

Udział przedsiębiorców w kreowaniu zatrudnialności absolwentów szkół wyższych

Robert Szydło

Wydział Zarządzania, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Warunki otoczenia wymagają od przedsiębiorstw pozostawanie w stanie ciągłej zmiany i rozwoju. W turbulentnym otoczeniu to właśnie zasoby ludzkie stanowią o przewadze przedsiębiorstwa. Zatrudnialność jest bardzo ważnym zagadnieniem w dzisiejszej gospodarce opartej na wiedzy. Dzięki ciągłemu jej zwiększaniu do gospodarki dostarczany jest najważniejszy zasób, jakim są ludzie i ich kompetencje. Jej zwiększanie jest celem szkół wyższych i instytucji naukowych. Tematyka ta jest jednak rozważana w dużej mierze pod kątem czynników osobistych oraz sektora edukacyjnego. Celem artykułu jest omówienie pojęcia zatrudnialności z punktu widzenia biznesu oraz wyeksponowanie roli przedsiębiorstw w likwidowaniu luki kompetencyjnej.

Słowa kluczowe: zatrudnialność, luka kompetencyjna, biznes, współpraca.

Wprowadzenie

Pojęcie zatrudnialności nie jest pojęciem nowym. Funkcjonuje ono w literaturze (*employability*) oraz licznych badaniach już od wielu lat. Obecnie popularność tej tematyki można tłumaczyć sytuacją na rynku pracy oraz zwiększonym zapotrzebowaniem na utalentowanych pracowników. Zatrudnialność jest również jednym z priorytetów procesu bolońskiego, a w gospodarce opartej na wiedzy to pracownicy i ich zdolności pozwalają przedsiębiorstwu na osiągnięcie przewagi rynkowej, co prowadzi do jego ciągłego rozwoju i powiększania zasięgu działalności. Pojęcie zatrudnialności jest rozpatrywane, w dużej mierze, jako dotyczące ludzi młodych oraz absolwentów uczelni wyższych, poszukujących pierwszego miejsca zatrudnienia. Nie jest to jednak jedyny aspekt. Celem artykułu jest

omówienie pojęcia zatrudnialności z punktu widzenia biznesu oraz wyeksponowanie roli przedsiębiorstw w likwidowaniu luki kompetencyjnej.

Pojęcie zatrudnialności w kontekście sfery biznesu

Zatrudnialność rozumiana jest w różnych aspektach. Część autorów odnosi zatrudnialność do cech osobistych, takich jak postrzeganie szans na znalezienie dobrej pracy lub lepszej od obecnej, gdy jest się już zatrudnionym (Berntson, 2008). Kilku autorów uważa zatrudnialność za połączenie osobistych kryteriów i podejmowanych akcji, które pozwalają na znalezienie pracy (Fugate, 2004). Inni rozważają zatrudnialność jako szansę na znalezienie pracy (Forrier, Sels, 2003).

Innym aspektem jest spojrzenie na zatrudnialność jako możliwość podjęcia pracy przez absolwentów (Harvey, 2001). W definicji tej pojawia się aspekt ukończenia studiów, a więc udział szkół wyższych i instytucji szkoleniowych w procesie zwiększania zatrudnialności absolwentów (Harvey, 2001).

Prowadzone badania pokazują, że pracodawcy poszukują ludzi o szerokich kompetencjach (Dearing, 1997 za: Baker, 2014) oraz że cenią umiejętności osobiste bardziej niż wiedzę (Saunders, Zuzel, 2010). W powyższych definicjach zaobserwować można kolejny aspekt zatrudnialności, jakim są pracodawcy.

