Krystyna KMIOTEK¹
Jan POLASZCZYK²

ŚWIADOMOŚĆ WARUNKÓW I WYMAGAŃ RYNKU PRACY W OPINIACH STUDENTÓW W GOSPODARCE OPARTEJ NA WIEDZY

Warunki gospodarki opartej na wiedzy nie pozostają bez znaczenia dla sytuacji na rynku pracy. Pracodawcy poszukują pracowników dobrze wykształconych, z wysokimi kwalifikacjami, posługujących się językami obcymi, zaznajomionych z nowymi technologiami, z dużym potencjałem rozwojowym, ale także posiadających rozwinięte umiejętności interpersonalne. W literaturze tacy pracownicy są określani mianem pracowników wiedzy. Za cel artykułu przyjęto identyfikację oczekiwań studentów podkarpackich uczelni wyższych, będących potencjalnymi pracownikami wiedzy przed wejściem na rynek pracy. W oparciu o studia literatury przedmiotu, głównie anglojęzycznej, dokonano charakterystyki pracowników wiedzy, a następnie zaprezentowano wyniki badań własnych ankietowych przeprowadzonych wśród 152 studentów podkarpackich uczelni. Analiza badań stanowiła próbę odpowiedzi na następujące pytania: czy studenci mają świadomość warunków i wymagań rynku pracy, które niesie ze sobą gospodarka oparta na wiedzy? Czy młodzi ludzie poddają się pesymistycznym nastrojom płynącym z rynku pracy, czy też wierzą we własne możliwości i widzą szanse rozwoju własnej kariery? Badania wskazują, że podkarpaccy studenci są przekonani o dużej roli wiedzy i umiejętności, które mogą mieć decydujące znaczenie o otrzymaniu atrakcyjnej pracy. Mają świadomość znaczenia doświadczenia praktycznego, doceniają wagę kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje, posiadanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Doceniają także znaczenie znajomości języków obcych w znalezieniu atrakcyjnej pracy. Jednakże są także przekonani o decydującym znaczeniu koneksji w tym względzie, stąd też wykazują dużą gotowość do emigracji w poszukiwaniu pracy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, pracownicy wiedzy, oczekiwania pracodawców.

1. WPROWADZENIE

Warunki gospodarki opartej na wiedzy (knowledge-based economy) charakteryzujące się szybkim tempem rozwoju sektorów powiązanych z rozwojem nauki i przetwarzaniem informacji, mocno odciskają swe piętno na rynku pracy. Wzrasta zapotrzebowanie na wiedzę specjalistyczną, a poszukiwanie dobrych specjalistów i wojna o talenty staje się jednym z ważniejszych zadań działów HR. Dzieje się tak mimo wysokiego poziomu bezrobocia wśród ludzi młodych. Co więcej, niekorzystna sytuacja na rynku pracy wcale nie powstrzymuje młodych pracowników przed odejściem z pracy. Najczęściej rezygnują oni ze względu na swe aspiracje zawodowe³, ale także w sytuacji, kiedy nie znajdują satys-

¹ Dr Krystyna Kmiotek, Katedra Przedsiębiorczości, Zarządzania i Ekoinnowacyjności, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, 35-959 Rzeszów, al. Powstańców Warszawy 8, tel. +48178651165; email: krystyna.kmiotek@prz.rzeszow.pl (autor korespondencyjny).

² Jan Polaszczyk, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska.

³ *International HR Best Practice Report. Leadership Development and Succession Management*, A CRF Institute Benchmark Study on Top Employers, 2012, s. 6

fakcjonujących warunków i spełnienia cenionych przez nich wartości⁴. To właśnie dla pracowników wiedzy koncentracja na rozwoju profesjonalnym i zdobywaniu wiedzy, a nie stabilność zatrudnienia staje się tak ważnym aspektem pracy, że dla niego są skłonni zmieniać swoje miejsce pracy.

Przedstawione fakty stały się inspiracją do podjęcia rozważań dotyczących podejścia studentów, przyszłych pracowników wiedzy, do swojej kariery. Osoby młode stojące dopiero u progu kariery zawodowej, kończące studia, które mniej lub bardziej efektywnie wykorzystują czas edukacji na zdobywanie wiedzy i podnoszenie swoich kwalifikacji, które mają swoje marzenia i wizję własnej kariery (lub dopiero pracują nad nią) w niedługim okresie czasu zmierzają się z twardymi realiami rynku pracy.

