

Elżbieta SAŁATA

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu

Wydział Filologiczno-Pedagogiczny

MŁODZIEŻ NA RYNKU PRACY – OPINIE STUDENTÓW O SZANSACH I ZAGROŻENIACH

Wprowadzenie

Właściwe określenie priorytetów i własnych możliwości jest ważne w wyznaczeniu kierunku poszukiwań pracy na współczesnym rynku pracy. Szczególnie istotne jest to w przypadku ludzi młodych, którzy dopiero zaczynają zdobywać pozycję zawodową. Celem opracowania jest przedstawienie opinii studentów kierunków społecznych o możliwościach, jakie stwarza młodym ludziom rynek pracy, ustalenie trudności w wykorzystaniu tych możliwości oraz poznanie źródeł informacji o rynku pracy.

Sytuacja na rynku pracy

Samo pojęcie pracy pojawiło się dość późno i w zależności od epoki oraz punktu widzenia przyjmowało różnorodny wydźwięk (Nowacki, 2008). Jest ona jedną z podstawowych form działalności ludzkiej, ale nie każdy potrafi właściwie określić jej sens. Jedni za priorytet uznają stronę fizyczną, inni stronę umysłową rozumianą jako akt twórczy. Są też tacy, dla których najistotniejszym jest wpływ pracy na rozwój ich osobowości, ewentualnie społeczny prestiż lub stopień zaspokojenia własnych potrzeb (*Pedagogika pracy*, 2007, s. 23; Noga, 2007, s. 5-11)).

Bardzo trafnie nową sytuację, w jakiej młodzi ludzie rozpoczynają swoją drogę zawodową, charakteryzuje T. Nowacki pisząc: „*O ile poprzednio zwracało się największą uwagę na zagadnienie adaptacji pracującego do warunków pracy, które uważano za mało zmienne, o tyle teraz na plan pierwszy wysuwa się nie adaptacja, ale zdolności pokonywania trudności w związku z pojawieniem się nowych zadań pracowniczych*” (Nowacki, 1999, s. 40). Wynikiem postępu technicznego i rozwoju gospodarki są stale wzrastające wymagania wobec umysłowego i praktycznego, potwierdzonego odpowiednimi kwalifikacjami przygotowania pracowników do przyszłej pracy zawodowej.

T. Nowacki definiuje rynek pracy jako wyznaczony przez gospodarkę rynkową całokształt zamian w płacach oraz zatrudnieniu z uwzględnieniem zmian w dążeniu pracowników do zdobycia określonej pracy oraz zmian w ofertach przedsiębiorstw poszukujących siły roboczej (Bednarczyk-Jama, 2008, s. 57). Dla rynku pracy bardzo istotnym jest zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach. Ważna jest także struktura zatrudnienia (Tamże, s. 58). Podstawowym czynnikiem określającym sytuację na rynku pracy jest stan gospodarki. Jeśli przyjrzymy się

gospodarce polskiej, zauważymy, że wiele niespotykanych wcześniej trudności na rynku pracy pojawiło się po zmianie ustroju na początku lat 90. ubiegłego wieku. Transformacja gospodarki w gospodarkę rynkową pociągnęła za sobą wzrost bezrobocia. Upadły wielkie przedsiębiorstwa, nastąpiło rozdrobnienie przemysłu. Zmianom tym towarzyszyło zjawisko uzyskania i utrzymania zatrudnienia. Liczba ludności Polski systematycznie zmniejsza się. Proces ten spowodowany jest ujemnym przyrostem naturalnym oraz masowymi wyjazdami za granicę, których dynamika od drugiej połowy 2003 roku uległa znacznemu przyspieszeniu w związku z perspektywą rozszerzenia Unii Europejskiej.

Pod względem rejestrowanego poziomu bezrobocia najgorzej prezentują się małe miasta, a w szczególności te, które są oddalone od dużych aglomeracji. Nie ulega wątpliwości, że mobilność pracowników kształtuje w znacznej mierze lokalny oraz regionalny rynek pracy.