Największy nacisk definicje te kładą na poszukującego pracy, utożsamiając zatrudnialność jako cechę osoby, której wysoka charakterystyka daje przewagę na rynku pracy oraz szansę wyboru zajęcia satysfakcjonującego zarówno pod względem finansowym, jak i możliwości rozwoju kariery. Drugim aspektem, mniej widocznym, są edukacja i szkolenia, czyli działania uczelni wspierające absolwentów, szczególnie w pierwszych miesiącach po ukończeniu studiów, oraz monitorowanie ich karier. Z tym aspektem związane są też instytucje zajmujące się szkoleniami biznesowymi, zarówno twardymi (umiejętności techniczne), jak i miękkimi (umiejętności społeczne).

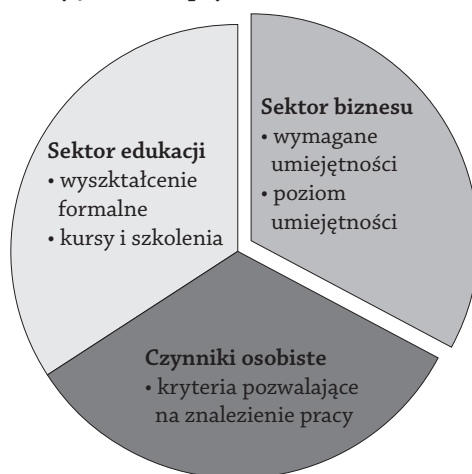
Aspektami nieuwjętymi w powyższych definicjach są: uregulowanie rynku pracy, demografia, struktura czy ogólna sytuacja gospodarcza (Rada UE, 2012).

Przytoczone definicje nie wskazywały także na wpływ środowiska biznesowego, a w szczególności wymagań pracodawców, na kształtowanie się zatrudnialności. To przedsiębiorstwa i instytucje kreują popyt na pracę i przedstawiają wymagania, jakie muszą spełniać przyszli pracownicy. Są więc znaczącym czynnikiem wpływającym na zatrudnialność.

Zatrudnialność jest zależna od trzech aspektów: szkolnictwa wyższego, czynników osobistych, a także wymagań potencjalnych pracodawców. Wspomniane wyżej zagadnienia można podzielić na dwie grupy: przygotowanie do podjęcia

pracy (system szkolnictwa wyższego i czynniki osobiste) oraz spełnianie wymagań potencjalnych pracodawców. W praktyce poziom przygotowania młodych ludzi do podjęcia pracy nie spełnia wymagań stawianych przez pracodawców.

Rysunek 1. Aspekty składające się na pojęcie zatrudnialności



Źródło: opracowanie własne.

Problematyka luki kompetencyjnej

Obecna sytuacja na rynku pracy w Polsce wskazuje na rynek pracy przedsiębiorcy. To przedsiębiorcy mogą dyktować warunki i wybierać tylko najlepszych kandydatów. Mimo takiej sytuacji wielu z nich zwraca uwagę na problemy w zatrudnianiu nowych pracowników. Wiele instytucji prowadzących badania w swoich raportach wskazuje na powód tych trudności, którym jest niewystarczający poziom kompetencji nowych pracowników. Tworzy to zjawisko luki kompetencyjnej. Nie jest to pojęcie nowe, badania nad nim prowadzone są już od dłuższego czasu. Może być ona zidentyfikowana jako posiadanie przez potencjalnych pracowników wyższych lub niższych kompetencji, niż wymagane przez pracodawców, jednak, biorąc pod uwagę jedynie raporty, można zawęzić tę sytuację do niewystarczającego poziomu kompetencji posiadanych przez potencjalnych pracowników. Zjawisko luki kompetencyjnej dotyczy zarówno umiejętności miękkich, jak i twardych, co oznacza braki nie tylko w wiedzy absolwentów i umiejętności jej wykorzystania w praktyce, ale także w kompetencjach społecznych, takich jak komunikacja czy praca w zespole. Obie te kompetencje uważane są za kluczowe w gospodarce opartej na wiedzy.

