

Krystyna KMIOTEK¹
Natalia PIOTROWSKA²

ABSOLWENT JAKO POTENCJALNY PRACOWNIK – KORZYŚCI I ZAGROŻENIA WIĄŻĄCE SIĘ Z ZATRUDNIANIEM POKOLENIA Y

Warunki gospodarki opartej na wiedzy sprawiają, że poszukiwani są pracownicy dobrze wykształceni, znających języki obce, z łatwością posługujący się nowymi technologiami, zdolni do tworzenia innowacji i o wysokim poziomie motywacji. Wydawać by się mogło, że absolwenci obecnie opuszczający system edukacji wszystkie te warunki spełniają, a jednak wskaźniki stopy bezrobocia wśród ludzi młodych świadczą o czymś zupełnie innym. W artykule podjęto temat sytuacji ludzi młodych wchodzących na rynek pracy (absolwentów), reprezentujących pokolenie Y z uwzględnieniem perspektywy pracodawcy. Jego celem jest identyfikacja korzyści i zagrożeń, które dostrzegają przedsiębiorcy zatrudniając absolwentów. Autorki dokonując przeglądu literatury przedmiotu odnoszącej się do pokolenia Y oraz bazując na dostępnych badaniach, raportach i danych statystycznych starają się odpowiedzieć na pytanie: jakie oczekiwania wobec absolwentów mają pracodawcy, jakie nadzieje i obawy niesie ze sobą zatrudnianie przez pracodawców absolwentów pokolenia Y? Autorki identyfikują cechy pracowników pokolenia Y istotne z punktu widzenia pracodawcy, analizują dane statystyczne charakteryzujące sytuację ludzi młodych na rynku pracy oraz podejście pracodawców do zatrudniania absolwentów, identyfikują także na obawy i korzyści, jakie pracodawcy wiążą z zatrudnianiem młodych ludzi. W podsumowaniu autorki wskazują z jednej strony na świadomość pracodawców, co do atutów absolwentów pokolenia Y, jako potencjalnych pracowników z drugiej zaś strony na bariery w zatrudnianiu ludzi młodych. Zjawisko inflacji zatrudnienia oraz brak umiejętności praktycznych i doświadczenia absolwentów stanowią czynniki odgrywające istotną rolę przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji o zatrudnieniu.

Słowa kluczowe: rynek pracy, zatrudnienie, pokolenie Y.

1. WPROWADZENIE

Sytuacja na rynku pracy jest kształtowana przez wiele czynników, z których w ostatnim czasie wiele uwagi skupiają kwestie związane z wiekiem. Zjawisko starzenia się społeczeństw oraz wszelkie konsekwencje tego procesu dla rynku pracy powoli stają się problemem dostrzeganym również przez służby personalne w przedsiębiorstwach. Z kolei zaś obserwowane są coraz większe problemy związane z wejściem na rynek ludzi młodych, absolwentów, którzy niekiedy długo muszą szukać swojej pierwszej pracy. Mimo że liczebnie pokolenie wchodzące na rynek pracy jest mniejsze, to okazuje się, że jego sytuacja nie jest najlepsza. W dyskusjach dotyczących przyczyn takiego stanu rzeczy pojawia-

¹ Dr Krystyna Kmiotek, Katedra Przedsiębiorczości, Zarządzania i Ekoinnowacyjności, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza, al. Powstańców Warszawy 8, 35-959 Rzeszów, tel. 17 8651165, e-mail: krystyna.kmiotek@prz.edu.pl (Autor korespondencyjny).

² Natalia Piotrowska, studentka Politechniki Rzeszowskiej, Wydział Zarządzania

ją się różne argumenty, między innymi kryzys, słabe przygotowanie zawodowe, niedostosowane do oczekiwań pracodawcy. Należy także rozważyć, na ile cechy młodego pokolenia, jego charakterystyka, przyczyniają się do jego trudności w znalezieniu pracy.