Warto przytoczyć w liczbach zatrudnienie ludności w Polsce. W IV kwartale 2014 roku było 56% aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej. Duże bezrobocie związane jest z małą aktywnością zawodową młodzieży (33,1%), co wynika z przedłużania wejścia na rynek pracy przez osoby młode z uwagi na kontynuowanie nauki. Przyczyną bezrobocia młodzieży jest brak doświadczenia zawodowego. W 2014 roku wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 25. roku najczęściej było osób bez stażu pracy (ponad 50%), następnie ze stażem do 1. roku (26%) oraz od 1 do 5 lat (22,0%). (*Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2014 roku*).

Uwarunkowania makroekonomiczne mają bardzo duży wpływ na rynek pracy, co przekłada się na polepszenie sytuacji w czasach dobrej koniunktury oraz pogorszenie warunków podczas pogorszenia koniunktury. Uwarunkowania te dopełniają sytuację powodowaną uwarunkowaniami instytucjonalnymi, takimi jak instrumenty prawne, programy rynku pracy, instytucje rynku pracy oraz finansowaniem zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia.

Polityka zatrudnienia młodzieży jako grupy w szczególnej sytuacji na polskim rynku pracy

Przez taką politykę należy rozumieć ogólne wytyczne w skali państwa, co do sposobów postępowania wobec problemów aktywności zawodowej młodzieży, z naciskiem na jej przygotowanie do pracy, zatrudnienia i rozwoju zawodowego.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mówi, jak młodzież traktuje osoby, które nie ukończyły 25. roku życia. Grupa młodzieży tak samo jak grupa osób po 50. roku życia charakteryzuje się niskim wskaźnikiem zatrudnienia, przez co uznana została za grupę będącą w szczególnej sytuacji na rynku pracy, do której powinny zostać skierowane działania aktywizujące. Agencja ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku dzięki podjęciu się realizacji projektu badawczego, współfinansowanego w ramach EFS, o nazwie „Twoja szansa plus – Badanie Efektywności Pomocy dla Grup Szczególnego Ryzyka”, mogła przedstawić wyniki badań związane z analizą efektywności form wsparcia udzielanego przez instytucje pomocy socjalnej (Tamże). Na pod-

stawie tychże badań okazało się, iż ze wsparcia tego typu instytucji korzystają w bardzo dużym stopniu ludzie młodzi, poniżej 25. roku życia. W ostatnim czasie wiele uwagi poświęca się kompetencjom w kontekście rynku pracy. Przedsiębiorcy wskazują na szereg kompetencji miękkich (interpersonalnych i analitycznych) oraz postaw, jakie są wymagane od kandydatów do pracy (Turek, 2015, s. 8-15). Według N. Bednarczyk-Jamy, problemy z zatrudnieniem absolwentów bez względu na rodzaj skończonej szkoły wynikają między innymi z małej chłonności gospodarki oraz wzrastającej liczby studiujących (Bednarczyk-Jama, 2008, s. 70). Fundamentalne znaczenie ma również tworzenie warunków do samorealizacji młodzieży oraz wyzwalania jej społecznej aktywności. Równie istotną sprawą jest położenie nacisku na odpowiednią edukację i inne czynniki. W raporcie dla UNESCO, stworzonego pod przewodnictwem Jacques'a Delors'a (1998), analizowane są w sposób bardzo dogłębny kwestie edukacji XXI wieku. Podkreśla się tam rolę edukacji jako czynnika kształtującego pokolenia stojące przed rozterkami związanymi z globalizacją. Edukacji towarzyszy podwójny nakaz masowego i skutecznego przekazywania wiedzy oraz wyznaczenia priorytetów i punktów odniesienia, które będą chronić przed zalewem informacyjnym i pozwolą wybrać to, co naprawdę istotne (Tamże, s. 85). Rozwiązanie kwestii pełnego zatrudnienia bezrobotnych do 25. roku życia jest dla państw Unii Europejskiej jednym z najtrudniejszych problemów, z którym boryka się od kilkunastu lat polityka oświatowa UE. Zdaniem S.M. Kwiatkowskiego (2006, s. 9), wśród najważniejszych elementów, jakie powinna zawierać polityka zatrudnienia młodzieży konieczne jest skupienie się na poprawie jakości kształcenia, szczególnie kształcenia zawodowego, z naciskiem w głównej mierze na wzrost umiejętności zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce, wyrównanie szans edukacyjnych i szans startu zawodowego młodzieży. Ważne są również badanie potrzeb rynku pracy oraz prognozowanie rozwoju sytuacji na nim w perspektywie długo- i średniofalowej, jak również analiza napływu absolwentów szkół na rynek pracy pod względem wyuczonych kierunków i specjalności, ich ilości i jakości oraz dostosowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku. Ponadto: rozwój poradnictwa zawodowego dla młodzieży, rozwój systemu pośrednictwa pracy, wspieranie szkolenia i doskonalenia zawodowego młodzieży, propagowanie wolontariatu, wspieranie rozwoju zawodowego młodzieży z wybitnymi uzdolnieniami.

