



Monika Źak

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Socjolog na rynku pracy Analiza sytuacji zawodowej osób z wykształceniem socjologicznym

Abstract: For the last several years, the situation of young people in the labor market has been difficult. On the onset of their careers, they have to cope with numerous challenges and requirements; they have to adapt their skills to the capacity and needs of the challenging labor market. Thence, it is important for the young generation to make the right decisions concerning the choice of future professions. This choice is frequently made as a result of common opinions rather than actual skills and interests. This article aims to provide guidelines for the decision-making process connected with the choice of profession. The analysis focuses on the professional situation of sociologists.

Key words: profession, professional development, labor market, unemployment, sociologist

Streszczenie: Od kilku lat sytuacja młodych ludzi na rynku pracy jest trudna. Wkraczając w życie zawodowe muszą się oni zmierzyć z licznymi wyzwaniami i wymogami, które w danej chwili obowiązują. Dostosowanie swych kwalifikacji do możliwości i zapotrzebowania na rynku pracy jest jednym z najważniejszych zadań stojących przed młodym pokoleniem, dlatego tak ważne jest podjęcie właściwej decyzji w sprawie wyboru przyszłego zawodu. Bardzo często decyzja ta bywa podyktowana przesłankami wynikającymi z obiegowych opinii bez uwzględniania indywidualnych umiejętności oraz zainteresowań. Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie procesu decyzyjnego związanego z wyborem określonego zawodu. Zaprezentowana zostanie również analiza sytuacji zawodowej osób z wykształceniem socjologicznym.

Słowa kluczowe: zawód, rozwój zawodowy, rynek pracy, bezrobocie, socjolog

Wprowadzenie

Wybór określonej ścieżki zawodowej jest decyzją niezmiernie trudną, czasem poprzedzoną długotrwałym procesem. Należy uwzględnić wiele czynników, które mogą wpłynąć na późniejszą sytuację zawodową oraz osobistą. Młodzi ludzie na progu dorosłości stoją wobec dylematu, jaki kierunek dalszego rozwoju i wykształcenia obrać. W swych wyborach mogą się kierować różnymi motywami, w tym opiniami innych osób. W niniejszym artykule przedstawiona zostanie sytuacja zawodowa osób, które ukończyły studia socjologiczne. Analiza będzie przeprowadzona z punktu widzenia danych statystycznych urzędów pracy oraz opinii pracodawców.

Zawód, kwalifikacje i kompetencje zawodowe — ujęcie teoretyczne

Dorosłość oznacza wiele różnych przywilejów, ale przynosi też liczne trudności, problemy i dylematy. Jedną z pierwszych decyzji, jaką młody człowiek musi podjąć, jest określenie jego drogi zawodowej. Może zdecydować o zakończeniu edukacji na etapie, który już osiągnął, albo kontynuować naukę. I tu często pojawia się problem dotyczący wyboru kierunku kształcenia. Oczywiście, są osoby, które doskonale wiedzą, jakie wykształcenie chcą zdobyć, ale wielu abiturientów dopiero poszukuje swojej drogi. Wybór zawodu nie jest łatwy, bo należy uwzględnić wiele aspektów związanych z jego zdobyciem i późniejszym wykonywaniem. „Warto zamiast pasywnego trybu życia, narzekania na trudną sytuację ekonomiczną zastanowić się nad własną ścieżką zawodową. Dlatego młodzi ludzie powinni dostrzec w sobie mocne strony, interesujące walory, wyeksponować zalety, które byłyby bazą wyjściową na aktualny rynek pracy” (Dankiewicz-Pęzioł, 2012, s. 83).

Rodowód współcześnie funkcjonującego pojęcia zawodu wywodzi się z czasów masowego uprzemysłowienia gospodarki, kiedy to podział pracy wymógł na przedsiębiorcach ściśle określanie czynności wykonywanych przez poszczególnych pracowników. Z kolei samo słowo „zawód” w historii języka polskiego oznaczało biegi, wyścigi, zawiedzenie kogoś lub siebie (Parzęcki, 2001; Furmanek, 2004). Pojęcie „zawód” jest przedmiotem zainteresowania wielu dziedzin nauki: socjologii, psychologii, pedagogiki. W każdej z tych dziedzin kładzie się nacisk na nieco inny jego aspekt. Jest to pojęcie bardzo szerokie, a w wielu sytuacjach nawet niejasne.