Wychodząc z założenia, że potencjalni pracownicy wiedzy już od początkowych etapów kariery budują ją w sposób świadomy w odniesieniu do panujących warunków rynkowych, działają z głębokim przekonaniem o tym, że wiedza i wykształcenie stanowią ich kapitał na przyszłość i gwarancję rozwoju kariery określono cel artykułu jako identyfikację oczekiwań potencjalnych pracowników wiedzy przed wejściem na rynek pracy. W artykule podjęto próbę odpowiedzi na następujące pytania: czy studenci, jako potencjalni pracownicy wiedzy, którzy w niedługim czasie wejdą na rynek pracy mają świadomość warunków tam panujących i wymagań, które niesie ze sobą gospodarka oparta na wiedzy? Czy młodzi ludzie poddają się pesymistycznym nastrojom płynącym z rynku pracy, czy też wierzą we własne możliwości i widzą szanse rozwoju własnej kariery?

2. CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

Mając na względzie ludzi młodych, stojących u progu kariery zawodowej, ale już podejmujących decyzje, które zaważą na ich przyszłości należy zwrócić uwagę na kategorię pracowników wiedzy, ponieważ to głównie oni swoją innowacyjnością, przedsiębiorczością są głównymi budowniczymi sukcesu wielu firm.

Określenia *pracownik wiedzy* po raz pierwszy użył P. Drucker dla zobrazowania rosnącej roli prac wymagających wykształcenia, kwalifikacji oraz umiejętności nabywania oraz zastosowania wiedzy teoretycznej i analitycznej⁵, a termin ten już na trwałe wpisał się do literatury przedmiotu. Wśród popularnych definicji tego terminu często przytaczana jest definicja właśnie tego autora. P. Drucker pracownikami wiedzy określa ludzi, którzy opanowali i stosują symbole i pojęcia, pracując używają wiedzy i informacji⁶. Pracownik wiedzy to osoba, której praca ma charakter intelektualny, posiadająca wysokie kompetencje oraz specjalistyczne umiejętności, pozwalające na efektywne wykonywanie zadań. Niektórzy autorzy wskazują na wykształcenie i przynależność do młodego pokolenia⁷ jako kryteria decydujące o tym, że dany pracownik może być określony mianem pracownika wiedzy.

⁴ *Generation Y: What they want from work. A summary report of the "Tell it how it is" Research 2008*, Talentsmoothie 2008, s. 4.

⁵ M. B. Arthur, R. J. Defillippi, V. J. Lindsay, *On being a Knowledge Worker*, "Organizational Dynamics", Vol. 37, No. 4, 2008, s. 365

⁶ W. Guo, H. Xiao, X. Yang, *An Empirical Research on the Correlation between Human Capital and Career Success of Knowledge Workers in Enterprise*, Physics Procedia, No. 25, 2012, s. 715-725

⁷ A. D. Amar, *Motivating knowledge workers to innovate: a model integrating motivation dynamics and antecedents*, "European Journal of Innovation Management", Vol. 7, No. 2, 2004, s. 89-101.

W literaturze przedmiotu można spotkać zestawy wielu cech charakterystycznych dla pracowników wiedzy. M. Morawski do tych cech zalicza⁸: pragnienie pozyskiwania wciąż nowej wiedzy, samodzielność i niezależność, mobilność, dążenie do zbudowania wizerunku profesjonalisty, głęboka świadomość własnego potencjału, posiadanie wysokich kompetencji, osiąganie dochodów z różnych źródeł, osiągnięcie wysokiego prestiżu społecznego, zdolność do samodzielnego wykonywania prac i zleceń, nastawienie innowacyjne, przygotowanie do nadchodzących zmian, nastawienie na klienta, orientację na budowę relacji, swobodne posługiwanie się narzędziami telekomunikacyjnymi i informatycznymi.

Według innych autorów wśród charakterystycznych cech pracowników wiedzy należy wymienić⁹:

- 1) wysoki poziom automotywacji,
- 2) osiąganie satysfakcji z wykonywanej pracy,
- 3) lojalność wobec własnej profesji, a nie wobec swojego pracodawcy,
- 4) potrzebę stałego aktualizowania swojej wiedzy zgodnie z rozwojem profesjonalnym,
- 5) zachłanność na pracę, nie liczenia czasu pracy,
- 6) większe efekty, przy równoczesnym oczekiwaniu swobody i możliwości decydowania oraz docenieniu wsparcia i pomocy.

