

MŁODZI DOROŚLI SPOŁECZEŃSTWA POSTINDUSTRIALNEGO W POSZUKIWANIU SWOJEJ TOŻSAMOŚCI NA RYNKU PRACY

Opracowanie stanowi analizę literatury przedmiotu w obszarze aspektów kształtowania tożsamości zawodowej młodego człowieka na rynku pracy. Przedmiotem refleksji jest aktywność zawodowa młodzieży ery postindustrialnej, ze szczególnym uwzględnieniem dynamiki i kierunków zmian na rynku pracy. Jak podkreślają autorzy raportu *Foundation Findings: Youth and work*, współcześnie należy położyć duży nacisk na pomoc młodzieży w procesie przechodzenia z edukacji na rynek pracy. Ważne wydaje się w tym procesie podejmowanie działań w zakresie organizacji wszelkich form podnoszących kwalifikacje młodego człowieka a zarazem przygotowujących go do wejścia w świat pracy.

Efektom poczynionych analiz jest wskazanie perspektyw funkcjonowania na rynku pracy młodego człowieka a tym samym dopasowania się do realiów współczesnych postindustrialnych przemian społeczno-gospodarczych.

Słowa kluczowe: młodzież, społeczeństwo postindustrialne, edukacja, tożsamość, rynek pracy.

У роботі здійснено аналіз наукових літературних джерел щодо аспектів формування професійної ідентичності молодого людини на ринку праці. Предметом рефлексії є професійна активність молоді постіндустріального періоду з особливим обґрунтуванням динаміки і напрямів змін на ринку праці. Як підкреслюють автори доповіді *Foundation Findings: Youth and work*, сьогодні потрібно робити наголос на допомозі молоді в процесі переходу від освіти до ринку праці. Важливим видається у цьому процесі діяльність у сфері організації різних форм, що формують кваліфікації молодого людини і водночас готують до входження на ринок праці.

Ефектом здійсненого аналізу є показ перспектив функціонування молодого людини на ринку праці і її адаптація в умовах постіндустріальних суспільно-економічних змін.

Ключові слова: молодь, постіндустріальне суспільство, освіта, ідентичність, ринок праці.

The study is an analysis of the literature on the subject in the area of aspects of shaping the professional identity of a young man on the labor market. The subject of reflection is the professional activity of post-industrial era youth, with particular emphasis on the dynamics and directions of changes on the labor market. As the authors of the *Foundation Findings: Youth and work* report emphasize, nowadays the emphasis should be placed on helping young people in the transition from education to the labor market. It seems important in this process

to undertake activities in the field of organization of all forms that raise the qualifications of a young person and at the same time prepare him for entering the world of work. The situation of young people on the labor market, their difficulties in finding their first job, or the mismatch between the area of education and the demand of the labor market are topics often addressed by experts in the area of work, economics as well as by the media.

The effect of the analyzes made is to indicate the perspectives of functioning on the labor market of a young man and thus to adapt to the realities of contemporary post-industrial socio-economic changes.

Key words: youth, post-industrial society, education, identity, labor market.

Wstęp. Obecnie sytuacja młodych osób na rynku pracy, ich trudności w znalezieniu pierwszego zatrudnienia czy też niedopasowanie obszaru edukacji do zapotrzebowania rynku pracy to tematy często poruszane przez ekspertów. Pomimo poprawiającej się koniunktury na rynku pracy, względnie korzystniejszej niż w pozostałych krajach Unii Europejskiej, młodzież jako uczestnik rynku pracy wymaga ciągłego monitoringu oraz wsparcia ze strony państwa, szczególnie dostępu do specjalistów z zakresu promocji i zatrudnienia. Rynek pracy w stosunku do jednostki jest coraz bardziej wymagający, szczególnie zauważalny stał się problem dopasowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb zgłaszanych przez przedsiębiorców. Mimo, iż uczelnie wyższe, szkoły zawodowe, systematycznie poszerzają swoją ofertę edukacyjną, to nadal obserwowalny jest brak dostatecznego dostosowania szkolnictwa do potrzeb krajowego i globalnego rynku pracy. Generowanie bezrobocia poprzez dużą ilość studentów takich kierunków jak: zarządzanie i marketing, ekonomia, pedagogika, administracja, politologia i nauki społeczne, czy wychowanie fizyczne stawia absolwentów w trudniej sytuacji już na początku ich drogi zawodowej oraz w bardzo szybkim czasie zmusza do przekwalifikowania.

Kończąc etap nauki młodzież jednocześnie dokonuje niełatwych wyborów zawodowych, będących brzemieniem dla ich rozwoju i funkcjonowania na rynku pracy. Waga podejmowanych decyzji jest tym większa, że niejednokrotnie wywiera wpływ na całe dalsze życie młodego człowieka, stąd niezwykle cennym jest poznanie prawdziwych, pierwotnych przesłanek wytyczających ścieżki ich postępowania. Człowiek XXI wieku ma poczucie znajdowania się w nieustannym biegu, porusza się w wielu kierunkach, zmierza w różne strony¹. Gorączkowe tempo pracy, życie w świecie coraz większych kontrastów, również w życiu zawodowym to rzeczywistość do której młody człowiek musi się przyzwyczajać.

¹Por. M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań 2009, s. 29 -30.