Rozumienie pojęcia zawodu było zawsze ściśle związane z epoką, okresem, w którym dokonywano definiowania i charakterystyki osób wykonujących określone czynności w procesie pracy. To stosunki społeczne, ustrój, przede wszyst-

kim gospodarka, a właściwie jej charakter stanowiły wyznacznik tego, co nosiło miano zawodu czy też pracy zawodowej. Charakter społeczeństwa w dużej mierze odzwierciedlał status jego uczestników. W społeczeństwie rolniczym większość jego członków parała się uprawą roli, a więc można ich było określić mianem rolników. W innym przypadku, gdy członków społeczności nazywano myśliwymi, łowcami, można było stwierdzić, że oznaczało to ich podstawowe zajęcie, czyli dzisiejszą pracę zawodową.

Współcześnie pojęcie zawodu stanowi temat wielu opracowań, których przytoczenie na kartach artykułu nie jest możliwe. Do prezentacji wybrano kilka z nich. Większość definicji zawiera cztery podstawowe elementy zawodu, które Jan Szczepański określa jako:

- a) *system czynności wewnętrznie spójny* — mamy tu na myśli szereg zadań, działań, które są wykonywane na podstawie wiedzy i umiejętności pracownika, a ich celem jest zaspokojenie wielorakich potrzeb dzięki wytwarzaniu dóbr i usług;
- b) *czynności czy prace wykonywane przez pracownika systematycznie lub trwale* — aby mówić o wykonywaniu określonego zawodu w oparciu o wiedzę specjalistyczną i umiejętności, muszą być realizowane określone czynności, które mają charakter powtarzalny i trwałe;
- c) *wykonywanie tych czynności jest podstawą ekonomicznego bytu pracownika* — stanowi źródło utrzymania jego i członków jego rodziny; umożliwia pozyskanie środków niezbędnych do zaspokojenia różnorodnych potrzeb;
- d) *czynności te i związane z nimi konsekwencje społeczne są podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika* (Szczepański, 1965, s. 16).

Tadeusz Nowacki proponuje definiować zawód jako „zespół czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, a także cech psychofizycznych, warunkujących wykonanie zadań zawodowych powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny. Zawód jest podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika” (Nowacki, 2004, s. 287). W definicji tej położono nacisk na społeczną użyteczność danej pracy zawodowej, a także na pewien stopień profesjonalizacji, który przejawia się posiadaniem określonej wiedzy. Z kolei Jerzy Stępień ujmując zawód następująco: „Zawód — to zbiór umiejętności i związany z nim zasób wiedzy oraz kwalifikacji zawodowych powstały w wyniku specjalizacji oraz podziału pracy, wykonywany stale, okresowo bądź dorywczo, stanowi podstawowe źródło utrzymania jednostki i jej rodziny” (Stępień, 2005, s. 89). Analizując różne definicje tego pojęcia, Urszula Jeruszka proponuje traktować zawód jako „zestaw kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do wykonywania zestawu różnych, lecz zbliżonych klas zadań zawodowych, na zadowalającym, wymaganym poziomie, wyodrębnionych w wyniku podziału pracy. Prawidłowe wypełnianie zadań, wiążące się z nimi właściwe odgrywanie roli zawodowej wymaga posiadania odpowiedniego układu wiedzy i umiejętności, związanego i warunkowanego całokształtem doświadczenia i wiekiem, a wspomaganego cechami psychicznymi [...], fizycznymi i społecznymi” (Jeruszka, 2010, s. 208).