Jednak samo definiowanie pracowników wiedzy przez pryzmat posiadanych cech wskazuje jedynie na cechy charakterystyczne tej grupy pracowników, jednak nie określa dokładnie kto jest tym pracownikiem, a kto nie. Niektórzy autorzy wskazują, że w obecnych warunkach gospodarki opartej na wiedzy, w zasadzie każdy rodzaj pracy wymaga określonej wiedzy, co daje podstawę do traktowania jako pracowników wiedzy od jednej trzeciej do dwóch trzecich pracujących w każdym przedsiębiorstwie¹⁰. Co to oznacza dla młodych ludzi, którzy studiując, są na początkowym etapie swojej kariery zawodowej i dopiero przygotowują się do wejścia na rynek pracy? Otóż w ich sytuacji konieczna jest świadomość sytuacji na rynku pracy, zmian jakie zachodzą w gospodarce i oczekiwań pracodawców od pracowników. Na tym etapie kariery, na którym się znajdują mogą podejmować działania umożliwiające im płynne wejście na rynek pracy i dołączenie do grona pracowników wiedzy. Świadomość tego, że to od ich wiedzy i umiejętności będzie zależeć ich sytuacja na rynku pracy i sukces zawodowy umożliwi im w sposób świadomy kierować swoim rozwojem i podejmować takie aktywności, które pozwolą im zdobyć wiedzę i umiejętności cenione na rynku pracy. Warunkiem tego jest świadomość wymagań i dostrzeganie możliwości, które daje współczesny rynek pracy.

3. OCENA SYTUACJI RYNKOWEJ POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW WIEDZY W OPARCIU O BADANIA WŁASNE

Na potrzeby artykułu przeprowadzono badania na grupie 152 studentów rzeszowskich uczelni wyższych, głównie Politechniki Rzeszowskiej i Uniwersytetu Rzeszowskiego. Przy użyciu ankiety elektronicznej respondenci mogli anonimowo odpowiedzieć, w jaki sposób widzą przyszłość swoją, jak oceniają sytuację na rynku pracy oraz co ich zdaniem decyduje o otrzymaniu atrakcyjnej pracy. W ankiecie wzięło udział 88 kobiet i 62 męż-

⁸ M. Morawski, *Zarządzanie profesjonalistami*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009, s.47-49

⁹ Guo W., Xiao H., Yang X., *op. cit.*, s. 715-725

¹⁰ G. Kayakutlu, E. M. Laurent, *op. cit.*

czyżn w wieku akademickim, w przeważającej części studenci pierwszego stopnia studiów. Dobór respondentów miał charakter celowy, a ankieta kierowana była do studentów ostatniego roku studiów pierwszego stopnia oraz studentów studiów drugiego stopnia, bez względu na kierunek kształcenia.

W pierwszej kolejności zapytano respondentów, czy wiedzą, czego oczekują pracodawcy od swoich pracowników. Rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Samoocena wiedzy na temat wymagań pracodawców [w %]

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Posiadanie wiedzy na temat oczekiwań pracodawców wobec pracowników zdecydowanie zadeklarowało 10,5% respondentów, więcej niż połowa (55,3%) nie jest pewna swojej wiedzy, natomiast 34,2% nie posiada wiedzy w tym względzie i wskazywała odpowiedzi „nie wiem”, „raczej nie wiem”, „trudno powiedzieć”. Należy zauważyć, iż respondenci twierdzący, że nie znają oczekiwań pracodawców, to studenci zarządzania, którzy znajdują się dopiero na początku swoich studiów. Z kolei zaś odpowiedź „trudno powiedzieć” wybierały głównie kobiety. Osoby zdecydowanie pewne swojej wiedzy o oczekiwaniach pracodawcy, to osoby uzyskujące wysoką średnią z ocen.

Fakt, że na początkowym etapie edukacji znaczna część studentów zbyt nie przywiązuje uwagi do tego, co się dzieje na rynku pracy potwierdzają także motywy wyboru studiów. Otóż 45,4% respondentów nie kierowało się zapotrzebowaniem na rynku pracy przy wyborze studiów, a 53,3% takie okoliczności rozważało.

Kolejne pytanie zadane respondentom dotyczyło samooceny przygotowania do wejścia na rynek pracy (wykres 2).