Perspektywy zawodowe młodych na postindustrialnym rynku pracy. Procesy przekształceń gospodarczych mających miejsce na przełomie XX i XXI wieku i związane z nimi istotne zmiany na rynku pracy i w szeroko pojmowanej sferze zatrudnienia spowodowały, że bardzo wiele młodych osób znalazło się w nowej, radykalnie zmienionej sytuacji życiowej. Problem ten dotyczy niestety również tych, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje i wyższe wykształcenie.

Podjęcie pracy w czasie edukacji lub po jej ukończeniu stanowi znaczący krok w życiu młodego człowieka, zarówno zawodowym, jak i pozazawodowym. Poszukiwanie pierwszej pracy to szczególny okres, w którym dokonuje się konfrontacja wyobrażeń i oczekiwań związanych z przyszłą pracą, a realiami panującymi na rynku zatrudnienia. Niestety bardzo często pierwszy kontakt ze światem pracy jest dla młodej osoby bardzo rozczarowujący. Nie tak bowiem wyobrażała sobie zakres obowiązków, podejście pracodawcy czy też wysokość pierwszego wynagrodzenia. Dla wielu jednostek pierwsze doświadczenia rzutują na późniejsze postrzeganie własnej osoby czy też rynku pracy.

Przyczyną znacznej stopy bezrobocia wśród młodych osób deklarujących posiadanie wykształcenia na poziomie wyższym jest w dużym stopniu silny spadek koniunktury gospodarczej wynikającej z obniżenia się popytu globalnego, wywołującego spadek popytu na pracę, a także spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego, realizacja procesów restrukturyzacyjnych w poszczególnych dziedzinach gospodarki prowadzących do zmniejszenia zatrudnienia. Zaawansowany rozwój ilościowy instytucji edukacyjnych (szczególnie niepaństwowych uczelni wyższych) sprawia, że rynek pracy jest stosunkowo wysoko nasycony osobami z wyższym wykształceniem. Te przyczyny sprawiają iż młodzież jest obecnie zaliczana do tzw. grup ryzyka na rynku pracy i w najbliższym czasie tendencja ta będzie się utrzymywać.

Według danych GUS² co trzeci absolwent w Polsce jest osobą bezrobotną. Młode osoby są bardziej niż pozostałe grupy narażone na pozostawanie bez pracy, nie tylko w naszym kraju, ale i całej Europie. Asumptów takiej sytuacji należy upatrywać w trudnej sytuacji gospodarczej Europy, z jaką obecnie musimy się zmagać, ale również w samym sposobie kształcenia młodzieży, jak również w braku elastyczności i mobilności młodych ludzi. Należy również zwrócić szczególną uwagę na takie powody jak:

- brak doświadczenia zawodowego,
- niskie zarobki proponowane osobom młodym, co zniechęca do podjęcia zatrudnienia,
- brak rozbudowanego doradztwa zawodowego pomagającego wejść na rynek pracy po raz pierwszy,
- brak dopasowania kompetencji i kwalifikacji do oczekiwań pracodawców,
- oferty pracy częściej są skierowane do osób wykwalifikowanych niż do absolwentów,
- zbyt wysokie aspiracje osób młodych na początku kariery zawodowej.

Czynniki utrudniające wkroczenie młodych ludzi na rynek pracy leżą zatem nie tylko w koniunkturze gos-

podarczej, ale również w samych jednostkach, często w sposobie planowania przyszłości edukacyjno-zawodowej.

Problem bezrobocia wśród młodzieży jest zjawiskiem wielowymiarowym. Aktywność zawodowa tej grupy musi być rozpatrywana nie tylko z perspektywy posiadania pracy, co aspektów takich jak warunki zatrudnienia czy też pozycja w danej organizacji.

Młody człowiek wkraczając w zupełnie nowe środowisko, ściera się z całkiem nową rzeczywistością, która w mniejszym lub większym stopniu zmienia jego hierarchię wartości. Nowa rola jaka czeka na absolwenta, staje się czasami nową ścieżką, na której człowiek analizując swoje kwalifikacje i umiejętności, lepiej poznaje sam siebie. Najważniejsza na tym etapie wydaje się wiara we własne możliwości i znajomość ograniczeń. Dla młodego pracownika nawet najprostsze zadania, często okazują się dużym wyzwaniem i problemem wynikającym nie z braku doświadczenia, bo to jest oczywiste, ale z braku właściwie przeprowadzonego procesu adaptacji zawodowej. Trudności, jakie napotyka absolwent w nowym miejscu pracy, związane choćby z brakiem wiedzy dotyczącej określonych zwyczajów wśród pracowników, nieznanymi kultury organizacji mogą prowadzić do poczucia izolacji. Proces tranzycji³, uczestniczenie w nim przekłada się na przewartościowanie dotychczasowego życia, zwyczajów. Należy podkreślić, że praca zawodowa to tylko jeden z elementów procesu tranzycji. Ciekawym zjawiskiem, na które warto zwrócić uwagę jest tzw. «improvizowanie kariery». Spotykane jest ono u absolwentów podejmujących pierwszą pracę i stanowi swego rodzaju eksperyment, zbieranie doświadczeń. Tego typu działanie pozwala na oswojenie się z rynkiem pracy, jako czymś nowym i nieznanym, jak też przyczynia się do zdobycia doświadczenia zawodowego, które otwiera drogę do uzyskania satysfakcjonującej pracy w przyszłości.