Struktura samej definicji zawodu wskazuje, że jest to pojęcie bardzo szerokie, ale jednocześnie dokładnie określające, co możemy nim nazywać, a co nie nosi znamion zawodu. Przeglądając liczne możliwości definicyjnego ujęcia terminów „zawód” i „praca zawodowa”, można zauważyć wspólną ich cechę. Zdecydowana większość określeń zawodu wskazuje na podział pracy, na jej specjalizację i tworzenie określonych grup społecznych trudniących się jej wykonywaniem w celu zaspokojenia różnorodnych potrzeb, zarówno materialnych, jak i duchowych. Podnoszą one również kwestię konieczności posiadania odpowiednich kwalifikacji i kompetencji. „»Kwalifikacje« i »kompetencje« to pojęcia wieloznaczne, różnie definiowane i rozumiane. Widoczna jest pewna dowolność w posługiwaniu się przez autorów pojęciami »kwalifikacje« i »kompetencje« dla opisanego czy nazwania wybranego fragmentu rzeczywistości, łatwości traktowania ich synonimicznie, a nawet zamiennie. Coraz powszechniejsza jest tendencja nie tylko do poszerzania znaczenia obu pojęć, ale i do zastępowania terminu »kwalifikacje« terminem »kompetencje«” (Jeruszka, 2010, s. 43). Kwalifikacje są definiowane jako „te sprawności, które są związane z konkretnymi czynnościami występującymi podczas wykonywania pracy na określonym stanowisku. Są to systemy umiejętności wymaganych dla rozwiązywania konkretnego zadania, całość umiejętności i sprawności, które pozwalają jednostce na wykonywanie właściwego działania lub pełnienia odpowiednich funkcji w procesie pracy” (Karney, 2007, s. 32). Z kolei pojęcie „kompetencje” obejmuje „strukturę wiedzy i umiejętności wspierania systemu wartości określających możliwości skutecznego inicjowania i realizowania przez pracownika zadań zawodowych, stosownie do obowiązujących standardów zewnętrznych oraz własnych predyspozycji” (Stochmiałek, 2004, s. 89). Posiadanie odpowiednich kwalifikacji i kompetencji zawodowych stanowi nieodzowną część definicji zawodu. Trafność i znaczenie tych dwóch elementów są doskonale widoczne na współczesnym rynku pracy, co potwierdza analiza ofert pracy i opis poszczególnych stanowisk. Z jednej strony poszukiwane są określone kwalifikacje i kompetencje, a z drugiej kładzie się nacisk na wszechstronność pracowników oraz posiadanie tzw. miękkich kompetencji, które znajdują odzwierciedlenie w umiejętnościach komunikacyjnych, kreatywności i zaangażowaniu.

Socjolog na rynku pracy

Dzisiaj może wystąpić problem z właściwym definiowaniem pojęcia „zawód”. Jest to szczególnie widoczne w sytuacji, gdy gospodarka w sposób znaczący się rozwinęła, co spowodowało konieczność zarówno wysokiej specjalizacji, jak i niejednokrotnie wszechstronnego kształcenia. Z tego też powodu młodzi ludzie stojący wobec dylematu wyboru określonej ścieżki zawodowej mogą mieć problem z podjęciem decyzji. Wybór określonego zawodu — zdaniem Elżbiety Hornowskiej i Władysława Paluchowskiego (2002) — jest procesem, na który wpływ

mają zarówno czynniki podmiotowe (zdolności, zainteresowania, system wartości, postawy, potrzeby, dotychczasowe sukcesy oraz samoświadomość), jak i czynniki sytuacyjne (struktura społeczna, uwarunkowania społeczno-polityczne, sytuacja ekonomiczna, charakter rynku pracy). Pewne grupy osób o jasno sprecyzowanych zainteresowaniach, których podstawą jest autoteliczna postawa wobec pracy, w wyborze profesji kierują się misją, powołaniem, wewnętrznym impulsem skłaniającym do wykonywania określonego zawodu. Inne z kolei — traktujące pracę w sposób instrumentalny — analizują sytuację na rynku pracy i starają się przewidzieć, jakie zawody będą poszukiwane po zakończeniu ich edukacji. Historia jednak pokazuje, że wybór zawodu nie zawsze jest rezultatem indywidualnej decyzji. Wybierając określony zawód, człowiek uwzględnia kilka aspektów, a wśród nich:

- społeczny — główny czynnik stanowi prestiż określonego zawodu, szacunek społeczny w stosunku do jego przedstawicieli;
- ekonomiczny — kalkulacja ewentualnych dochodów;
- predyspozycji — manualne i intelektualne zdolności do wykonywania określonego zawodu.