Wykres 2. Samoocena respondentów przygotowania do wejścia na rynek pracy [w %]

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Spośród badanych studentów 3,9% bardzo dobrze ocenia swoje przygotowanie do wejścia na rynek pracy i byli to głównie mężczyźni, którzy już ukończyli pierwszy stopień studiów lub właśnie je kończą, znają oczekiwania pracodawców oraz mają wysoką średnią z ocen. Blisko 40% respondentów dobrze ocenia swoje przygotowanie do wejścia na rynek pracy (były to również głównie osoby, które już ukończyły pierwszy stopień studiów lub je właśnie kończą). Źle ocenia swoje przygotowanie do wejścia na rynek pracy 27% ankietowanych, a 30% nie potrafi tego ocenić. Źle oceniają swoje przygotowanie głównie studenci niższych lat studiów, którzy rozważają możliwość wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy.

Ankietowanych studentów zapytano także o perspektywy na znalezienie pracy po zakończonych studiach (wykres 3).

Wykres 3. Ocena respondentów szans na znalezienie pracy po skończonych studiach [w %]

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Zaledwie 3,3% respondentów ocenia swoje szanse na podjęcie pracy bardzo dobrze, a 36,8% dobrze. Zatem pozytywnie swoją przyszłość zawodową widzi 40,1%, natomiast negatywnie ocenia swoje szanse 44,7% pytaných studentów. Oznacza to, że na obecnym etapie edukacji nieznacznie przeważają wśród badanych ci, którzy spodziewają się raczej kłopotów w tym względzie. Zwraca uwagę duży odsetek osób, które nie mają zdania (29,6%).

Odnosząc opinie podkarpackich studentów do badań w Polsce i Europie można je porównać z wynikami badań realizowanych w krajach europejskich przez berliński Instytut Trendence¹¹. Na wykresie 4 przedstawiono odpowiedzi studentów biorących udział w tamtym badaniu, na pytanie, czy obawiają się o swoją przyszłość zawodową.

Wykres 4. Obawy studentów o przyszłość zawodową [w %]

Źródło: *Trendence Graduate Barometer 2012*, Trendence Institut GmbH, Berlin

Okazuje się, że nastroje wśród studentów europejskich są bardzo podobne do nastrojów studentów polskich. Nieznacznie mniej jest osób pesymistycznie widzących swoją przyszłość zawodową (różnica wynosi 5,1%) i nieznacznie większy odsetek osób, które nie mają wyrobionego poglądu w tej kwestii (o 3,4%). Odnosząc te wyniki do badań wśród studentów podkarpackich można stwierdzić, że studenci podkarpaccy są większymi optymistami: jest większy odsetek osób pozytywnie oceniających swoje szanse na przyszłość (w stosunku do Europy jest to o 17,2% więcej, a w stosunku do Polski o 15,4% więcej optymistów). Spostrzeżenie to jest o tyle interesujące, że kondycja podkarpackiego rynku pracy w odniesieniu do europejskiego, czy polskiego nie daje podstaw do takich przypuszczeń. Tym bardziej, że podkarpaccy przedsiębiorcy nie są zbyt zainteresowani zatrudnieniem absolwentów¹².

Ankietowanych studentów zapytano także o chęć podjęcia pracy w zawodzie, którego dotyczy realizowany kierunek studiów. Znaczna część (47,4%) odpowiedziała, że jak najbardziej chciałaby pracować zgodnie z kierunkiem studiów, ale aż 44,1% ma obawy czy znajdzie takie zatrudnienie.

Autorzy badania chcieli także poznać poglądy respondentów dotyczące ewentualnej możliwości podjęcia pracy za granicą. Okazuje się, że znacząca część z nich rozważa taką możliwość: 27,6% jest zdecydowanych szukać pracy za granicą, 23,7% raczej bierze pod uwagę taką możliwość, natomiast nie zamierza tego robić 36,8% badanych, a 11,9% respondentów nie ma jeszcze wyrobionej opinii w tym względzie. Uzyskane wyniki odniesiono do przywoływanych już wcześniej badań i porównano z opiniami studentów polskich i europejskich (wykres 5).

¹¹ www.trendence.com, z dn. 12.05.2013

¹² Wg badań Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy 95% badanych pracodawców nie chce zatrudniać absolwentów, *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2012.