Zdaniem specjalistów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi absolwenci wkraczający obecnie na rynek pracy reprezentują młode pokolenie, które swoją charakterystyką odbiega od charakterystyki poprzednich pokoleń, a to rodzi określone problemy dla pracodawcy. W dobie budowania gospodarki opartej na wiedzy pracodawcy dla sukcesu firmy potrzebują talentów, młodych ludzi ze świeżym spojrzeniem i nieskrepowaną fantazją oraz zapałem i energią, a jednocześnie dobrze wykształconych, znających języki obce, łatwo radzących sobie z nowymi technologiami. Tymczasem wskaźniki bezrobocia wśród młodych ludzi świadczą o tym, że jednak pracodawcy niechętnie zatrudniają młodych ludzi. W związku z tym autorki, na podstawie dostępnych badań i analiz, podjęły próbę odpowiedzi na pytanie: jakie oczekiwania wobec absolwentów mają pracodawcy, jakie nadzieje i obawy niesie ze sobą zatrudnianie przez pracodawców absolwentów pokolenia Y? Uzyskanie odpowiedzi na tak sformułowane pytania służy identyfikacji korzyści i zagrożeń, które dostrzegają przedsiębiorcy, zatrudniając absolwentów. W artykule oparto się na przeglądzie literatury oraz dostępnych raportach i danych statystycznych.

2. CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTÓW POKOLENIA Y

Sytuacji absolwentów i jego problemom wiele uwagi poświęcają specjaliści z wielu dziedzin: demografii, socjologii rynku pracy, ekonomii i zarządzania zasobami ludzkimi. Według definicji Głównego Urzędu Statystycznego absolwentem jest „osoba, która ukończyła klasę programowo najwyższą w danym typie szkoły i otrzymała świadectwo ukończenia tej szkoły – dotyczy absolwentów w szkołach objętych systemem oświaty. Absolwent szkoły wyższej to osoba, która uzyskała dyplom stwierdzający ukończenie studiów wyższych i – po obronie pracy – uzyskała tytuł zawodowy magistra (po studiach magisterskich jednolitych lub drugiego stopnia/uzupełniających), inżyniera lub licencjata (po studiach pierwszego stopnia/zawodowych)”³. Młodzi ludzie, wychodząc z systemu edukacyjnego, wyposażeni w określoną wiedzę, umiejętności, a także z określonym nastawieniem do pracy i kariery zawodowej, poszukują pierwszych możliwości zdobycia doświadczenia i nie tylko samodzielnego zarobienia pierwszych pieniędzy, ale i sprawdzenia się. Trafiają do przedsiębiorstw, które mają określone rozwiązania organizacyjne w zakresie rekrutacji, rozwoju pracowników, motywowania itp. Rozwiązania te w stanowią narzędzia realizacji strategii personalnej i mają służyć zapewnieniu odpowiedniej liczby pracowników, o odpowiednich kwalifikacjach, którzy zaangażują się w realizację celów przedsiębiorstwa. Aby tak się stało, narzędzia te muszą być dostosowane do specyfiki organizacji, a także, przynajmniej w pewnym stopniu, powinny odpowiadać na oczekiwania pracowników, w tym także tych najmłodszych dopiero rozpoczynających kariery w przedsiębiorstwie.

Dostępne w literaturze światowej badania wykazują, że pokolenie Y zasadniczo odbiega od wcześniejszych generacji pod względem mentalności, sposobu pracy, spojrzenia na świat, postrzegania samego siebie, poczuciu osiągnięć i własnych ambicji⁴. Pracownicy

³ GUS, Portal informacyjny, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1.htm (dostęp: 31.05.2013).

⁴ D. Plink, *Retention Y. What is the key to retention of Generation Y*, CRF Institute, August 2009, Top Employers CRF Awarded by CRF.com, s. 2 i n.

pokolenia Y poszukują w pracy przede wszystkim satysfakcji, której głównym źródłem jest dla nich poczucie niezależności, szacunku i przekonanie, że jest się kimś ważnym. Istotne znaczenie mają także: możliwość współpracy z rówieśnikami, budowanie z nimi przyjacielskich relacji i spędzanie czasu również poza pracą. Priorytetem staje się elastyczny czas pracy (wyjątkiem jest tutaj pokolenie Y z Japonii) i możliwość godzenia pracy z życiem osobistym⁵. Ważne są również dla nich przejrzystość komunikacji i wzajemnych relacji. Pokolenie Y traktuje wynagrodzenie jako rodzaj informacji zwrotnej ze strony pracodawcy – płaca jest wyrazem wartości pracownika. Naturalne dla nich jest także zjawisko tzw. *job hopping*, czyli częsta zmiana miejsca pracy; nie robią z tego problemu i w przeciwieństwie do pokolenia X, nie postrzegają pewności zatrudnienia jako cennej wartości.