Przechodzenie od edukacji do zatrudnienia jest procesem trudnym. Mają na niego wpływ złożone i mało przyjazne dla współczesnej młodzieży trendy demograficzne i makroekonomiczne. Choć przebiega on różnie w różnych krajach, najnowsze raporty międzynarodowych organizacji i eksperckich gremiów pokazują mało optymistyczne prognozy zatrudnienia i rynków pracy dla młodzieży. Mimo że jest ona coraz lepiej wykształcona i jest jej coraz mniej, w nią przede wszystkim uderzają konsekwencje recesji gospodarczej z lat 2009-2011. Wskaźniki bezrobocia, aktywności zawodowej i zatrudnienia są o wiele bardziej korzystne dla dorosłych niż dla młodzieży. Regulacje prawne i preferencje pracodawców sprawiają, że nawet ci spośród młodych, którzy stają już jedną nogą na rynku pracy, nie mogą liczyć na stabilne zatrudnienie. Dzieje się tak z kilku powodów. Jednym z nich jest rozbieżność między umiejętnościami nabytymi podczas edukacji a wymaganiami rynku pracy, również ze względu na kondycję gospodarki. W czasach finansowych napięć firmy będą zapewne kontynuowały redukcję programów zatrudnienia. W dodatku pracodawcy będą wybierać lepiej wykwalifikowanych specjalistów, bardziej doświadczonych, odpowiedzialnych. Cechy te posiadają raczej dorośli, niż młodzi ludzie⁴. Proces tranzycji może być dla absolwenta nie tylko sprawdzianem jego

²Jak wskazują dane GUS w końcu listopada 2015 r. w urzędach pracy w całej Polsce zarejestrowanych było 730,7 tys. bezrobotnych do 30 roku życia i stanowili oni ponad 38% ogółu bezrobotnych. Natomiast w październiku 2016 roku liczba ta wzrosła o 19 tysięcy.

³Tranzycja to wszelkie przeobrażenia zachodzące w życiu jednostki, które mają wpływ na zmianę życiowych celów oraz ścieżek prowadzących do ich osiągnięcia.

⁴Raport Młodzi 2011, Wyd. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 136.

kompetencji i umiejętności, ale jednocześnie okresem przygotowawczym, dającym możliwość popełnienia błędu i nowego ukierunkowania się. Taka decyzja na początku drogi zawodowej może się okazać doskonałym sposobem na osiągnięcie sukcesu zawodowego. Kariery zawodowe układają się po naszej myśli wówczas, gdy o nie dbamy i dążymy do ich rozwoju. Ważne jest aby podejmować wszelkie działania i przedsięwzięcia mające wpływ na kształtowanie się indywidualnej ścieżki kariery zawodowej. Podczas planowania kariery zawodowej wykorzystuje się umiejętności podejmowania określonych decyzji. Droga do nabycia tej zdolności prowadzi przez poznanie samego siebie i skonfrontowanie swoich atutów z wymaganiami stawianymi przez zawody i rynek pracy. Tylko osoba, która jest świadoma swoich możliwości i celów oraz zna wymagania zawodów oraz wszystkie pozostałe czynniki mające wpływ na sukces zawodowy, może przystąpić do realizowania kariery zawodowej. Podejmowanie tak istotnych decyzji jak wybór zawodu, zaplanowanie swojej ścieżki kariery staje się niezwykle istotne w czasach, gdy kariera tak dużo znaczy dla każdego człowieka, szczególnie dla młodych osób dopiero wkraczających na rynek pracy. Niezbędna staje się pomoc doradców zawodowych, którzy pomagają młodym ludziom w odnalezieniu właściwej drogi. Zainteresowania, zdolności, aspiracje, zapotrzebowanie na określone zawody – wszystkie te czynniki należy wziąć pod uwagę planując swoją karierę.

Bardzo ważna jest świadomość dzisiejszych wymogów, jakie pojawiają się w związku z procesem poszukiwania pracy. Działania w tym zakresie muszą nakierować młodych ludzi na ścieżkę ciągłego rozwoju, doskonalenia się na polu edukacji formalnej i nieformalnej. Młodzi specjaliści są niezwykle cennym potencjałem każdego kraju, dlatego też obszarem pomocy skierowanym w ich stronę są działania profilaktyczne, przeciwdziałające bezrobociu oraz nadmiernej emigracji młodych ludzi.

Obszarem, na który należy zwrócić uwagę jest podejście młodzieży do zatrudnienia i rynku pracy. Konieczne wydają się zmiany w postrzeganiu wymagań rynku pracy przez młode osoby. Elastyczność, zarówno edukacyjna jak i zawodowa, mobilność to dziś cechy bardzo pożądane przez pracodawców.