Wykres 5. Odpowiedzi respondentów na pytanie, czy jesteś skłonny poszukiwać pracy za granicą? [w %]

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych oraz *Trendence Graduate Barometer 2012*, Trendence Institut GmbH, Berlin

Porównanie odpowiedzi na pytanie o zamiar poszukiwania pracy za granicą między studentami z Europy, Polski i Podkarpacia wskazuje, że zdecydowanie częściej podkarpaccy studenci dopuszczają możliwość wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy, we wszystkich trzech grupach zbliżony jest odsetek osób, które nie zamierzają wyjechać z kraju w poszukiwaniu pracy, natomiast zdecydowanie mniejszy odsetek wśród podkarpaccich studentów stanowią osoby nie mające wyrobionej opinii na ten temat.

4. CZYNNIKI DECYDUJĄCE O ZNALEZIENIU PRACY W OPINII STUDENTÓW

Na etapie przygotowania do kariery, ucząc się i rozwijając swoje zdolności, ale także obserwując otoczenie i zdobywając pierwsze doświadczenia studenci wyrabiają sobie także opinię o pewnych mechanizmach zachodzących w otoczeniu. Jak już wskazano w oparciu o literaturę przedmiotu na rynku poszukiwani są pracownicy wiedzy: wykształceni, dobrze przygotowani do pracy, ale także zaangażowani i pełni pasji, znajdujący przyjemność w swojej pracy.

Ankietowani studenci zostali także poproszeni o ocenę, czy dwanaście zaproponowanych czynników ma wpływ na otrzymanie atrakcyjnej pracy (wykres 6). Okazuje się, że wśród czynników, które zostały wskazane przez największy odsetek respondentów znalazły się w kolejności: przykład posiadanie układow i znajomości (96,7%), doświadczenie zawodowe (96,1%), następnie znajomość języków obcych (94,1%), posiadanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności (92,8%), dobra autoprezentacja (90,1%) oraz postawa wobec pracy: zaangażowanie i pasja (86,2%). Do czynników, które zostały ocenione przez największy odsetek badanych studentów, jako nie mające wpływu na otrzymanie dobrej pracy należy zaliczyć płeć (55,9%), znajomość sytuacji na rynku pracy (53,3%) oraz wiek (32,9). Otrzymane wyniki wskazują, że wszystkie spośród zaproponowanych czynników studenci uznali w pewnym stopniu za wpływające na otrzymanie pracy. Niepokojące są przekonania stosunkowo dużego odsetka respondentów o wpływie płci na otrzymanie pracy.

Wykres 6. Czynniki wpływające na otrzymanie pracy w opinii respondentów [w %]

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Analiza odpowiedzi ankietowanych studentów uczelni rzeszowskich w oparciu o wartości procentowe uzyskanych odpowiedzi, pozwala wyodrębnić umownie trzy grupy czynników wpływających na otrzymanie pracy (tabela 1).

Tabela 1. Główne czynniki decydujące o otrzymaniu pracy

Wyszczególnienie	Czynnik
bardzo ważne (powyżej 90% odpowiedzi)	1. znajomości, układy 2. doświadczenie zawodowe 3. znajomość języków obcych 4. posiadanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności 5. dobra autoprezentacja
Ważne (80-90% odpowiedzi)	1. postawa wobec pracy: zaangażowanie i pasja 2. dodatkowe kursy, szkolenia 3. poziom wykształcenia 4. umiejętność obsługi komputera
niezbyt ważne (poniżej 70% odpowiedzi)	1. wiek 2. znajomość sytuacji na rynku pracy 3. płeć

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Z analizowanych wyników badań można wysunąć wniosek, że studenci mają świadomość roli, jaką odgrywa doświadczenie w poszukiwaniu pracy, wiedzą, jak ważne są

kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje, posiadanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Doceniają także znaczenie znajomości języków obcych w znalezieniu atrakcyjnej pracy. Jednak, by zdobyć atrakcyjną pracę, ich zdaniem należy mieć odpowiednie koneksje.