Rynek pracy w Polsce w kontekście zatrudnialności

Zgłaszane przez przedsiębiorców problemy z zatrudnieniem nowych pracowników zostały zauważone przez wiele instytucji badających rynek pracy. Skupiając się na rynku polskim, należy przyrzeć się raportom PKPP Lewiatan (2010). Nieliczni pracodawcy deklarują odpowiedni dopływ osób o wysokich czy nawet satysfakcjonujących kwalifikacjach, co powoduje konieczność ponoszenia większych nakładów na edukację i przygotowanie pracownika do wykonywania obowiązków już po zatrudnieniu.

Umiejętności deficytowe zostały także zauważone w badaniu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom (IPISS, 2011). Wykorzystana technika CAWI, polegająca na wypełnieniu ankiety zamieszczonej na stronie internetowej, pozwoliła zebrać dane od 597 pracodawców i na tej podstawie określono umiejętności deficytowe pracowników. Zaliczono do nich umiejętność łączenia teorii z praktyką, obsługi klienta, rozwiązywania problemów oraz organizacji pracy czy działania zespołowego. Wszystkie te atuty zostały wskazane przynajmniej przez co piąte badane przedsiębiorstwo, a prawie połowa dostrzegła brak umiejętności łączenia teorii z praktyką.

Na braki w umiejętnościach społecznych uwagę zwraca również Bilans Kapitału Ludzkiego (Górniak, 2014). Ich niski poziom, a także braki w umiejętnościach twardych, zostały wskazane jako problem w prowadzeniu prawie 70% procesów rekrutacyjnych. Wskaźnik ten był nieco wyższy niż w poprzednich latach.

Raport Manpower (2014) wskazuje na to, że w ujęciu globalnym (badane były kraje z całego świata) około 20% pracodawców wskazuje brak umiejętności miękkich jako główną przyczynę problemów z pozyskaniem pracowników. Jeszcze większy odsetek, bo aż 25%, jako największy problem wskazuje brak doświadczenia potencjalnych pracowników (IPISS, 2010a; PARP 2014).

Na podstawie przytoczonych wyżej raportów można sformułować następujące wnioski:

- 1) istnieje niedobór umiejętności interpersonalnych/społecznych/miękkich na rynku pracy,
- 2) opuszczający mury uczelni studenci nie są w stanie osiągnąć wymaganego przez pracodawców poziomu kompetencji miękkich,
- 3) kompetencje miękkie są uważane za kluczowe i jednocześnie trudne do znalezienia na rynku pracy, a więc za krytyczne dla efektywnego funkcjonowania przedsiębiorstwa,

4) oprócz umiejętności miękkich bardzo ważne dla pracodawców jest doświadczenie w branży i umiejętność przełożenia wiedzy teoretycznej na praktykę.

Cztery powyższe wnioski z pewnością nie wyczerpują informacji, jakie można uzyskać dzięki wspomnianym wyżej raportom. Pozwalają one natomiast skupić się na wyraźnie widocznym problemie, jakim jest luka kompetencyjna, czyli rozbieżność pomiędzy kompetencjami posiadanymi przez potencjalnych pracowników oraz poziomem wymaganym przez pracodawców.

Problematyka zatrudnialności z punktu widzenia przedsiębiorców

Zjawisko luki kompetencyjnej, a w rezultacie problemów z zatrudnialnością osób młodych, niesie ze sobą liczne konsekwencje. Z punktu widzenia potencjalnych pracowników wyrażają się one zarówno w aspekcie społecznym, jak i ekonomicznym. Do problemów społecznych można zaliczyć:

- 1) frustrację z powodu trudności ze znalezieniem pracy, odrzucania wysłanych aplikacji lub pracy na nieatrakcyjnym stanowisku,
- 2) spadek motywacji do podejmowania nowych wyzwań,
- 3) problemy natury psychologicznej (depresje, nerwice).

Problemy sfery ekonomicznej reprezentowane są poprzez:

- 1) spadające przychody poszczególnych gospodarstw domowych, w szczególności tych nowo założonych przez młode osoby,
- 2) obniżający się poziom życia młodych ludzi,
- 3) brak możliwości napędzania gospodarki.