Zdobycie wykształcenia to tylko początek drogi edukacyjnej. Uczenie się przez całe życie zapewni dostosowywanie się do ciągłych zmian, nie tylko tych na rynku pracy. Młody człowiek nie może zapominać iż jego kwalifikacje bardzo szybko się starzeją i należy je poszerzać, uzupełniać, a przede wszystkim dbać o coraz wyższą jakość zdobytej wiedzy i umiejętności. Aby nadążyć za przemianami, trzeba się nieustannie uczyć i to przez całe, również dorosłe życie. To właśnie jest cechą współczesnej edukacji, która w XXI wieku musi być globalną edukacją⁵. Kształcenie ustawiczne ma związek przede wszystkim z globalnym dostępem do informacji i wiedzy bez względu na czas i przestrzeń. Nowe technologie informacyjne i komunikacyjne sprawiają, że możemy uczyć się w każdym momencie, korzystając ze źródeł informacji w dowolnym miejscu na kuli ziemskiej. Zjawisko to ma także swoje ujemne konsekwencje – we współczesnym świecie osoby bez odpowiednich kompetencji, bez określonego kapitału

nie tylko ekonomicznego, ale i kulturowego, bez dostępu do informacji lub pozbawione tzw. siły rynkowej stają się dotknięte w coraz większym stopniu marginalizacją spowodowaną bezrobociem, nieumiejętnością artikulacji własnych interesów, funkcjonalnym analfabetyzmem oraz wszelkimi innymi negatywnymi zjawiskami społecznymi. Można powiedzieć, iż zarówno teoria, jak i praktyka kształcenia dorosłych, potwierdzają iż intencjonalne uczenie stało się czynnikiem różnicującym w coraz wyższym stopniu zdolności jednostek do dostosowania się do zmiennej rzeczywistości, zarówno środowiska pracy, jak i innych sfer życia społecznego⁶. Kształcenie ustawiczne w dużym stopniu jest podporządkowane wymogom ekonomicznym, stwarzając tym samym ludziom okazję do aktualizowania wiedzy. Jednakże edukacja przez całe życie powinna umożliwić jednostce kierowanie swoim losem w świecie, w którym gwałtowne zmiany idą w parze ze zjawiskami globalizacji⁷. Szczególnego znaczenia nabiera ono w świetle dynamicznych zmian we wszystkich obszarach naszego życia. Kształcenie umożliwia zaspokojenie potrzeb edukacyjnych ale również, dostosowywanie się do permanentnie zmieniających się wymagań wobec pracowników w realiach ciągle zmieniającego się i wymagającego rynku pracy.

Edukacja powinna się organizować wokół czterech aspektów kształcenia, które przez całe życie będą niejako dla każdej jednostki filarem jej wiedzy. W raporcie Delorsa wymienia się cztery filary, wokół których powinno się organizować kształcenie:

- uczyć się, aby wiedzieć;
- uczyć się, aby działać;
- uczyć się, aby żyć wspólnie;
- uczyć się, aby być⁸.

Rozwój umiejętności i odpowiednich kompetencji niezbędnych do efektywnej pracy, a zarazem warunkujących profesjonalizm w zawodzie, odbywa się przez całe życie człowieka. Żeby nadążyć za przemianami, i ciągłym rozwojem społeczno-technologicznym, trzeba się nieustannie uczyć i to przez całe życie. Należy «uczyć się, aby działać», poprzez to osiągnięta zostanie akceptacja dla skutecznego działania; jak również należy «uczyć się, aby być» a więc rozwój człowieka i jego dążenie do doskonałości m.in. w życiu zawodowym. Oczywiście im człowiek ma większe doświadczenie życiowe i zawodowe tym tendencja do rozwoju kompetencji wzrasta.

Młode osoby powinny być zatem przygotowane na konieczność pracy w niewyuczonym zawodzie i dość wczesny proces reorientacji zawodowej. Elastyczność w tym zakresie w niektórych przypadkach jest jedynym sposobem na znalezienie pracy. Młodzież powinna przystosować się do bieżących oczekiwań pracodawców. Niezbędna jest aktywność, ciągle doskonalenie własnej osoby i odwaga w dokonywaniu zmian. Jednostka posiadająca nie tylko rozległe kompetencje do nabywania nowych umiejętności, ale również podejmująca nowe wyzwania ma szanse na sukces zawodowy. Osiągnięcie poszczególnych poziomów kwalifikacji pozwoli na bez-bolesną i stopniową reorientację zawodową, oczywiście jeśli będzie ona konieczna.

W postindustrialnym świecie coraz trudniej o stabilne zatrudnienie oraz miarową karierę zawodową z licznymi awansami, wysługą lat oraz dostępem do określonych

⁵Karney J. E., Podstawy psychologii i pedagogiki pracy, Wyd. WSH, Pułtusk 2004, s. 251.

⁶Solarczyk-Ambrozik E., Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy, <http://www.e-mentor.edu.pl/autorze.php?numer=2&id=12&typ=2>, stan na dzień 12.11.2016

⁷Delors J., Edukacja jest w niej ukryty skarb, Wyd. UNESCO, Warszawa 1998, s.100.

⁸Delors J., Edukacja..., s. 85-86, por. też, Hejnicka-Bezwińska T, O zmianach w edukacji, Wyd. AB, Bydgoszcz 2000, s. 56-57.