Czy w planach rozwoju poszczególnych regionów i miast poruszany jest problem szans na rynku pracy młodych ludzi? W Strategii Rozwoju Miasta Radomia na lata 2008-2020 w celu: *Poprawa jakości kadr gospodarki poprzez rozbudowę systemu edukacji* znalazł się zapis: *Wspieranie instytucji szkoleniowo doradczych działających na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych, w tym absolwentów oraz opracowanie i wdrożenie programów aktywizujących młodzież* (Strategia Rozwoju Miasta Radomia na lata 2008-2020). Ponadto w dokumencie nie znajdujemy innych odniesień. Znacznie większą uwagę przywiązuje się do edukacji. Problemy zatrudnienia młodzieży są bardziej przedmiotem zainteresowania władz centralnych niż regionalnych.

Instytucje rynku pracy i ich udział w aktywizacji zawodowej młodzieży

Niezwykle ważną rolę dla zatrudnienia młodych ludzi na rynku pracy mają przepisy zawarte w ustawie z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.), które określają zadania państwa w zakresie zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia, a także aktywizacji zawodowej poszukujących pracy oraz długotrwale bezrobotnych. K.M. Czarnecki zauważa, że nie ma jednoznacznej definicji terminu aktywizacja zawodowa (2006, s. 11), w przeciwieństwie do terminu aktywność człowieka, którą definiuje jako cechę czy też ludzką właściwość, przejawiającą się poprzez działalność w różnych obszarach życia. Może to być między innymi działalność kulturalna, zawodowa, społeczna wynikająca ze zróżnicowanych potrzeb. Można stwierdzić, że aktywizacja wynika z aktywności. Najczęstszymi formami aktywizacji młodzieży do 25. roku życia są staże, szkolenia, nacisk na prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Instytucjami rynku pracy realizującymi zadania promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji bezrobotnych są między innymi: publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe i dialogu społecznego oraz partnerstwa lokalnego. Do prowadzenia bezpośrednich działań związanych z aktywizacją zawodową na omawianym szczeblu zobowiązane są centra informacji i planowania kariery. Ich zadaniem jest prowadzenie usług poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy w ramach struktur wojewódzkich urzędów pracy. Usługami rynku pracy realizowanymi przez Państwowe Służby Zatrudnienia są pośrednictwo pracy, usługi EURES (międzynarodowe pośrednictwo pracy na terenie państw Unii Europejskiej oraz prowadzenie informacji na temat rynków pracy tych państw), poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, organizowanie szkoleń oraz pomoc w aktywnych poszukiwaniach pracy (por.: Streitwieser, 2014). OHP są natomiast państwową instytucją, która specjalizuje się w pracy wyłącznie na rzecz młodzieży z naciskiem na młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym bezrobotnych do 25. roku życia. Kolejnym z instrumentów rynku pracy są agencje zatrudnienia. Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o instytucjach rynku pracy i promocji zatrudnienia różnicuje ich rodzaje na: agencje pośrednictwa pracy, agencje doradztwa personalnego, agencje poradnictwa zawodowego oraz agencje pracy tymczasowej. W skład instytucji szkoleniowych wchodzi: publiczne szkoły, ośrodki lub placówki, niepubliczne szkoły lub placówki, szkoły wyższe oraz inne podmioty, które prowadzą edukację pozaszkolną (*Poradnictwo w sieci*).