Wymienione czynniki mogą w poszczególnych przypadkach mieć nieco inny wymiar i znaczenie, w różnym stopniu mogą również wpływać na podejmowane decyzje dotyczące wyboru określonej drogi zawodowej. Decyzja dotycząca wyboru profesji jest naturalnym etapem życia i częścią rozwoju zawodowego człowieka. Czynniki, determinanty tej decyzji mają charakter bardzo subiektywny; „rozwój zawodowy człowieka jest procesem związanym z dążeniem jednostki do zajęcia miejsca w społecznym podziale pracy przez wybór zawodu, zdobycie kwalifikacji zawodowych, podjęcie pracy, osiągnięcie stabilizacji zawodowej, identyfikację z zawodem i dążenie do mistrzostwa w zawodzie. Ma on określony kierunek, jest w zasadzie indywidualny dla każdego człowieka. Jest procesem społecznie pożądanym i oczekiwanym, każda bowiem jednostka powinna dążyć do takiego kierowania swoim życiem, aby zająć określone miejsce w hierarchii zawodów” (Podoska-Filipowicz, 1996, s. 34). Wspomniana hierarchia zawodów jest pojęciem, które w ostatnim czasie nieco rzadziej pojawia się w dyskursie publicznym i naukowym. Jest to zapewne związane z dynamiką zjawisk na rynku pracy, skutkującą brakiem stałości również w kwestii prestiżu poszczególnych profesji. A ów prestiż i społeczna ocena zawodów są bardzo istotne szczególnie dzisiaj, w dobie globalizacji i powszechnej dostępności do przekazu społecznego. Co jakiś czas w Polsce przeprowadza się badania zawodów prestiżowych. Z najnowszych badań dotyczących prestiżu zawodów przeprowadzonych przez CBOS w 2013 roku wynika, że w dziesiątce najbardziej prestiżowych profesji znalazły się kolejno: strażak, profesor uniwersytetu, górnik, robotnik wykwalifikowany, pielęgniarz, inżynier pracujący w fabryce, nauczyciel, lekarz, rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie, oficer zawodowy w randze kapitana (Cybulska, 2013). Dla wielu takie rankingi są swoistym wyznacznikiem wyborów, ale spore grono osób nawet nie wie o ich istnieniu, a wartościowsze wydają się im opinie znajomych, rodziny. Oczywiście wśród wielu czynników uwzględnianych w wyborze ścieżki zawo-

dowej również społeczne poważanie danej profesji jest brane pod uwagę. Jest to o tyle szczególne, że czasem z różnych względów dane zawody stają się — zupełnie niesłusznie — tematem kpin czy żartów. Mamy wtedy do czynienia ze stereotypowym postrzeganiem danych profesji. „Znaczenie stereotypu zawodu nie podlega dyskusji. Stereotyp funkcjonuje wywołując określone postawy i zachowania. Rzecz warta podkreślenia, stereotyp występuje u podstaw decyzji ważnych zarówno dla przedstawicieli zawodu, jak i dla jego *konsumentów*” (Sarapata, 1965, s. 165). Wydaje się, że zawód socjologa właśnie padł „ofiara” takiego stereotypowego postrzegania.

Zakończenie edukacji wiąże się z przejściem do kolejnego etapu życia — pracy zawodowej. Przejście to może odbywać się płynnie lub być opóźnione przez różne czynniki społeczno-gospodarcze. „Przejście pomiędzy edukacją a rynkiem pracy zależy od wielu czynników. Z jednej strony są to cechy indywidualne osób, które wchodzi na rynek pracy: ich wykształcenie, umiejętności, a także inne cechy poszukiwane przez pracodawców. Z drugiej strony są to uwarunkowania społeczne i gospodarcze, w tym popyt na pracę ze strony pracodawców” (Chłóń-Domińczak, Strawiński, 2015, s. 28). Ukończenie studiów socjologicznych w naszym kraju stało się ostatnio w jakimś sensie powodem do wstydu. W mediach społecznościowych można znaleźć liczne przykłady krytyki, śmiechu i żartów z absolwentów socjologii. Do najbardziej powszechnych przykładów należą tzw. memy, w których socjolog jest synonimem bezrobotnego. Liczne są również obrazy, na których absolwenci socjologii pracują w restauracjach typu „fast-food”, co jest postrzegane negatywnie. Bardzo często można spotkać wypowiedzi typu: „Mężczy mnie pytanie: czy jest jakiś zawód po socjologii? Oczywiście, że jest zawód, i to całkiem spory” lub „Socjologia? A po co to komu?”. Stereotypy są elementami naszej świadomości, ale prestiż również jest jej częścią. Stereotyp — w przeciwieństwie do prestiżu — nie jest oparty na obiektywnych i rzeczowych przesłankach. Jest zdecydowanym uproszczeniem rzeczywistości, które w przypadku zawodu socjologa okazuje się bardzo krzywdzące. Rzutuje to w sposób oczywisty na decyzje podejmowane przez młodych ludzi. Coraz częściej — kierowani takim przekazem — rezygnują z realizacji swoich aspiracji i zainteresowań na rzecz innych kierunków, które w danym momencie są popularne lub popularyzowane. O dalszych konsekwencjach takiego stanu rzeczy nie trzeba pisać, gdyż są one oczywiste — wybór nieodpowiedniego zawodu powoduje problemy i frustracje, które jednostka może przeżywać w całym okresie swojej pracy zawodowej. „Wiedzę o stopniu zgodności między preferencjami zawodowymi osoby a możliwościami oferowanymi przez środowisko można wykorzystać jako podstawę do przewidywania zachowania tej osoby w kontekście dokonywanych wyborów zawodowych, dróg edukacji i kariery” (Ścibiorek, 2009, s. 56).