świadzeń. Czasy równorzędności karier, a więc gwarantujące taką samą karierę ludziom o tych samych zdolnościach - bezpowrotnie minęły. Obecnie nawet nie mówi się już o karierze zawodowej polegającej na wspinaniu się po poszczególnych szczeblach tej kariery, gdyż droga życia współczesnego człowieka jest zbyt niepewna i nie gromadzi ona zasług czy uprawnień, lecz ulega ciągłym zmianom. Ponowoczesność sprawiła, iż rynek pracy docenia przede wszystkim elastyczność, kreatywność i szybkość przestawiania się na nowy styl działania. Świat jest nieprzewidywalny i postrzegany jest jako świat wielorakich kryzysów: tradycyjnych systemów kontroli i władzy, pracy i niekontrolowanego wzrostu bezrobocia, życia społecznego i rodziny, zagubienie i utrat poczucia tożsamości⁹. Współczesny człowiek musi nauczyć się żyć ciągle wędrując. Te nieustanne zmiany miejsca zamieszkania, bo przecież nie można tego nazwać domem, wiążą się przede wszystkim z pogonią za nową pracą, za nowymi wyzwaniem, za sukcesem. Dążenie do pewnej stabilności nie jest czymś niemożliwym, ale raczej nieosiągalnym. Ludzie lubią mieć marzenia, które wydają się realne, możliwe do spełnienia. Poczucie kompletnego bezpieczeństwa wydaje się powoli utopią, nie tylko za sprawą niestałości, ale przede wszystkim jednostki, która uczy się bez tego żyć.

Elastyczność w zakresie zmiany kwalifikacji czy też dokształcenia się w określonym obszarze to nie jedyny element stanowiący składnik szeroko pojętej elastyczności na rynku pracy. Młodzież coraz częściej spotyka się (i proces ten będzie zapewne postępował) z zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych, częściej określanych jako umowy śmieciowe. «Umowy śmieciowe są o wiele mniej korzystne dla pracownika niż umowy o pracę (nawet jeśli jest to umowa na czas określony). O wyższości etatu nad zleceniami można się spierać, ale jedno nie ulega wątpliwości – tak jest po prostu bezpieczniej dla obu stron. Umowy śmieciowe niosą ze sobą, szczególnie w przypadku młodych ludzi, pewne negatywne zjawiska społeczne. Jak wyglądają bowiem plany młodych ludzi, po studiach, wkraczających w dorosłe życie? Najczęściej chcą znaleźć dobrą pracę, założyć rodzinę lub po prostu dla tu usamodzielnąć się. Umowy śmieciowe często utrudniają osiągnięcie tych celów»¹⁰. Dla absolwentów są jednak szansą (czasami jedyną) na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych.

Uelastycznianie się rynku pracy ma swoje negatywne, jak i pozytywne konsekwencje z punktu widzenia człowieka w świecie pracy. Z jednej strony «pracownik jest traktowany jako jeden z wielu elementów maszyny, jaką jest organizacja; jest przedmiotem niezbędnym do realizacji założonych celów przez pracodawcę. Jeśli staje się bezużyteczny, np. w sytuacji zmniejszonego popytu na usługi danej firmy, jest wykluczony z organizacji bez zabezpieczenia socjalnego. Odwołując się do teorii potrzeb A. Masłowa taki stan rzeczy sprawia, iż jedna z podstawowych potrzeb – potrzeba bezpieczeństwa nie może być zaspokojona, co może rodzić frustrację, stres, a w dalszej perspektywie wystąpienie chorób psychosomatycznych. Z drugiej strony wiele firm wprowadza elastyczne formy zatrudnienia do swojej polityki per-

sonalnej, jako element zwiększenia swojej przewagi na rynku względem konkurentów. Kierują się założeniem, iż kapitał ludzki, kompetencje i kwalifikacje, które posiadają pracownicy są warunkiem koniecznym rozwoju organizacji. Pracownicy są traktowani jako podmiot w interakcji organizacja – otoczenie. Pracodawca, aby pozyskać ten kapitał, wychodzi naprzeciw potrzebom pracowników w zakresie zachowania równowagi praca – życie prywatne i uelastycznia system pracy, np. wykorzystuje telepracę lub pracę w niepełnym wymiarze czasu, w przypadku kobiet wychowujących małe dzieci i pragnących powrócić na rynek pracy»¹¹. Obserwując obecną sytuację gospodarczą elastyczność w aspekcie pracy jest nieunikniona. Każda grupa zawodowa wcześniej lub później będzie musiała zmierzyć się oraz przyzwyczaić do nowych warunków pracy, płacy czy też zatrudniania. Z punktu widzenia rynku pracy, a także działającym na nim podmiotów, głównie pracodawców oraz pracowników elastyczne formy zatrudnienia niosą ze sobą szereg korzyści, nies-tety jeszcze rzadko docenianych przez pracowników (szczególnie tych, którzy nigdy nie doświadczyli pracy w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia). Nie są one także korzystnie odbierane przez osoby młode, a przecież są możliwością do zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych. Etatyżacja, z jaką mamy obecnie do czynienia nie tylko nie sprzyja poprawie sytuacji na rynku pracy, ale przede wszystkim nie daje odpowiedniej jakości wykonywanych obowiązków. Na tle Europy wypadamy mało korzystnie, biorąc pod uwagę korzystanie z elastycznych form zatrudnienia. Odchodzenie od tradycyjnych form umów o pracę czy też organizacji czasu pracy jest przede wszystkim skutkiem przemian zachodzących w samym procesie pracy, szczególnie w rozwoju technologii informacyjnych. Firmy, które chcą być konkurencyjne są zmuszone do dostosowania zasobów pracy do obecnego (czasami krótkiego) zapotrzebowania zarówno pod względem ilości, jak i jakości.