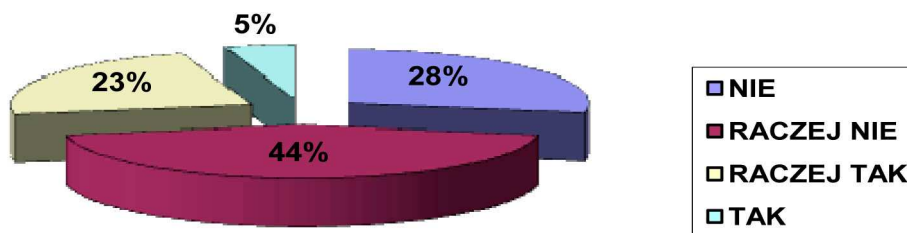
Kształcenie w szkołach podstawowych, w szkołach średnich i w szkołach wyższych jest dla młodego człowieka etapem życia służącym przygotowaniu do pracy i dalszej edukacji (zob. Piecuch, 2012, s. 13-26). Wybór zawodu to niezwykle ważna sprawa, która może w bardzo dużym stopniu ukształtować wybierającego. Proces rozwoju zawodowego wyciska nieodwracalne piętno w świadomości. Jeśli zmieniamy zawód kilka razy w ciągu życia, to proces rozwoju zawodowego jest nieodwracalny. Stąd też niezwykle ważna jest świadomość, że na rynku pracy

funkcjonują instytucje, w których młody człowiek może uzyskać niezbędną pomoc, która sprawi, że będzie on w stanie właściwie pokierować swą karierą zawodową i w szybki sposób usamodzielnia się.

Szanse młodzieży na rynku pracy w opinii badanych studentów

W badaniach wzięło udział 256 studentów kierunków społecznych i humanistycznych. Większość z nich próbowała swoich sił na rynku pracy. Były to najczęściej krótkie formy zatrudnienia w ramach umowy zlecenia, staże, praktyki zawodowe. Jest to grupa, której postrzeganie rynku pracy może być interesujące do wprowadzenia istotnych działań na rzecz lepszego przygotowania rynku pracy do odnalezienia się na nim młodych ludzi.

Jak młodzi ludzie oceniają rynek pracy oraz źródła informacji, z których czerpią o nim wiedzę? Na wykresie 1 została przedstawiona ocena rynku pracy jako przyjaznego dla młodych osób podejmujących pracę.



Wykres 1. Stopień postrzegania rynku pracy przez młodzież jako przyjaznego

Źródło: badania własne

Rynek pracy za zdecydowanie przyjazny dla młodych ludzi został uznany przez 5% respondentów. 23% badanych nie jest do końca o tym przekonanych, ale uważają, że raczej jest on przyjazny. Przeważająca większość badanych (44%) uznaje polski rynek pracy za raczej nieprzyjazny dla młodych, a 28% wyraża pogląd, że rynek pracy jest zdecydowanie nieprzyjazny. Analizując powyższe wyniki badań ankietowych nasuwa się wniosek, że większość młodych osób stawiających pierwsze kroki na rynku pracy jest nastawiona pesymistycznie do realiów.

Ważnym elementem w poruszaniu się po rynku pracy są o nim źródła informacji. Wydawać się może, że w dobie rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych nie powinno to stanowić problemu. Czy tak jest? W tabeli 1 zostały przedstawione źródła informacji preferowane przez młodzież.

Tabela 1. Źródła informacji o pracy w opinii badanych

Lp.	Źródła informacji	N	%
1.	Internet	189	73,8
2.	Prasa	78	30,5
3.	Urząd pracy	44	17,2
4.	Lokalne media	35	13,7
5.	Doradca zawodowy	35	13,7
6.	Biura karier	26	10,2
7.	Nauczyciele	28	10,9
8.	Znajomi	68	26,6
9.	Inne	25	9,8

Źródło: badania własne

Jako źródło informacji o rynku pracy najważniejszy jest Internet, a szczególnie portale poświęcone tematyce pracy (74%). Ankietowani dodatkowo wskazali prasę, wśród której wymieniano zarówno gazety o zasięgu ogólnopolskim, jak i lokalnym oraz gazety studenckie (30%). Znajomi są dobrym źródłem informacji dla studentów. Wskazało na nich 27% badanych. W dalszej kolejności ankietowani wskazali urzędy pracy, do których dotarli tylko nieliczni z badanych. Mają jednak tę wiedzę od swoich znajomych i rodziny. Część badanych wskazała media lokalne, wśród których znalazło się radio oraz telewizja (14%), doradcę zawodowego (14%). Niewielki odsetek wskazał nauczycieli oraz akademickie biura karier (ABK). Te ostatnie opinie są zaskakujące, biorąc pod uwagę miejsce studiowania i działalność ABK. Można przypuszczać, iż ABK nie mają wielu ofert pracy, częściej prowadzą kursy przygotowujące na przykład do własnej działalności, w zakresie komunikacji, czy pisania dokumentów aplikacyjnych do pracy.