A analizując dzisiejszy rynek pracy w Polsce, można zauważyć dwie wzajemnie wykluczające się tendencje. Z jednej strony propaguje się kształcenie pracowników wysoko, ale jednocześnie wąsko wyspecjalizowanych, co ma gwarantować ich profesjonalizm. Z drugiej strony pracodawcy oczekują szerokiego wachlarza kompetencji i kwalifikacji. „Specyfika współczesności obejmuje zarówno zmiany

ilościowe, jak i zmiany jakościowe. Dla potrzeb gospodarki narodowej poszukuje się pracowników zdolnych do posługiwania się nowymi technologiami i nacechowanych postawami innowacyjnymi. Do tego celu dąży kształcenie wielostronne, uwzględniające zadania kształcenia intelektualnego, technicznego, emocjonalnego, kulturalnego i praktycznego” (Sroka, 2012, s. 74). Kształcenie wielostronne zakłada całościowe podejście w procesie przygotowania przyszłego pracownika do wejścia na rynek pracy. Dzisiejszy rynek pracy stawia przed młodymi ludźmi wymagania, w których kładzie się nacisk na elastyczne dostosowywanie się do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. „Rynkiem pracy silnie rządzi mechanizm wyrównywania popytu na pracę i jej podaży oraz dostosowania struktur tego popytu i podaży, w związku z czym wyżej oceniane są umiejętności i możliwości wykonania pracy o najbardziej poszukiwanych parametrach i rzadko spotykane. Zasadniczo decydują o tym kwalifikacje formalne nabyte (wykształcenie) i posiadane umiejętności praktyczne” (Kozek, 2014, s. 201). Analiza ofert na rynku pracy wskazuje — co oczywiste — że trendy i zapotrzebowanie na poszczególne kwalifikacje zmieniają się wraz ze zmianami gospodarczymi. Od pracowników oczekuje się zatem wszechstronności oraz wykazania się określonymi cechami intelektualno-komunikacyjnymi. „Sądzę, że obecnie trzeba przygotowywać do pracy w konkretnym zawodzie i jednocześnie także w obszarze kilku zbliżonych zawodów. Nie można mówić o jednym zawodzie na całe życie” (Jeruska, 2010, s. 140).

Ewentualną rozbieżność, występującą z jednej strony między zainteresowaniami zawodowymi a sytuacją, jaką kreuje środowisko, z drugiej zaś strony między potrzebą kształcenia wysoko i jednocześnie wąsko wyspecjalizowanych pracowników a potrzebą kształcenia pracowników wszechstronnych i gotowych do przekwalifikowania, można doskonale dostrzec w przypadku studiów socjologicznych. Widzimy trendy związane z promowaniem ścisłych kierunków studiów, a jednocześnie kładzie się nacisk na wszechstronność kształcenia i wyposażania absolwentów nie tylko w wiedzę teoretyczną i praktyczną, ale również w tzw. kompetencje społeczne. Z jednej strony absolwenci mają posiadać tzw. twarde kwalifikacje, a z drugiej powinni być wykształceni w możliwie jak najszerszym stopniu, by móc odnaleźć się w zmieniających się warunkach gospodarczych, z jakimi ich potencjalni pracodawcy mierzą się na co dzień. „Obecnie pracodawcy poszukują na rynku pracy jednostek z kompetencjami, które określają jako swoistą strukturę zdolności. Składają się na nią umiejętności nabyte przez kształcenie ogólne, jak i zawodowe. Ale także postawy społeczne, zdolności do zorganizowania i pracy w zespole, zdolność do podejmowania decyzji, komunikatywność, kreatywność itp.” (Sroka, 2012, s. 75). Takie umiejętności interpersonalne i wszechstronność są — co potwierdzają opinie pracodawców — bardzo pożądanymi cechami pracowników. Wielu pracodawców podkreśla, że do pewnych czynności i zadań zawodowych można pracownika przyuczyć, ale otwartości, kreatywności i zaangażowania nie gwarantuje żadne świadectwo i żaden dyplom.