Wśród cech charakterystycznych dla pokolenia Y wymieniane są także: specyficzny stosunek do władzy, chęć bycia podziwianym, chwalonym, brak akceptacji dla trudu⁶. Jest to także pokolenie permanentnie ukierunkowane na kształcenie (doskonalenie), z jednoczesnym dążeniem do utrzymania równowagi między życiem zawodowym (zaangażowaniem, pracą) i życiem osobistym⁷ oraz jednocześnie samodzielnie dbające o własną karierę zawodową, rozumianą jako realizację osobistego planu rozwoju⁸.

Z punktu widzenia pracodawcy zatrudnienie pracownika reprezentanta pokolenia Y może być bardzo korzystną decyzją. Taki pracownik może wnieść wiele nowych, świeżych pomysłów do firmy, ponieważ charakteryzują go duża kreatywność i otwarty umysł. Poza tym pokolenie Y ma wysoko rozwinięte *e-skills*, czyli tzw. „e-umiejętności”⁹. Są to zdolności dotyczące posługiwania i komunikowania się za pomocą komputera. Można powiedzieć, że istnieje przepaść między umiejętnościami, jakie mają reprezentanci pokolenia *baby boomers* a przedstawicielami pokolenia Y. Te zdolności i umiejętności dla pracodawców w dobie rozwijających się technologii mogą się okazać bezcenne. Z kolei zaś, jak już wspomniano, pokolenie Y odczuwa niezaspokojoną potrzebę samorozwoju. Ciągłe szkolenia podnoszą kwalifikacje pracownika, a co za tym idzie – także jego wartość rynkową. Taki pracownik umie określić swoją wartość i oczekuje od pracodawcy adekwatnej, z jego punktu widzenia, gratyfikacji. Dodatkowo, pracownik, który zna swoją wartość i wie, że stać go na więcej (pokolenie Y), często oczekuje nowych, ciekawszych zadań, permanentnie poszukuje wyzwań, co stawia pracodawcę w trudnej sytuacji. Z jednej strony ma pracownika, który wciąż się rozwija, ma wysokie kompetencje, z drugiej strony pojawia się perspektywa szybkiego jego utracenia. Pokolenie Y bowiem nie przywiązuje dużej wagi do stałego zatrudnienia, tak jak bywało w poprzednich pokoleniach. Nie odczuwa swego rodzaju lojalności wobec pracodawcy, wciąż szuka nowych okazji do samorealizacji.

⁵ *Beyond the baby boomers: the rise of Generation Y. Opportunities and challenges for the funds management industry*, KPMG Investment Management and Funds, 2007

⁶ J. Fazłagić, *Szczególne zjawisko. Pokolenie Y wyzwaniem dla pracodawców*, „Personel i Zarządzanie”, 2010/3, s. 63.

⁷ M. Rutkowska, *Kariera zawodowa generacji X i Y-perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastyczniania pracy*, „Prace Nauk. AE we Wrocławiu” nr 1184: *Zmiana warunkiem sukcesu. Przeobrażenia systemów zarządzania przedsiębiorstw*, Wrocław 2007, s. 325.

⁸ K. Piwowar-Sulej, *Pokolenie Y-wyzwaniem dla marketingu personalnego*, „Prace Naukowe UE we Wrocławiu” nr 43: *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji*, Wrocław 2009, s. 194.

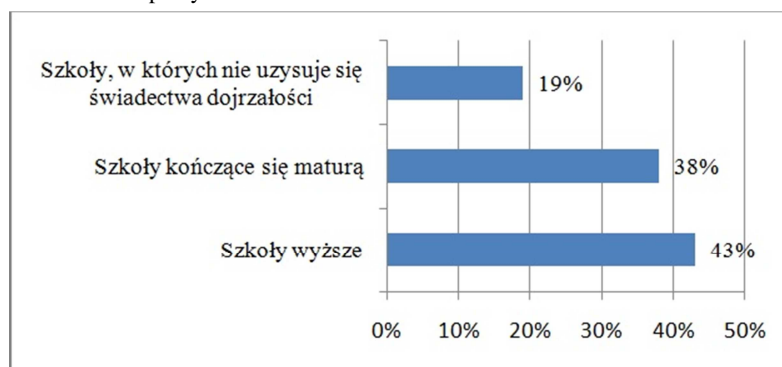
⁹ *Youth In Europe a statistical portrait 2009*, s. 10.