Badani znają podstawowe źródła informacji na temat rynku pracy. Większość z nich ogranicza się przede wszystkim do używania Internetu, który jest źródłem wiedzy bardzo nieusystematyzowanej.

Szanse i trudności młodzieży na rynku pracy

Kolejnym obszarem w prowadzonych badaniach było określenie szans oraz zagrożeń na rynku pracy, które są dostrzegane przez młodych ludzi. Na wstępie zostały określone główne trudności z którymi spotyka się młodzież (tab. 2). Ankietowani mogli podać kilka trudności.

Tabela 2. Trudności w znalezieniu pracy

Lp.	Rodzaj trudności	N	%
1.	Brak dostatecznego wykształcenia	54	21,1
2.	Brak doświadczenia	58	22,7
3.	Brak umiejętności aktywnego poszukiwania pracy	64	25,0
4.	Brak miejsc pracy w danym zawodzie na lokalnym rynku pracy	68	26,6
5.	Nieznajomość siebie	48	18,8
6.	Brak wiary we własne możliwości	33	12,9
7.	Inne	14	5,5

Źródło: badania własne

Respondenci uznali, iż brak miejsc pracy w danym zawodzie na lokalnym rynku pracy to najczęstsza przyczyna znalezienia pracy (27%). Są to zaskakujące opinie młodych ludzi, biorąc pod uwagę, iż jest to grupa mobilna, dla której kłopoty na lokalnym rynku pracy nie powinny być wielką przeszkodą. Mają oni największą łatwość spośród wszystkich grup ryzyka do migrowania, przez co zwiększają szansę na zatrudnienie w innych regionach bądź też krajach. Jeszcze większym zaskoczeniem była opinia ankietowanych o braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Takich osób było około 25%. Ponad 20% wskazuje brak doświadczenia i brak dostatecznego wykształcenia. Przy tej ostatniej kategorii studenci wskazują na mało propozycji pracy dla absolwentów kierunków społecznych i humanistycznych. Część z nich ma już takie doświadczenie, ponieważ skończyła pierwszy stopień studiów i mogłaby podjąć pracę zawodową. Gotowi byłiby kontynuować studia niestacjonarne i jednocześnie nabierać doświadczenia zawodowego. Niecałe 20% spośród badanych osób uznało nieznajomość siebie za czynnik utrudniający znalezienie pracy. Jest to również poważna przeszkoda w odnalezieniu się na rynku pracy, gdyż rynek pracy plus znajomość siebie dopiero może prowadzić do sukcesu. Jeśli do tego dołożymy brak wiary we własne możliwości (13%) to jest to prosta droga prowadząca do bezrobocia. Te ostatnie opinie powinny być szczególnie analizowane przez osoby planujące programy studiów. Prawdopodobnie powinny znaleźć się w programie studiów warsztaty z komunikacji, zajęcia z doradztwa zawodowego i personalnego.

Biorąc pod uwagę cel opracowania, ważne było również określenie czynników zwiększających szansę na rynku pracy. Szczegółowe dane zawiera poniższa tabela (tab. 3).