Jaka jest zatem sytuacja osób posiadających dyplom socjologa na polskim rynku pracy? Czy rzeczywiście ukończenie tych studiów predestynuje ich do zasilenia

grupy bezrobotnych? Przedstawię tu dane z kilku urzędów pracy województwa śląskiego na temat liczby zarejestrowanych w nich osób bezrobotnych. Dane te zostaną uzupełnione opiniami uzyskanymi dzięki wywiadowi przeprowadzonym z pracodawcami zatrudniającymi osoby z wykształceniem socjologa. Należy podkreślić, że analiza danych będących w posiadaniu urzędów pracy nie tworzy pełnego obrazu rzeczywistej sytuacji bezrobotnych absolwentów socjologii, ale daje pewien zarys. Wiele osób pozostających bez zatrudnienia nie rejestruje się w urzędach pracy, nie widząc skuteczności ich działania, wobec czego statystyki te nie odzwierciedlają faktycznej sytuacji. Dane zebrane w urzędach pracy wskazują, że wbrew obiegowym opiniom sytuacja absolwentów socjologii nie jest zła.

Dane zawarte w tabeli 1 wskazują, że liczba zarejestrowanych bezrobotnych legitymujących się dyplomem socjologa wcale nie jest tak duża jak mogłyby na to wskazywać potoczne opinie. Należy również podkreślić, że w opracowanych przez urzędy pracy rankingach zawodów nadwyżkowych i deficytowych zawod socjologa nie figuruje, co oznacza, że nie mamy tu do czynienia z jego nadprodukcją. Opinie pracowników urzędów pracy (wśród których jest wielu absolwentów socjologii) wskazują, że problem zatrudnienia socjologów nie występuje. Oczywiście — co podkreślają urzędnicy — absolwenci socjologii stosunkowo rzadko znajdują zatrudnienie *stricte* w zawodzie socjologa, ale nie mają problemów ze znalezieniem pracy w innych branżach.

Tabela 1

Zestawienie ogólnej liczby bezrobotnych z liczbą bezrobotnych socjologów zarejestrowanych w wybranych urzędach pracy województwa śląskiego — marzec 2016 r.

Miejscowość	Liczba zarejestrowanych ogółem	Liczba zarejestrowanych osób posiadających dyplom socjologa	Odsetek bezrobotnych socjologów w ogólnej liczbie bezrobotnych
Katowice	8 157	39	0,48
Częstochowa (łącznie miasto i powiat)	16 121	12	0,07
Rybnik (łącznie miasto i powiat)	5 702	22	0,39
Wodzisław Śląski	4 861	19	0,39
Żory	1 551	3	0,19

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych urzędów pracy.

Nie widzę problemu w zatrudnieniu socjologów w mojej firmie — u mnie liczy się przede wszystkim chęć do pracy, zaangażowanie, kreatywność i umiejętność pracy w zespole. Z doświadczenia (również z autopsji, bo sam jestem socjologiem z wykształcenia) wiem, że osoby po studiach socjologicznych potrafią doskonale odnaleźć się wszędzie tam, gdzie ważna jest dobra relacja z klientem i współpraca w zespole.

Właściciel agencji reklamowej, Katowice

M. Żak: Socjolog na rynku pracy...

Poza uzyskaniem odpowiedniego wykształcenia istotna wydaje się umiejętność dobrego „sprzedania się” pracodawcy, w wielu przypadkach poszukującego pracownika, który wykaże się nie tylko kwalifikacjami technicznymi, ale również — a czasem przede wszystkim — wysokim poziomem umiejętności interpersonalnych. „Pracodawcy, oceniając kandydatów do pracy, na pierwszym etapie zwracają uwagę na formalne kwalifikacje, próbując na tej podstawie wybrać osoby najlepiej odpowiadające potrzebom firm profilem wykształcenia. Najczęściej dopiero w drugiej fazie kontaktu z kandydatami zwraca się uwagę na przebieg kariery kandydatów już wyselekcjonowanych, możliwa jest ocena ich doświadczenia zawodowego, co może w pewnym stopniu informować o ich umiejętnościach, predyspozycjach i zaangażowaniu” (Kozek, 2014, s. 201).