5. PODSUMOWANIE

Przedstawione analizy skłaniają do postawienia pewnych wniosków. Po pierwsze, studenci na etapie pierwszego stopnia studiów niezbyt interesują się sytuacją na rynku pracy, przyznają się do niewielkiej wiedzy o oczekiwaniach pracodawców, znaczna ich część nie brała pod uwagę sytuacji rynkowej podczas decydowania o wyborze drogi kariery zawodowej. Studenci niższych lat studiów mają niższą samoocenę w zakresie przygotowania do wejścia na rynek pracy, oni też częściej biorą pod uwagę możliwość emigracji za pracą. Po drugie, podkarpaccy studenci są znacznie większymi optymistami, co do swojej przyszłości zawodowej w porównaniu ze studentami polskimi, czy europejskimi. Kolejnym nasuwającym się wnioskiem jest duża skłonność badanych studentów do wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy. Być może optymizm studentów w kwestii możliwości znalezienia pracy bierze się z ich mobilności i gotowości do poszukiwania swej szansy na pracę poza regionem.

Podstawowym czynnikiem decydującym w opinii respondentów są znajomości i układy. Niestety, przekonania te muszą mieć jakąś podstawę, którą, jak należy przypuszczać, jest obserwacja rzeczywistości. Badania prowadzone przez Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy wskazują, że podkarpaccy przedsiębiorcy nie do końca przygotowani są do funkcjonowania w warunkach gospodarki opartej na wiedzy, ponieważ m.in. nie mają adekwatnych oczekiwań wobec pracowników¹³ i nie do końca doceniają znaczenie wiedzy i umiejętności pracowników. Pociuszające jest to, że jednak sami studenci są przekonani o roli wiedzy, jaką ona może odegrać w ich życiu, ponieważ posiadanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności traktowane jest przez nich jako ważna okoliczność sprzyjająca otrzymaniu atrakcyjnej pracy.

LITERATURA

- [1] Amar D., *Motivating knowledge workers to innovate: a model integrating motivation dynamics and antecedents*, European Journal of Innovation Management, Vol. 7, No. 2, 2004
- [2] Arthur M. B., Defillippi R. J., Lindsay V. J., *On being a Knowledge Worker*, Organizational Dynamics, Vol. 37, No. 4, 2008
- [3] *Generation Y: What they want from work. A summary report of the "Tell it how it is" Research 2008*, Talentsmoothie 2008
- [4] Guo W., Xiao H., Yang X., *An Empirical Research on the Correlation between Human Capital and Career Success of Knowledge Workers in Enterprise*. Physics Procedia, No. 25, 2012
- [5] *International HR Best Practice Report. Leadership Development and Succession Management*, A CRF Institute Benchmark Study on Top Employers, 2012
- [6] Kayakutlu G., Laurent E. M., *From knowledge worker to knowledge cultivator-effective dynamics*, Proceedings of the Federated Conference on Computer Science and Information System, 2012 IEEE
- [7] Morawski M., *Zarządzanie profesjonalistami*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009
- [8] *Pracodawcy Podkarpacia 2012*, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2012

¹³ Pracodawcy Podkarpacia 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2012, s. 7.

- [9] *Trendence Graduate Barometer 2012*, Trendence Institut GmbH, Berlin, www.trendence.com, z dn. 12.05.2013.

AWARENESS OF CONDITIONS AND REQUIREMENTS OF THE LABOUR MARKET IN OPINIONS OF STUDENTS IN THE ECONOMY BASED ON KNOWLEDGE

Conditions of economy based on the knowledge don't remain meaningless for the situation on the labour market. Employers seek employees well educated, with high qualifications, using foreign languages, acquainted with new technologies, with the great developmental potential (knowledge workers)

The purpose of the article is an identification of expectations of University students at Podkarpackie region, who are potential knowledge workers entering the market. On the basis of literature studies on the subject, the characteristics of knowledge workers have been made, and then the findings of own survey conducted amongst 152 students of Podkarpackie Universities have been presented.

Analysis of the research constitute an attempt of the response to the following questions: are the students aware of conditions and demands on the labour market, which the economy based on the knowledge creates? Do the young people give in to pessimistic moods coming from the labour market, or believe in own potentials and can see chances of the development of the own career?

The research shows that Podkarpackie students are convinced of great role of knowledge and abilities, which can be decisive when receiving an attractive work. They are aware of the meaning of practical experience, appreciate importance of courses and trainings raising qualifications, an expertise and abilities. Commands of foreign languages were also highly rated in finding an attractive job. However, they are also convinced of prevailing role of the connections in this regard, and therefore are also showing the willingness to emigrate in order to find a job.

Keywords: the labour market, knowledge workers, employers' expectations

DOI: 10.7862/rz.2014.mmr.4

Tekst złożono w redakcji: listopad 2013

Przyjęto do druku: luty 2014