Tabela 3. Wpływ czynników na zwiększenie szans na rynku pracy

Lp.	Czynniki	Bardzo duży		Duży		Średni		Mały		Wcale	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.	Wyższe wykształcenie	58	22,7	88	34,4	66	25,8	20	7,8	24	9,4
2.	Gotowość do emigracji poza lokalny rynek pracy	88	34,4	84	32,8	54	21,1	17	6,6	13	5,1
3.	Znajomości	55	21,5	56	21,9	58	22,7	64	25,0	23	9,0
4.	Znajomość rynku pracy	88	34,3	74	28,9	53	20,7	31	12,1	10	3,9
5.	Konsultacje z doradcą zawodowym	33	12,9	44	17,2	89	34,8	55	21,5	35	13,7
6.	Stworzenie indywidualnego planu działania	45	17,6	31	12,1	92	35,9	45	17,6	43	16,8
7.	Działalność charytatywna/społeczna	44	17,2	47	18,4	89	34,8	69	27,0	16	6,3

Zródło: badania własne

Ankietowani są zdania, iż dyplom wyższej uczelni może zwiększyć szanse na zatrudnienie. Ponad 55% badanych określiło bardzo duży i duży wpływ tego czynnika. 21% respondentów uznało, że ma średni wpływ. Pozostałe osoby twierdzą, że ten wpływ jest mały lub nie ma go wcale. Liczba osób z wyższym wykształceniem w populacji wchodzącej na rynek pracy młodzieży w ostatnich pięciu latach gwałtownie wzrosła. Nie oznacza to, iż wszyscy otrzymają pracę. Nie mniej odsetek bezrobotnych bez wykształcenia jest większy w porównaniu z tymi, którzy nie posiadają wyższego wykształcenia. Szanse zawodowe absolwentów uczelni różni się typ ukończonego kierunku. Dominuje pogląd o wyższości kierunków technicznych nad humanistycznymi.

Gotowość do emigracji poza lokalny rynek pracy to zwiększanie szans na zatrudnienie - tak uważa prawie 67% badanych. Zdaniem 20% wpływ jest mały. Pozostałe osoby określiły, iż gotowość do emigracji nie zwiększa szans na zatrudnienie. Biorąc pod uwagę liczbę osób, które wypowiedziały się o gotowości do emigracji jako szansy na zatrudnienie, jest to zjawisko niepokojące. Dla osób studiujących nawet wyższe wykształcenie nie ma tak dużego znaczenia.

Kolejnym czynnikiem poddanym analizie pod kątem zwiększania szans młodych na rynku pracy była jego znajomość. 34% respondentów uznało, że znajomość rynku pracy w zdecydowanym stopniu zwiększa szanse na zatrudnienie, 29% ankietowanych uznało powyższy wpływ za duży. Około jedna piąta wypowiedziących się oceniła wpływ znajomości rynku pracy jako średni. Pozostałe osoby uznały, że znajomość rynku pracy ma mały lub żaden wpływ na szanse na zatrudnienie.

Wśród respondentów prawie 44% uważa, że szansą na zatrudnieniu są znajomości. Otrzymanie pracy dzięki kontaktom jest możliwe między innymi dlatego, że mamy rodzinę czy znajomych, którzy mają wpływ na zatrudnienie. Może to być również wpływ poprzez polityków. Ważne są również firmy rodzinne. Około jed-

nej czwartej badanych zaznaczyło, iż jest to średni wpływ, a pozostałe osoby nie widzą większego związku.

Na bardzo duży i duży związek pomiędzy szansą na zatrudnienie a działalnością charytatywną czy społeczną wskazało 35% badanych. Prawie tyle samo osób określiło ten związek jako średni, a pozostałe osoby jako mały lub żaden.

40% respondentów uznało, że znajomość siebie ma zdecydowany wpływ na zwiększanie szans młodzieży w znalezieniu pracy, 23% natomiast oceniło wielkość tego wpływu jako dużą. 1% badanych nie widzi zależności między wzrostem szans na zatrudnienie, a znajomością siebie, 13% ankietowanych uważa, że wpływ ten jest mały, a 23%, że wpływ ten jest średni.

Jedna trzecia respondentów uznała, że konsultacja z doradcą przyczynia się w znaczącym stopniu do zwiększania szans na zatrudnieniu. 35% badanych uważa, że rozmowa z doradcą ma średni wpływ na zwiększenie szans zatrudnienia. 22% badanych określiło wpływ rozmowy z doradcą jako mały na zwiększenie szans zdobycia pracy, a 14% respondentów uważa, że czynnik ten nie ma żadnego wpływu.