Jednak problem z zatrudnialnością niesie ze sobą konsekwencje nie tylko dla potencjalnych pracowników. Można problem ten rozważać także z punktu widzenia przedsiębiorców. Jego konsekwencjami są między innymi:

- 1) przedłużony proces rekrutacyjny,
- 2) odroczone wdrożenie do pracy, przez co opóźnia się czas, w którym nowo zrekrutowany pracownik zacznie przynosić zyski dla przedsiębiorstwa,
- 3) zwiększenie ponoszonych kosztów dostosowania do stanowiska pracy poprzez szkolenia, opiekę mentora lub inną formę edukacji w lub poza miejscem pracy,
- 4) spadającymi nastrojami osób zatrudnionych z powodu konieczności wykonywania dodatkowych obowiązków.

Edukacja i jej wpływ na zatrudnialność

Poziom nauki oraz wykształcenie obywateli jest ważnym wskaźnikiem rozwoju w każdym kraju (Kulkarni, Chachadi, 2014). Prezentowany wysoki poziom nauk, w szczególności technicznych, prowadzi do wzrostu gospodarczego w ramach nowoczesnych technologii. Wykształceni absolwenci oraz centra rozwojowe czy placówki naukowe dzięki swoim zasobom są w stanie dokonywać odkryć zmieniających znacząco systemy produkcji. Dla przykładu można wskazać nowoczesne materiały produkcyjne, bardziej trwałe tworzywa, technologie IT czy też nowoczesne systemy zarządzania. Wykształcenie obywateli wpływa na ich sytuację społeczną. Wyższe wykształcenie połączone z szerokimi kompetencjami zapewnić może stałe zatrudnienie oraz, z punktu widzenia nauk społecznych, bezpieczeństwo i stabilność rodziny. Nie pozostaje to także bez wpływu na gospodarkę – wzrasta poziom konsumpcji. Dlatego można zauważyć, że wykształcenie oraz nabywanie kompetencji, w szczególności tych preferowanych przez przyszłych pracodawców, jest najważniejszym elementem prowadzącym do zwiększania kapitału osobistego, a co za tym idzie – zatrudnialności. Jest to również w dużej mierze odpowiedzialność spoczywająca nie tylko na uniwersytetach (Parvu, Ipate, Mitran, 2014), ale także na przedsiębiorstwach.

Idealną perspektywą byłaby współpraca biznesu i szkolnictwa wyższego w celu zapewnienia jak najlepszej jakości przekazywania młodym ludziom kompetencji potrzebnych do znalezienia i utrzymania satysfakcjonującego zatrudnienia. PKPP Lewiatan (2010b) opracowała raport dotyczący współpracy przedsiębiorstw z sektorem edukacji. Duży nacisk położono w nim na współpracę z sektorem szkoleniowym. Do aktywności najczęściej podejmowanych przez pracodawców należą szkolenia organizowane przez wyspecjalizowane jednostki zewnętrzne. Rozwiązanie takie generuje znaczne koszty oraz w zdecydowanej mierze odbywa się poza miejscem pracy, co powoduje oderwanie pracowników od obowiązków i zmniejszenie efektywności przedsiębiorstwa. Sposobem na rozwiązanie problemu kosztów i spadku efektywności mogą być szkolenia wewnętrzne przygotowywane przez kompetentnych pracowników. Mogą się one odbywać z mniejszą przerwą w działaniach na stanowisku pracy oraz nie generują kosztów związanych z wynajęciem zewnętrznej instytucji szkoleniowej. Posiada również walory motywacyjno-rozwojowe w postaci docenienia grupy pracowników o większej wiedzy i umożliwienia im rozwoju poprzez uczenie innych. Współpraca z uczelniami państwowymi czy prywatnymi szkołami wyższymi ogranicza się do organizacji praktyk i staży zawodowych (PKPP Lewiatan, 2010b). Przedsiębiorstwa w znacznej mierze nie są zainteresowane zmianami w systemie edukacji (tylko niewielka