Obecnie «koszty utrzymania pracownika są bardzo wysokie i pracodawcy zmuszeni prawnie do zatrudniania na podstawie standardowych etatów»¹², musieliby zrezygnować z przyjmowania nowych osób, szczególnie młodych bez doświadczenia. W obecnej sytuacji «umowa o pracę, nawet na czas nieokreślony, nie gwarantuje stabilności zatrudnienia, gdyż można ją rozwiązać, gdy występują określone okoliczności. Bezpieczeństwo zatrudnienia jest dziś w praktyce niemożliwe»¹³. Bezpieczeństwo zawodowe kojarzone jest z umową o pracę na czas nieokreślony w firmie o ugruntowanej pozycji na rynku pracy. Jednak, patrząc na to z innej strony, można stwierdzić, że umowa o elastycznym czasie pracy, dająca możliwość lepszego pogodzenia wszystkich obowiązków pracownika, oferuje mu większe poczucie bezpieczeństwa.

Stąd też dla młodzieży tego rodzaju forma podjęcia zatrudnienia może stać się jedyną szansą na rozpoczęcie kariery zawodowej. Dla pracodawcy liczą się przede wszystkim koszty – koszty utrzymania i wdrożenia pracownika. A to proces adaptacji w przypadku absolwentów bywa bardzo drogi. Stąd też niechęć do zatrudniania młodych, zdolnych absolwentów, którzy już na starcie zawodowym są oceniani gorzej, właśnie poprzez brak

⁹Jańczak-Obst E., Inteligencja emocjonalna doradcy, [w:] Doradca – profesja, pasja, powołanie? Red B. Wojtasik, A. Kargulowa, Warszawa 2003 s.189-202.

¹⁰Cyt.: Duda W., Umowy «śmieciowe» - czy na pewno zło konieczne? [w:] <http://miasto-pracy.pl/artykuly/pokaz/id/18> - Centralne Biuro Karier – stan na dzień 20.12.2015.

¹¹Cyt. Pijaczyńska A., Elastyczny rynek pracy wyzwaniem dla współczesnego doradcy zawodowego, [w:] Współczesny wymiar doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie, red. G. Wieczorek, D. Kukła, Ł. Baka, J. Górna, Wyd. AJD, Częstochowa 2009, s. 147.

¹²Duda W., Umowy «śmieciowe» - czy na pewno zło konieczne? [w:] <http://miasto-pracy.pl/artykuly/pokaz/id/18> - Centralne Biuro Karier – stan na dzień 20.12.2015.

¹³Tamże.

doświadczenia. Umowy cywilnoprawne stały się niejako zachętą dla pracodawców, którzy mają w planach zatrudnienia nowych pracowników, w tym także absolwentów.

Kolejnym zjawiskiem, z którym muszą się zmierzyć młodzi ludzie jest mobilność zawodowa, zarówno praca poza miejscem zamieszkania, poza krajem ojczystym czy też w innym kręgu kulturowym to wyzwanie stojące przed młodzieżą i często zamożliwiające podjęcie pracy.

Mobilność zawodową definiujemy jako:

- elastyczność zawodową, pozwalającą na dostosowanie się do funkcjonowania w obszarze nowych wymagań stanowiska pracy.

- zjawisko przemieszczania się pracowników i zmiany zawodów, wywołujące potrzebę przygotowania pracowników do zmian zachodzących na skutek wprowadzania nowych środków technicznych i ulepszeń w organizacji pracy. W przedsiębiorstwach stwarza to konieczność przeuczania (przekwalifikowania) poszukujących pracy.

- bieżące monitorowanie zmian zachodzących na rynku pracy i uzyskiwaniu takich kompetencji, które są poszukiwane przez pracodawców.

- umiejętność dostosowania się pracowników do wymogów rynku pracy poprzez: gotowość do zmian pracy, zawodu; doskonalenie i poszerzanie swoich kwalifikacji zawodowych; dostosowywanie się do ustawowych wymogów pracodawcy.

Mobilność jako cecha poszukiwana przez pracodawców kojarzona do tej pory tylko z umiejętnością przemieszczania się rozszerzyła swoje znaczenie – to już konieczność poruszania się po różnych obszarach gospodarki, po różnych dziedzinach, w różnych kulturach i w konsekwencji po globalnym rynku pracy.

Pracodawcy oczekują i cenią zarówno wiedzę, jak i doświadczenie absolwentów, które powinni zdobyć już w trakcie studiów. Z pewnością wybiorą tych, którzy «dorabiali» w czasie nauki, odbyli praktyki zawodowe w wybranych kierunkach, czy też «udzielali się» społecznie. Często o zatrudnieniu kandydata decyduje w znacznym stopniu jego osobowość oraz umiejętności interpersonalne. Wzrost wymagań dotyczących kwalifikacji pracowników, to wyzwania XXI wieku. By im sprostać młodzi ludzie muszą wykazywać się plastycznością w zakresie zmieniania swoich kwalifikacji i aktywnością w orientowaniu się o potrzebach rynku pracy.