Z mojej perspektywy wygląda to tak, że czasem ktoś, kto ma ukończony jakiś bardzo trudny, wręcz niszowy kierunek studiów, kompletnie mnie do siebie nie przekonuje, nie potrafi dobrze się zaprezentować, w trakcie rozmowy nie nawiązuje się między nami nic porozumienia, która dobrze wróżyłaby na przyszłość. Z drugiej strony może pojawić się osoba z dyplomem kompletnie nieprzystającym do profilu firmy, ale potrafi mnie przekonać do dania jej szansy i rzeczywiście w większości przypadków z tej szansy dobrze korzysta. Tak miałam w przypadku socjolożki właśnie — myślałam, że sobie nie poradzi, bo przecież nie ma odpowiednich kwalifikacji, ale miło mnie zaskoczyła i pracuje u mnie już siódmy rok na stanowisku starszego specjalisty ds. personalnych.

Dyrektor w firmie transportowo-spedycyjnej, Gliwice

Osoby z dyplomem socjologa chętnie są zatrudniane w administracji publicznej, w agencjach reklamy, biurach pośrednictwa pracy, instytucjach sektora publicznego, organizacjach rządowych i pozarządowych, w komórkach *Human Resources*, w firmach i działach PR. „Pracodawcy kładą nacisk szczególnie na kompetencje miękkie i oczekują ich od swoich pracowników. Kompetencje miękkie są związane z osobowością i charakterem człowieka. Można je w sobie kształtować i utrwalać. Mają one związek z psychiką i umiejętnościami społecznymi jednostki, więc są mocno zróżnicowane. Należą do nich tzw. umiejętności osobiste i interpersonalne. Te pierwsze związane są ze sprawnym zarządzaniem sobą i swoją pracą, zdolnościami do motywowania samego siebie oraz umiejętnością zorganizowania sobie zajęć. Natomiast umiejętności interpersonalne dotyczą komunikowania się z ludźmi, przekonywania innych do swoich racji, motywowania, inspirowania, zarządzania zespołem współpracowników. Kompetencje miękkie są uniwersalne i użyteczne bez względu na branżę i rodzaj stanowiska pracy” (Wronowska, 2015, s. 122—123). Pośrednicy pracy i doradcy zawodowi podkreślają, że ze względu na szeroki zakres umiejętności i kompetencji, jakie absolwenci socjologii nabywają w trakcie studiów, są oni cenionymi przez pracodawców pracownikami.

Cechy wyróżniające absolwentów socjologii — zdaniem urzędników — to przede wszystkim:

- elastyczność;
- wszechstronność;

- otwartość na zmiany i nowe wyzwania;
- komunikatywność.

Oczywiście, umiejętność znalezienia zatrudnienia i „sprzedania się” na rynku pracy zależy w dużej mierze od odpowiednich predyspozycji psychicznych i osobowościowych. W sytuacji deficytu w tej kwestii, niezależnie od posiadanego wykształcenia, znalezienie pracy jest bardzo utrudnione. Zdaniem urzędników studia socjologiczne są w sposób niesłuszny demonizowane i krzywdzące dla studentów i absolwentów tego kierunku. Opinie te potwierdzają pracodawcy, którzy zatrudniają socjologów.

Nie zdarzyło mi się, abym się zawiódł na socjologach (zatrudniam ich 4 na 13 pracowników o różnym poziomie i kierunkach wykształcenia). Owszem, gdy przyszli do firmy, to niewiele potrafili, ale po pierwszym miesiącu opanowali w sposób zadowalający wszystkie obowiązki i zadania, a w dwóch przypadkach z powodzeniem przejęli rolę liderów zespołów.