grupa ankietowanych wskazała na ten aspekt jako ważny). Organizacja praktyk oraz staży jest dla pracodawców korzystna zarówno pod względem kosztowym, jak i strategicznym. Praktykant lub stażysta wykonuje zadania powierzone mu przez zleceniodawcę praktyk najczęściej nieodpłatnie lub też za wynagrodzeniem niższym od osób, które są zatrudnione na stałe na odpowiednim stanowisku. Wiąże to się często z mniejszą efektywnością praktykanta oraz koniecznością poświęcenia określonych zasobów na wdrożenie w miejscu pracy. Również pod względem strategicznym przedsiębiorstwa osiągają wymierne korzyści. Są one w stanie budować swój wizerunek dobrego pracodawcy wśród obiecujących studentów oraz przyciągać do siebie największe talenty na samym początku ich kariery studenckiej. Działania takie określane są mianem *employer branding* (EB). Jednak organizacja praktyk i staży nie pozwala na znaczniejszą ingerencję w proces kształtowania kompetencji młodych ludzi, a jedynie na wskazanie możliwości. Z tego względu ciekawymi inicjatywami są podejmowane na różnych uniwersytetach programy mające na celu zacieśnienie więzi pomiędzy pracodawcami a sektorem edukacji.

Współpraca biznesu i środowiska akademickiego na przykładzie Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

Uniwersytet ekonomiczny w Krakowie podejmuje szeroką współpracę z wieloma przedsiębiorstwami, zapewniając swoim studentom pole do rozwoju i zdobywania nowych umiejętności, w celu zwiększenia zatrudnialności po okresie ukończenia studiów.

Tabela 1. Programy powstałe we współpracy przedsiębiorstw i uniwersytetów

Programy skierowane do studentów	Programy skierowane do starszych studentów oraz absolwentów
praktyki wakacyjne	
programy ambasadorskie	
akademie biznesowe	
	programy menedżerskie

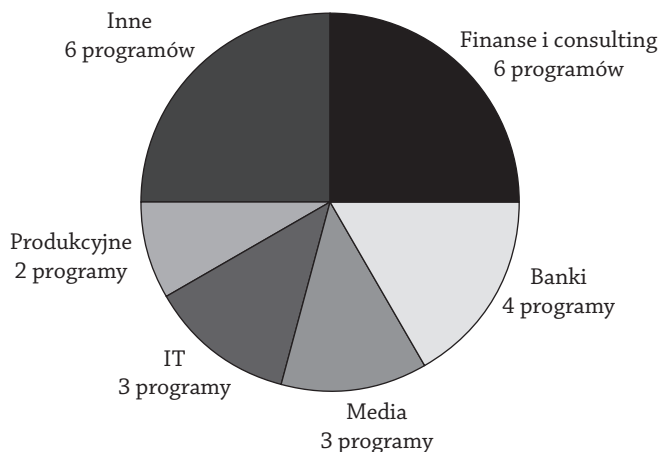
Źródło: opracowanie własne.

Wakacje to dla studentów nie tylko czas odpoczynku, ale także rozwoju. Średnie i duże przedsiębiorstwa oraz globalne korporacje organizują programy praktyk trwające od 2 do 3 miesięcy. Programy te są przygotowywane przez działy HR we współpracy z liderami poszczególnych projektów, co zapewnia studentom

wartościowy rozwój oraz możliwość sprawdzenia swojej wiedzy teoretycznej w praktyce. Oferty praktyk kierowane są do studentów między drugim a czwartym rokiem studiów podczas odbywających się na uczelniach lub w miastach targów pracy. Jest to forma współpracy z sektorem edukacji często wybierana przez środowisko biznesowe.