Przedstawiona charakterystyka pokolenia Y skłania do stwierdzenia, że dostrzegane są zasadnicze różnice między pokoleniami obecnymi na rynku pracy w podejściu do pracy, stylów pracy czy systemów wartości, które dla pracodawcy mogą stanowić czynnik zachęcający do zatrudniania absolwentów pokolenia Y, ale dla pracodawców przyzwyczajonych do warunków współpracy z pokoleniami starszymi cechy młodego pokolenia mogą być barierą, której przełamanie wymusza konieczność zachowania ciągłości pokoleniowej w przedsiębiorstwie, a która wymaga dodatkowego wysiłku i uwagi.

3. SYTUACJA ABSOLWENTÓW POKOLENIA Y NA RYNKU PRACY

Poziom wykształcenia w dużym stopniu wpływa na szanse zatrudnienia. Przejawia się to zarówno w początkowych fazach wchodzenia na rynek młodych absolwentów, jak i później przekłada się także na poziom zarobków. W ciągu ostatnich 5 lat 2,5 mln absolwentów poniżej 30. roku życia weszło na rynek pracy. Są to osoby, które skończyły edukację formalną i nie kontynuowały nauki¹⁰.

Rys. 1. Absolwenci poniżej 30. roku życia, którzy w ciągu ostatnich 5 lat weszli na rynek pracy w Polsce.



Źródło: *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 14.

Na podstawie rysunku 1 można stwierdzić, że spośród badanych absolwentów poniżej 30. roku życia, którzy w ostatnich 5 latach weszli na rynek pracy, najliczniejszą grupę stanowią absolwenci szkół wyższych (43%). Drugą, niewiele mniej liczną grupą są absolwenci liceów bądź szkół policealnych, którzy otrzymali świadectwo dojrzałości (38%). Najmniej liczną grupą są absolwenci szkół zawodowych, techników, którzy nie uzyskali matury (19%).

Sytuacja rynkowa absolwentów, którzy otrzymali świadectwo dojrzałości, jest mniej korzystna, ale lepsza od sytuacji osób, które po zakończeniu kształcenia na poziomie podstawowym lub gimnazjalnym nie kontynuowały nauki. Ponadto niemal 80% pracujących absolwentów ma umowę o pracę¹¹. W formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło

¹⁰ *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 14.

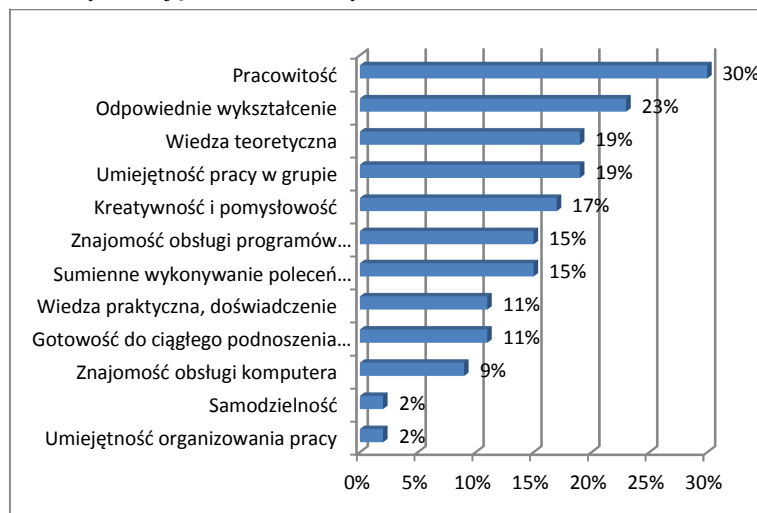
¹¹ *Ibidem*, s. 14.

w ciągu roku 2012 pracowało jedynie 13% absolwentów. Co trzeci absolwent uczelni podejmował pracę jako specjalista, czyli zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem. Następnie znalazły się zawody, które niekoniecznie wymagały wykształcenia wyższego (np. zawody biurowe lub sprzedawcy), ale dyplom szkoły wyższej mógł być dodatkowym atutem w konkurencji o zatrudnienie. Autorzy raportu zwracają uwagę, że najczęściej absolwentów zatrudniają duże podmioty (mające ponad 250 pracowników), natomiast w małych podmiotach absolwentów zatrudniło 19% pracodawców. Można także powiedzieć, że młodzi absolwenci szkół wyższych są zatrudniani zarówno w sektorze rynkowym, jak i przez instytucje publiczne. W większości wypadków dzieje się tak, że absolwenci szkół wyższych są zatrudniani na staże lub praktyki. Po wdrożeniu do pracy zazwyczaj tacy absolwenci zostają już w przedsiębiorstwie.

