych władz, instytucji edukacyjnych wszystkich szczebli, agencji i stowarzyszeń biznesowych na rzecz podnoszenia jakości oraz promowania nowych form kształcenia dają poważne nadzieje na wykorzystanie szans rozwoju miasta i regionu i zapobieżeniu niepowodzeniom życiowym i zawodowym młodzieży, która w najbliższych latach wkraczać będzie na rynek pracy. W przypadku Sosnowca i regionu zagłębiowskiego szczególnie aktualny sens ma postulat profesora Antoniego Kuklińskiego – *Przechodzenia od starej G.O.W. do nowej G.O.W.: od gospodarki opartej na węglu do gospodarki opartej na wiedzy* (Kukliński, s.281-284). Tak wytyczone cele postawiły przed nami zadania wypracowania dwóch komplementarnych ankiet adresowanych do:

- pracodawców traktowanych jako ekspertów – praktyków, podejmujących w swych firmach decyzje personalne (Badania lokalnego rynku pracy. Ankieta dla pracodawców);
- uczniów z klas maturalnych sosnowieckich szkół jako potencjalnych pracobiorców (Badania lokalnego rynku pracy. Ankieta dla potencjalnych pracobiorców).

Pracodawców proszono o odpowiedzi na pytania dotyczące pracowników przyjmowanych do pracy w ciągu ostatniego roku. Pytania dotyczyły:

- poziomu ich umiejętności interpersonalnych, umiejętności porozumiewania się, umiejętności samoorganizowania swej pracy;
- wagi, jaką dla pracodawcy mają inne wskazane w ankiecie umiejętności, cechy osobowościowe i dyspozycje pracowników;
- częstotliwości wyszczególnionych w ankiecie wad, które obniżają jakość pracy zatrudnianych pracowników.

Pytano ponadto o inne doświadczenia i spostrzeżenia, m.in. o to, jakie cechy osobowości i umiejętności powinna w większym stopniu kształtować szkoła, biorąc pod uwagę wyzwania współczesnego rynku pracy.

Uczniów proszono o odpowiedzi na pytania dotyczące oczekiwań, jakie wobec nowoprzyjmowanego pracownika ma współczesny pracodawca. Pytano w szczególności o to:

- jaką wagę – ich zdaniem – mają dla pracodawcy wybrane umiejętności pracownika takie jak umiejętności interpersonalne, umiejętności porozumiewania się, umiejętności samoorganizowania swej pracy (zestaw identyczny jak w ankiecie dla pracodawców);
- jaką wagę dla pracodawcy mają inne wyszczególnione w ankiecie umiejętności, cechy osobowościowe i dyspozycje pracowników (także zestaw identyczny jak w ankiecie dla pracodawców).

Uczniów pytano ponadto o zamiary w kwestii poziomu i kierunku ewentualnego dalszego kształcenia się, plany zawodowe oraz zagrożenia, jakie dostrzegają przed swym wejściem na lokalny pracy.

Badaniami objęto 1000 uczniów. Ankietyzację przeprowadzono metodą audytoryjną. **Zwrócono 842 ankiety. Również 1000 ankiet doręczono przedsiębiorcom Sosnowca i regionu.** Ankiety rozprawdzili odpowiednio przeszkoleni studenci studiów zaocznych WSZiM w Sosnowcu. **W założonym przez organizatorów terminie zwrócono 850 ankiet.**