Nawet w sytuacji wzrostu gospodarczego pracodawcy mający do wyboru młodego, niedoświadczonego pracownika i osobę funkcjonującą już jakiś czas na rynku, wybierze tą drugą. Zatrudnienie absolwenta, który niedawno ukończył studia jest dla wielu firm po prostu ryzykowne. Młodzi ludzie «podnoszą bunt» – czują się dyskryminowani, przecież nie mogą w wieku dwudziestu pięciu lat posiadać takiego doświadczenia zawodowego, jak ich rodzice. Prowadzona obecnie polityka emerytalna również nie sprzyja wzrostowi zatrudnienia wśród osób młodych. Oczywiście te działania, patrząc na nie perspektywicznie, w przyszłości przyczynią się do rozwiązania problemów demograficznych. W naj-bliższych jednak latach będzie to kolejna bariera do pokonania przez młode osoby pragnące zaistnieć na rynku pracy. Naturalna wymiana pokoleń obecnie wydłuża się w czasie, a o stanowiska pracy będzie nadal trudno. Eksperti przewidują iż najbliższe trzy, cztery lata nadwyżka pracowników, szczególnie w wieku 15-25 lat, będzie nadal bardzo wysoka. Absolwenci będą zmuszeni wzmoczyć własną aktywność w

czasie procesu poszukiwania pracy. Polityka państwa, a w szczególności fundusze na aktywizację zawodową, każdego roku jest ograniczana, zmniejszana. W związku z tym to od jednostki, jej zaangażowania w intensywność poszukiwań, będzie zależeć jak szybko odnajdzie się na rynku pracy.

Nowoczesny świat z jednej strony dał ludziom ogromne możliwości, z drugiej zaś stał się kolebką stresu oraz współzawodnictwa we wszystkich dziedzinach życia. Przetrawianie na rynku pracy wymagało wykształcenia takich cech jak: pewność siebie, szacunek do własnej osoby czy wysoka samoocena¹⁴. Współczesna młodzież coraz częściej zdaje sobie sprawę z faktu iż w dużej mierze to od nich zależy jak potoczą się ich losy zawodowe. Stają się odpowiedzialni za podejmowane decyzje edukacyjne i chcą sami kształtować własne kwalifikacje i umiejętności, jak również zwiększają mobilność przestrzenną. W tym aspekcie niezwykle ważne staje się podnoszenie świadomości młodych osób dotyczącej wymogów współczesnego rynku pracy. Doskonalenia się zarówno podczas uczestnictwa w edukacji formalnej, jak i nieformalnej to szansa na rozwój i znalezienie wymarzonej pracy. Rynek pracy rządzi się swoimi mechanizmami, które mogą być dla osób młodych niezrozumiałe. Ważne jest, aby potrafili się po nim poruszać i korzystać z aktywnych form poszukiwania pracy, w szczególności z sieci kontaktów. Absolwenci już na wczesnym etapie rekrutacji muszą potrafić przekonać przyszłego pracodawcę, że są kandydatem, którego poszukuje. Coraz większym wyzwaniem dla absolwentów jest zatem zarówno przemyślane budowanie własnej ścieżki kariery (w oparciu o oczekiwania pracodawców), jak również odpowiednie prezentowanie swojej własnej osoby a rynku pracy¹⁵.

Dobre wybory zawodowe nie gwarantują już stałości zatrudnienia. Ciągłe zmiany, otwarcie się Polski na Europę, coraz większy napływ siły roboczej do naszego kraju z zewnątrz sprawiają, że wiele osób czuje się zagubionych. Nie są to już czasy, gdy wyuczony zawód dawał możliwość pracy na całe życie. Nie można również zawsze liczyć na to, iż to właśnie w Polsce znajdzie się zatrudnienie. To elastyczność, mobilność i otwartość na zmiany mogą zapewnić zatrudnienie i pomoc w znalezieniu odpowiedniej pracy. Dzisiejsi młodzi ludzie (w wieku 19-26 lat) są znacznie bardziej aktywni i dynamiczni niż ci sprzed kilku lat, a przy tym nie mają kompleksów i poczucia niewykorzystanej szansy. W latach 90. byli za młodzi, by świadomie obserwować «rodzący się kapitalizm» i dostrzegać szanse, jakie stwarzał. Dla dzisiejszych młodych «teraz też są dobre czasy». Równocześnie rzadziej niż w przeszłości młodzi ludzie szukają dziś argumentów tłumaczących bierność i racjonalizujących ich wybory. Źródłem niepowodzeń szukają raczej w sobie niż w otoczeniu. Widoczne zmiany zaobserwować można w aktywności zawodowej, która wzrosła dwukrotnie. Młodzi coraz aktywniej poszukują pracy. Coraz więcej spośród ludzi w wieku 19-26 lat zdaje sobie sprawę, że bierność jest równoznaczna z obniżeniem szans i w konsekwencji może prowadzić do długoterminowego bezrobocia. Dlatego starają się przeciwdziałać takiej sytuacji, zdobywać kolejne doświadczenia i umiejętności oraz w sposób planowy i przemyślany budować swoją pozycję na rynku pracy. Uważają, że ich szanse zwiększają studia oraz strategia intensywnego poszukiwania pracy.