4. ZATRUDNIENIE ABSOLWENTA – PERSPEKTYWA PRACODAWCY

Gotowość do zatrudnienia określonej osoby deklarowana przez pracodawcę wynika przede wszystkim z wymagań stanowiska pracy. Zasadniczym elementem oczekiwanym przez niego są zatem wiedza, umiejętności i doświadczenie, nierozdzielnie wiążące się ze stażem pracy, który w przypadku absolwentów atutem być nie może. Podkarpacki pracodawca, zatrudniając nowych pracowników, oczekują raczej doświadczenia, o czym świadczy chociażby fakt, że 95% badanych w ramach Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy nie ma zapotrzebowania na absolwentów¹². Wymagane jest doświadczenie w pracy przeważnie przy zatrudnianiu na stanowiska specjalistyczne. Ten naturalny brak może być rekompensowany innymi cechami lub umiejętnościami, które pracodawcy dostrzegają u młodych ludzi przez siebie zatrudnionych (rys. 2).

Rys. 2. Cechy i umiejętności zatrudnionych absolwentów



Źródło: *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Rzeszów 2012, s. 170.

¹² *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Rzeszów 2012, s. 169.

Przedstawione na rysunku 2 dane wskazują, że pracodawcy u zatrudnionych przez siebie absolwentów najbardziej cenią sobie pracowitość (30%), odpowiednie wykształcenie (23%), wiedzę teoretyczną (19%). Pracodawcy cenią sobie także u młodych ludzi umiejętność pracy w grupie (19%), a także kreatywność i pomysłowość (17%). Znajomość obsługi programów (15%), wiedza praktyczna i doświadczenie (11%) były wskazywane nieznacznie rzadziej. Można pokusić się zatem o stwierdzenie, że pracodawcy dostrzegają u absolwentów atuty, które mogą wpływać na decyzje o zatrudnieniu młodego człowieka. Potwierdzają to także inne badania¹³, według których pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę na kulturę osobistą, autoprezentację, komunikatywność czy umiejętność kontaktu z innymi ludźmi przyszłego pracownika. W tej sytuacji studenci mają ułatwioną możliwość dopasowania się do tych wymagań, ponieważ programy studiów są poszerzane o zajęcia z tego zakresu. W dodatku dłuższa edukacja daje im większe możliwości nabycia takich umiejętności.

Znaczna część podkarpackich przedsiębiorców (53%) nie dostrzega żadnych negatywnych cech zatrudnionych przez siebie absolwentów. Część z nich wskazywała na niewystarczającą wiedzę praktyczną i niewystarczające doświadczenie zawodowe (24%), niewystarczającą samodzielność (18%) oraz niewystarczającą umiejętność organizowania sobie pracy (13%)¹⁴. Badania ogólnopolskie wskazują jednak, że pracodawcy są świadomi co do stopnia wykszolenia ludzi młodych (do lat 30), raczej nie oczekują od nich pełnego przygotowania i liczą się z tym, że trzeba ich będzie przeszkolić. Spośród badanych pracodawców jedynie 12% oczekuje pełnego przygotowania kandydatów, a reszta ankietowanych bierze pod uwagę konieczność pełnego przeszkolenia przyjmowanego do pracy młodego pracownika, w tym 27% ma na uwadze pełne ich doszkolenie¹⁵.

Jednym z kryteriów decydujących o skłonności pracodawców do zatrudniania absolwentów są koszty i opłacalność. Częstym argumentem przedstawianym przez pracodawców i uzasadniającym ich niechęć do zatrudniania jest brak opłacalności ze względu na konieczność zorganizowania nowo zatrudnionym szkoleń, warsztatów, kursów, poświęcenia więcej czasu na wprowadzenie do pracy, aby uzupełnić braki absolwentów w wykształceniu praktycznym. Tymczasem z badań przeprowadzonych przez PORP¹⁶ wynika, że koszty zatrudnienia absolwenta nie przynoszą większych strat. Wśród 500 badanych aż 32% stwierdziło, że zatrudnianie absolwentów generuje więcej korzyści niż kosztów, natomiast u 47% koszty zatrudnienia absolwenta się równoważą.