Według 30% spośród badanych, stworzenie indywidualnego planu działania ma bardzo duży i duży wpływ na zwiększenie szans zatrudnienia. Do zdania, że stworzenie indywidualnego planu działania ma średni wpływ na zwiększenie szans zatrudnienia przychyliła się 36% badanych, natomiast 18% grupy uważa, że wpływ ten jest mały, a 17% uważa, że czynnik ten nie wywiera żadnego wpływu na wzrost tego typu szans.

Jak widać tylko gotowość do emigracji poza lokalny rynek pracy, znajomość rynku pracy oraz gruntowne wykształcenie zawodowe wyróżniają się od innych czynników. Pozostałe odpowiedzi są do siebie bardzo zbliżone.

Zakończenie

Właściwe określenie priorytetów i własnych możliwości jest w moim odczuciu nieodzowne w wyznaczeniu sobie kierunku, w którym będzie się podążać na współczesnym rynku pracy. Szczególnie istotne jest to w przypadku ludzi młodych, którzy dopiero zaczynają zdobywać pozycję zawodową.

Niezwykle ważne jest określenie indywidualnych możliwości, jakie stwarza każdemu absolwentowi rynek pracy, ustalenie barier w wykorzystaniu tych możliwości oraz poznanie sposobów aktywizacji młodzieży na rynku pracy. Młodzież musi mieć świadomość, jakie trudności mogą ich spotkać na rynku pracy oraz jak poszukiwać informacji oraz pomocy w budowaniu własnej drogi zawodowej.

Literatura

- Bednarczyk-Jama N. (2008), *Aspiracje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Bogaj A. (2007), *Człowiek w środowisku pracy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak (red.), *Pedagogika Pracy*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.

- Czarnecki K.M. (red.), (2006), *Leksykon metodologiczny*, Katowice: „Śląsk” Sp. Z o.o. Wydawnictwo Naukowe.
- Kwiatkowski S.M., Strojć Z. (2006), *Zamiast wprowadzenia, czyli uwagi o polityce zatrudnienia*, [w:] S.M. Kwiatkowski, Z. Strojć (red), *Młodzi na rynku pracy - od badań do praktyki*, Warszawa: Ochotnicze Hufce Pracy.
- Noga H. (2007), *Wychowywać przez pracę. Rozmowa z prof. Tadeuszem Wacławem Nowackim, filozofem i pedagogiem*, [w:] „Konspekt”, nr 3-4.
- Nowacki T.W. (1999), *O kwalifikacjach prawie wszystko*, Warszawa: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli.
- Nowacki T.W. (2008), *Praca ludzka, analiza pojęcia*. Radom: Instytut Technologii i Eksploatacji-Państwowy Instytut Badawczy.
- Piecuch A. (2012), *Edukacja a problemy wykluczenia z rynku pracy*, [w:] „Problemy Profesjologii”, nr 2.
- Poradnictwo w sieci* na podstawie: Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Instytucje Rynku Pracy, www.doradca-zawodowy.pl.
- Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku* pod przewodnictwem J. Delorsa (1998), *Edukacja jest w niej ukryty skarb*. Warszawa.
- Strategia Rozwoju Miasta Radomia na lata 2008-2020. Dostęp: 5.08.2015. http://www.radom.pl/data/other/strategia_rozwoju_miasta_radomia_na_lata.pdf
- Streitwieser B. (Eds.) (2014), *Internationalisation of Higher Education and Global Mobility*, Oxford Studies in Comparative Education.
- Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2014 roku*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Dostęp 5.08.2015. <http://psz.praca.gov.pl/.../Sytuacja%20na%20rynku%20pracy%20osob%20ml>
- Turek D. (2015), *Kompetencje osób młodych na rynku pracy – oczekiwania pracodawców*. W: e-mentor, nr 3.

Young people in the job market – students’ opinions on chances and threats

Abstract

Defining individual abilities for young people created by the job market and the barriers in the use of these abilities, as well as getting knowledge on the ways how to make young people active in the job market, are the elements of the employment policy. It is important that in the job market there are institutions which offer young people necessary help. This help makes a young person become able to direct his professional career correctly and become independent fast. The aim of the paper is to present the opinion by the students of social subjects about the possibilities created by the job market, as well as to define difficulties in using these possibilities and to get familiar with the sources of information about the job market.

Key words: young people, job market, chances and threats in the job market.