Zakończenie. Wiedza, doświadczenie i umiejętności to jednak nie jedyne atuty na rynku pracy. Młodzi doceniają też znaczenie cech osobowościowych pracowników.

¹⁴Strona internetowa http://www.rynekpracy.pl/arttykul.php/typ.1/kategoria_glowna.53/wpis.135, stan na dzień 05.09.2016.

¹⁵Por. szerzej Zając M., Kukla D., Skuteczne zarządzanie własnym talentem szansą na odniesienie sukcesu zawodowego, [w:] Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka, (red.) Kukla D., Wyd Difin, Warszawa 2011.

Choć nadal do najważniejszych cech osoby, którą młodzi sami chcieliby zatrudnić, należy pracowitość oraz umiejętność pracy zespołowej, to jednak w stosunku do roku 2000 zaszły widoczne zmiany. Największą dynamikę wzrostu można dostrzec w odniesieniu do takich cech charakterologicznych i predyspozycji osobowościowych pracownika jak samodzielność i pewność siebie.

BIBLIGRAFIA

1. Raport Młodzi 2011, Wyd. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
2. Karney J. E., Podstawy psychologii i pedagogiki pracy, Wyd. WSH, Pułtusk 2004.
3. Solarczyk-Ambrozik E., Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy, <http://www.e-mentor.edu.pl/oautorze.php?numer=2&id=12&typ=2>, stan na dzień 12.11.2016.
4. Delors J., Edukacja jest w niej ukryty skarb, Wyd. UNESCO, Warszawa 1998.
5. Duda W., Umowy «śmieciowe» - czy na pewno zło konieczne? [w:] <http://miasto-pracy.pl/artykuly/pokaz/id/18> - Centralne Biuro Karier – stan na dzień 20.12.2015.
6. Kukła D., Praktyki i staże studenckie czyli pierwsze doświadczenia na rynku pracy [w:] <http://miasto-pracy.pl/artykuly/pokaz/id/28> - Centralne Biuro Karier – stan na dzień 29.12.2015.

7. Hejnica-Bezwińska T. O zmianach w edukacji, Wyd. AB, Bydgoszcz 2000, Jańczak – Obst E., Inteligencja emocjonalna doradcy, [w:] Doradca – profesja, pasja, powołanie? Red B. Wojtasik, A. Kargulowa, Warszawa 2003.

8. Piorunek M., Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych, Poznań 2009.

9. Pijaczyńska A., Elastyczny rynek pracy wyzwaniem dla współczesnego doradcy zawodowego, [w:] Współczesny wymiar doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie, red. G. Wieczorek, D. Kukła, Ł. Baka, J. Górna, Wyd. AJD, Częstochowa 2009.

10. Strona internetowa http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/typ.1/kategoria_glowna.53/wpis.135, stan na dzień 05.09.2016.

11. Fałkowska M., Hierarchia zawodów i czynniki życiowego sukcesu, [w:] K. Zagórski, M. Strzeszewski (red), Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1989-1999, Centrum Badania Opinii Społecznej – Wyd. Akademickie Dialog, Warszawa 2000.

12. Stasiak P., W kierunku zachodzących zmian, Państwowe Wydawnictwa Naukowe, Poznań 2005.

13. Stopińska – Pająk A., Edukacja dorosłych i poradnictwo zawodowe wobec wyzwań rynku pracy, [w:] Edukacja dorosłych. Doradca zawodowy, red. Stopińska – Pająk A., Wyd. WSP TWP, Warszawa 2006.

14. Zając M., Kukła D., Skuteczne zarządzanie własnym talentem szansą na odniesienie sukcesu zawodowego, [w:] Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka.

Дата надходження до редакції: 12.02.2018 р.

УДК 378.147:004

Наталія ОСТАПЧУК,

*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри інформаційно-комунікаційних
технологій та методики викладання інформатики
Рівненського державного гуманітарного університету*

Людмила МАТВІЙЧУК,

*кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри інформатики
та обчислювальної техніки
Національного університету «Чернігівський колегіум»
імені Т. Г. Шевченка*

ЕЛЕКТРОННІ НАВЧАЛЬНІ ВИДАННЯ ЯК ЗАСІБ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ

У статті розглянуто теоретичні й науково-методичні аспекти використання електронних навчальних видань як засобу освітньої діяльності студентів. Здійснено теоретичний аналіз місця та значення електронних навчальних видань і посібників у процесі навчальної діяльності студентів закладів вищої освіти. Визначено структуру електронних посібників та доцільність їх використання у навчальній та подальшій професійній діяльності студентів.

Ключові слова: інформаційно-комунікаційні технології навчання, електронні засоби навчання, електронні навчальні видання, заклад вищої освіти.

В статье рассмотрены теоретические и научно-методические аспекты использования электронных учебных изданий как средства образовательной деятельности студентов. Осуществлен теоретический анализ места и значения электронных учебных изданий и пособий в процессе учебной деятельности студентов заведений высшего образования. Определена структура электронных пособий, а также целесообразность их использования в учебной и дальнейшей профессиональной деятельности студентов.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии обучения, электронные средства обучения, электронные учебные издания, заведение высшего образования.