W ostatnich latach na rynku pracy obserwowane jest większe zapotrzebowanie na pracujących w przemyśle i budownictwie bądź w innych usługach technicznych. Potwierdzają to badania, które przeprowadzono w 2010 roku dotyczące zatrudnienia w przemyśle technicznym. Pokazują one, że na naszym lokalnym rynku pracuje ogółem prawie 10 000 pracowników (dokładnie 9150). W samej Polsce jest ich aż 3 050 134¹⁷. Badania te pokazują, że zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem technicznym nadal występuje. Należy także wziąć pod uwagę inny ważny aspekt – pracodawcy poszukujący pracowników na miejsca pracy na stanowiskach technicznych przez ostatnie lata zaczęli zwracać uwagę nie

¹³ M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 41.

¹⁴ *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, s. 170.

¹⁵ M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak-Raczyńska, *op. cit.*, s. 34.

¹⁶ *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, s. 173

¹⁷ Za: Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, <http://porp.wup-rzeszow.pl/>.

tylko na zdolności i wykształcenie techniczne, ale również na tak zwane „umiejętności miękkie”. W Polsce nadal istnieje duże zapotrzebowanie na absolwentów szkół technicznych, jednakże pracodawcy coraz bardziej wymagają umiejętności utrzymywania kontaktów z kontrahentami i klientami, komunikatywności, kultury osobistej. Duże znaczenie kompetencji interpersonalnych kandydata do pracy potwierdziły badania przeprowadzone przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlową oraz Ernst & Young. W badaniach tych 32% badanych pracodawców odpowiedziało, że podejmując decyzję o zatrudnieniu absolwenta, zwraca uwagę na jego kompetencje osobiste i interpersonalne. Dla 25% respondentów równie ważne są kompetencje intelektualne i akademickie, nieco mniej (22%) pod uwagę bierze udział kandydata w stażach i praktykach¹⁸. Pracodawcy raczej nie przywiązują wagi do typu ukończonej uczelni (publiczna, niepubliczna) czy ocen na dyplomie, choć niektórzy są zdania, że oceny wskazują na zaangażowanie danej osoby i jej potencjał. Większe znaczenie dla szefów firm ma kierunek i poziom wykształcenia (dyplom licencjata czy magistra). Pracodawcy szukają również ludzi z pasją, którzy są aktywni w sferze zawodowej i prywatnej. Oczywiście od absolwentów nadal wymagają posiadania różnych certyfikatów. Najczęściej chodzi tu o certyfikaty BHP, prawo jazdy lub inne zaświadczenia zawodowe niezbędne do wykonywania danej pracy. Wysunąć należy zatem wniosek o braku odpowiedniego przygotowania absolwentów pod kątem praktycznym i pod kątem posiadania odpowiednich uprawnień i certyfikatów, których nie zdobywa się w procesie kształcenia akademickiego. Niemniej jednak pracodawcy skłonni są nadrobić te braki zatrudniając na stażach lub przyjmując na praktyki – co pozwoli na zdobycie potrzebnych dokumentów oraz wiedzy. Możliwość wkroczenia od razu do pełnowymiarowej pracy specjalistycznej dla absolwentów uczelni wyższych jest wykluczona z tego właśnie względu – pracodawca potrzebuje czasu, aby zapoznać się z pracownikiem i uformować go w sposób najbardziej mu odpowiadający. Pracodawcy potwierdzają, że staż organizowany w ich przedsiębiorstwie był swego rodzaju narzędziem rekrutacyjnym¹⁹. Dla pracodawców była to odpowiednia forma sprawdzenia, czy dana osoba nadaje się na pracownika, dlatego też pracodawcy chętnie zatrudniają absolwentów, którzy wcześniej odbywali u nich staż lub praktykę zawodową.

5. WNIOSKI

Przedstawione dane wskazują, że najliczniejszą grupą, która wkroczyła na rynek pracy w ostatnim czasie, stanowiły osoby z wykształceniem wyższym. „Umasowienie edukacji”²⁰ prowadzi do inflacji wykształcenia, co powoduje, że powoli staje się ono warunkiem minimalnym do zdobycia najprostszego i najniżej opłacanego zajęcia²¹. Badania wskazują, że choć pracodawcy raczej pozytywnie oceniają przygotowanie absolwentów do pracy, to jednak są niezbyt zainteresowani ich zatrudnieniem. Głównym powodem wydaje się brak umiejętności praktycznych i doświadczenia, w czym w znacznym stopniu mogą pomóc staże i praktyki. Pracodawcy mają jednak świadomość słabości absolwentów

¹⁸ A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gąsior, S. Macioł, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „E-mentor” 4/46 (2012).