Znacznie ciekawszym programem jest program ambasadorów, kierowany do studentów ze wszystkich lat studiów. Jest to forma działań EB, w których to student, będący ambasadorem, przedstawia program praktyk przedsiębiorstwa poprzez organizację wydarzeń, stoisk czy marketing wirusowy. Jako członek zespołu ambasadorów student biorący udział w programie współpracuje z działem HR lub EB w ustalaniu strategii promowania praktyk na uniwersytetach. Podczas każdego ze spotkań zespołu ambasadorów przedsiębiorstwo zapewnia możliwość kontaktu i zapoznania się z pracą osób zatrudnionych, wiele szkoleń i warsztatów, a także wyjścia integracyjno-motywacyjne. Studenci mają możliwość wykorzystania swojej wiedzy w praktyce, w szczególności z zakresu zarządzania swoim czasem, marketingu czy organizacji. Są to umiejętności, na których deficyt wskazują przedsiębiorcy. W roku 2014 można było zaobserwować na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie działalność ambasadorów takich pracodawców jak: ING, KPMG, Deloitte, PWC, E&Y, DANONE, PZU, Capgemini czy MARS.

Rysunek 2. Podział Akademii biznesowych ze względu na branże



Źródło: opracowanie własne.

Akademie biznesowe są to programy przygotowane w ścisłej współpracy Uniwersytetu Ekonomicznego z przedsiębiorstwami. Programy te pokazują praktyczny aspekt zdobywania wiedzy dzięki spotkaniom z praktykami, warsztatami,

wizytom studyjnym oraz zadaniom projektowym. Studenci Uniwersytetu Ekonomicznego mają możliwość wzięcia udziału w 24 akademiach biznesowych, z których każda odnosi się do kierunku wykładanego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Do przedsiębiorstw prowadzących swoje programy należą m.in. firmy audytorskie (PWC, KPMG, Deloitte), banki (ING, Raiffeisen), przedsiębiorstwa produkcyjne (Bahlsen, Indesit) czy też przedstawiciele mediów (Grupa RMF, TVN).

Studenci ostatnich lat studiów licencjackich i magisterskich mają możliwość wzięcia udziału w programach menedżerskich oferowanych przez globalne korporacje. Programy takie gwarantują zatrudnienie na okres od 2 do 4 lat, podczas których biorąca w nich udział osoba ma możliwość praktycznego zapoznania się z funkcjonowaniem korporacji. Przez pierwszy rok realizowane są krótkie (dwi-, trzymiesięczne projekty) umożliwiające zapoznanie się ze sposobem pracy w różnych działach. Kolejnym etapem jest realizacja dwóch dłuższych (najczęściej półrocznych) projektów w wybranych przez siebie komórkach przedsiębiorstwa. Po tym okresie osoba biorąca udział w projekcie jest zatrudniana na stanowisku, które jest wynikiem oceny pracy podczas każdego etapu programu. Podczas realizacji projektów studentom lub absolwentom zapewniana jest opieka zespołu/działu zarządzania talentami, szeroki wachlarz szkoleń oraz, bardzo często, możliwość realizowania projektu w placówce w innym kraju.

Podsumowanie

Pojęcie zatrudnialności jest związane z trzema sferami. W głównej mierze pojęcie to odnosi się do sfery osobowej, określając szanse na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia lub też jego zmiany na lepsze. Duży wpływ na zatrudnialność ma sfera edukacyjna, w skład której wchodzi szkoły wyższe oraz instytucje edukacyjne (np. szkoleniowe). Ważna jest także sfera biznesu, która kreuje zapotrzebowanie na pracę i określa pożądane kompetencje osób ubiegających się o zatrudnienie, co wpływa bezpośrednio na zatrudnialność. Na polskim rynku pracy mamy obecnie do czynienia z problemem luki kompetencyjnej, czyli zbyt niskim poziomem kompetencji posiadanych przez młodych ludzi w stosunku do wymagań przedsiębiorstw. Luka kompetencyjna jest powodem spadku zatrudnialności. Przedsiębiorstwa są świadome swojej roli w procesie zwiększania zatrudnialności. Nie odbywa się to poprzez obniżenie poziomu wymaganych kompetencji, ale poprzez aktywne włączanie się w proces kształcenia przyszłych kadr. Zgodnie z raportem PKPP Lewiatan (2010) przedsiębiorcy nie przywiązują dużej wagi do zmiany systemu edukacji. Stają się oni jednak jego elementem poprzez

organizację programów, które pomagają studentom w osiągnięciu większej zatrudnialności. Oprócz najpopularniejszych, praktyk i staży, przedsiębiorstwa współpracują z uczelniami, tworząc programy, które poza swoim głównym celem, jakim jest rozwój przyszłych kadr, zawierają elementy EB. Programy opisane na przykładzie Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie obrazują wspólną działalność przedsiębiorstw i uniwersytetów dla zwiększenia zatrudnialności studentów. Obserwując obecną sytuację na rynku pracy, można prognozować wzrost tej współpracy.

Bibliografia

- Baker, B. (2014). Employability skills: Maintaining relevance in marketing education. *The Marketing Review*, 1(134), 29–48.
- Berntson, E., Naswall, K., Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 4(17), 413–425.
- Forrier, A., Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3(2), 103–124.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38.
- Górniak, J. (2014). *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki*. Warszawa: PARP.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7, 97–109.
- IPISS (2011). *Raport z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom*. Warszawa.
- Jawor-Joniewicz, A. (2014). *Biznes dla edukacji. Raport specjalny dotyczący współpracy biznesu i edukacji w Polsce*. Warszawa: PARP.
- Kulkarni, N., Chachadi, A.H. (2014). Skills for Employability: Employers' Perspective. *SCMS Journal of Indian Management*, July–September, 64–70.
- Konkluzje Rady UE z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni wyższych.
- Manpower (2014). *Trwa niedobór talentów*. Warszawa.
- Parvu, I., Ipate, D.M., Mitran, P.C. (2014). Identification of employability skills – starting point for the curriculum design process. *Economics, Management, and Financial Markets*, 9, 237–246.
- PKPP Lewiatan, KPMG (2010a). *Formowanie kwalifikacji pracowniczych*. Warszawa.
- PKPP Lewiatan, KPMG (2010b). *Współpraca firm z sektorem edukacji*. Warszawa.
- Saunders, V., Zuzel, K. (2010). Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience Education*, 15, Article 2.

Summary

Corporate Impact on Employability Creating

Environmental conditions require permanent development from companies. In the turbulent environment, it is human resources that are important for acquiring business advantage. Employability is a very important topic in today's knowledge-based economy. By its continuous increase the economy is filled with the most important resource – human capital. The goal of all universities and scientific institutions is to improve it. Employability, however, is considered largely in terms of personal factors and the education sector. The aims of this article are both to discuss the concept of employability from a business perspective and to indicate the possible ways of participation of enterprises in the creation of highly skilled labor force.

Keyword: employability, competency gap, business, cooperation.

Резюме

Участие предпринимателей в создании возможностей трудоустройства выпускников высших учебных заведений

Окружающие нас условия требуют от фирм постоянных изменений и развития. В турбулентной окружающей среде именно человеческие ресурсы свидетельствуют о преимуществе предприятия. Трудоустройство в условиях экономики является очень важной проблемой, основанной на знаниях. Благодаря росту трудоустройства в экономику попадают самые важные ресурсы, которыми являются человеческие ресурсы и их компетенции. Повышение трудоустройства является целью высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов. Однако этот вопрос рассматривается с точки зрения личных факторов и сектора обучения. Целью статьи является обсуждение понятия трудоустройства с точки зрения бизнеса и выдвижения на первый план роли предприятий в устранении пробелов в компетентности.

Слова-ключи: трудоустройство, пробелы в компетентности, бизнес, сотрудничество.

Mgr Robert Szydło

Doktorant na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Jego zainteresowania badawcze dotyczą tematyki zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności rozwoju pracowników i szkoleń oraz organizacji pozarządowych i ich wpływu na rozwój młodych ludzi.