¹⁹ M. Dygoń, *Wizerunek absolwentów w oczach pracodawców z terenu województwa podkarpackiego*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, http://porp.wup-rzeszow.pl/aktualnosc-363-wizerunek_absolwentow_w_oczach.html.

²⁰ *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, s. 125.

²¹ *Dyplom warty coraz mniej? To inflacja wykształcenia*, <http://www.biztok.pl> (dostęp: 09.03.2013).

i liczą się z tym, że to oni muszą wziąć na siebie obowiązek doszkolenia młodych pracowników.

Mimo że pracodawcy podkreślają słabe przygotowanie praktyczne absolwentów, to z drugiej jednak strony doceniają wykształcenie i wiedzę, które młode pokolenie zdobyło w ciągu wielu lat edukacji. Pracodawcy dostrzegają także w młodych pracownikach to, co najbardziej charakteryzuje przedstawicieli pokolenia Y: pracowitość, kreatywność, umiejętność pracy w grupie oraz chęć do ciągłego samodoskonalenia.

LITERATURA

- [1] *Beyond the baby boomers: the rise of Generation Y. Opportunities and challenges for the funds management industry*, KPMG Investment Management and Funds, 2007.
- [2] Budnikowski A., Dabrowski D., Gašior U., Macioł S., *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „E-mentor” 4/46 (2012).
- [3] Dygoń M., *Wizerunek absolwentów w oczach pracodawców z terenu województwa podkarpackiego*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy.
- [4] *Dyplom warty coraz mniej? To inflacja wykształcenia*, <http://www.biztok.pl> (dostęp: 09.03.2013).
- [5] Fazlagić J., *Szczególne zjawisko. Pokolenie Y wyzwaniem dla pracodawców*, „Personel i Zarządzanie” 2010/3.
- [6] GUS, Portal informacyjny, <http://www.stat.gov.pl>.
- [7] Jelonek M., Szklarczyk D., Balcerzak-Raczyńska A., *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- [8] *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- [9] Piwowar-Sulej K., *Pokolenie Y wyzwaniem dla marketingu personalnego*, „Prace Nauk. UE we Wrocławiu” nr 43: *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji*, Wrocław 2009.
- [10] Plink D., *Retention Y. What is the key to retention of Generation Y*, CRF Institute, August 2009, Top Employers CRF Awarded by CRF.com, 2.
- [11] Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, <http://porp.wup-rzeszow.pl/>.
- [12] *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, Rzeszów 2012.
- [13] Rutkowska M., *Kariera zawodowa generacji X i Y – perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastyczniania pracy*, „Prace Nauk. AE we Wrocławiu” nr 1184: *Zmiana warunkiem sukcesu. Przeobrażenia systemów zarządzania przedsiębiorstw*, Wrocław 2007.
- [14] *Youth In Europe a statistical portrait*, 2009.

THE ALUMNUS AS A POTENTIAL EMPLOYEE – BENEFITS AND THREATS CONNECTED WITH THE EMPLOYMENT OF GENERATION Y

Conditions of economy based on knowledge make that in the labour market employees are looking for well-educated employees who speak foreign languages, who are familiar with new technologies, and who able to create innovations and a high level of motivation. It seems that nowadays graduates fulfill all these conditions but unemployment rate among young people testifies about something completely different. In the article there is discussed the situation of young people who enter the labor market, and who represent Generation Y – from employers' point of view. The aim of the article is to identify benefits and threats that are seen by the employers. There is a characteristics of Generation Y based on the literature review as well as an identification of anxieties and benefits that result from employment of young people. The authors identify the characteristics of Gen Y employees relevant to the

employer, analyze statistical data characterizing the situation of young people in the labor market and the approach of employers to employ graduates and also identify the concerns and benefits that the employers have associated with employing young people. In conclusion, the authors suggest, on the one hand on the awareness of employers about the advantages of generation Y graduates as potential employees, and on the other hand, barriers to the employment of young people. The phenomenon of inflation and the lack of job skills and experience of the graduates are factors that play an important role in making the recruitment decisions.

Keywords: labor market, employment, generation Y.

DOI: 10.7862/rz.2013.mmr.48

Tekst złożono w redakcji: wrzesień 2013

Przyjęto do druku: grudzień 2013