Właściciel małej firmy, branża IT, Katowice

Promowanie studiów na kierunkach ścisłych znacząco odbiło się na popularności kierunków humanistycznych. Bardzo często słyszy się o braku zasadności studiowania nauk humanistycznych, w tym socjologii. Na równi stawia się absolwentów socjologii, filozofii i politologii, co nie znajduje uzasadnienia w danych przedstawianych przez urzędy pracy. Rzeczywiście należy zauważyć, że zawód filozofa i politologa widnieje w monitoringach zawodów nadwyżkowych, czego — jak już pisałam — nie można powiedzieć o zawodzie socjologa. Szeroki program studiów, umożliwiający wyposażenie absolwentów w różnorakie umiejętności i kompetencje społeczne, sprawia, że socjolodzy, którzy potrafią poruszać się na rynku pracy, nie mają problemu ze znalezieniem zatrudnienia. Dodatkowo wprowadzanie przez uczelnie wyższe oferty kształcenia na różnych specjalnościach sprawia, że nawet wśród absolwentów socjologii występuje zróżnicowanie. Stałe zmieniana i poszerzana oferta kształcenia ma stanowić odpowiedź na potrzeby rynku pracy.

Zakończenie

Analiza danych będących w posiadaniu urzędów pracy, opinie pracowników tych urzędów, a także obserwacje własne prowadzone wśród absolwentów i pracodawców wskazują, że socjolodzy — wbrew obiegowym opiniom — nie są w trudnej sytuacji na rynku pracy. Dzięki szerokiemu programowi kształcenia na studiach mają oni ogromny wachlarz możliwości na rynku pracy. Niesłuszne demonizowanie tego kierunku w połączeniu z promowaniem nauk ścisłych sprawia, że zawód socjologa jest w tej chwili postrzegany w sposób negatywny. Konsekwencją takiego

stanu rzeczy jest spadające zainteresowanie abiturientów studiowaniem socjologii. Ważną kwestią wydaje się zatem uświadamianie społeczeństwa, czym jest socjologia i jakie możliwości na rynku pracy daje posiadanie dyplomu ukończenia tych studiów. Istotne jest również informowanie o danych urzędów pracy, które najczęściej obalają mit socjologa jako synonimu bezrobotnego. Wybór drogi zawodowej nie jest decyzją prostą, a stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie nie ułatwiają podjęcia właściwej decyzji, co może skutkować rezygnacją z marzeń i aspiracji na rzecz „zdrowego rozsądku”, który nie zawsze oznacza sukces zawodowy.

Literatura

- Brown D., 1994: *Summary, Comparison, and Critique of Major Theories*. In: M.L. Savickas, R.W. Lent, eds.: *Convergence in Career Development Theories*. California: Palo Alto, CPP Books.
- Brown D., Brooks L., 1990: *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn and Bacon.
- Budkiewicz J., 1965: *Psychologiczna problematyka rozwoju zawodowego i stadiów życia zawodowego człowieka*. W: A. Sarapata, red.: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Chłoń-Domińczak A., Strawiński P., 2015: *Wchodzenie młodych osób na rynek pracy w Polsce*. W: E. Kwiatkowski, B. Liberda, red.: *Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy a demografia*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- Cybulska A., 2013: *Prestiż zawodów*. Komunikat z badań CBOS. Warszawa, listopad 2013. http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_164_13.PDF (data dostępu: 22.06.2016).
- Czerwińska-Jasiewicz M., 1991: *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Dankiewicz-Pęziół D., 2012: *Przygotowanie uczniów do adekwatnego odbierania zmian na rynku pracy jako ważne zadanie szkoły w Polsce i Unii Europejskiej*. W: E. Wiśniewska, M. Jagodzińska, K. Przybyszewska, red.: *Edukacja a rynek pracy. Od procesów do efektów kształcenia*. Płock: Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku.
- Domański H., Witkowski J., 1989: *Struktura społeczno-zawodowa a ruchliwość społeczna i przestrzenna ludności w Polsce*. Warszawa: SGPiS, Instytut Statystyki i Demografii.
- Dumont F., Carson A.D., 1995: *Precursors of Vocational Psychology in Ancient Civilizations*. "Journal of Counseling & Development", No. 73, s. 371—378.
- Dyoniziak R., 1964: *Problem degradacji pracy zawodowej*. W: A. Sarapata, red.: *Zawody: materiały i studia*. Wrocław—Warszawa—Kraków: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Feierabend G., 1978: *Lexikon der Wirtschaft. Der Berufsbildung*. Berlin: Gebundene Ausgabe.
- Furmanek W., 2004: *Ewolucja zawodów problemem jutra edukacji zawodowej*. W: K. Denek, T. Koszczyc, M. Lewandowski, red.: *Edukacja jutra. X Tatrzań-*

- skie Seminarium Naukowe = Education of Tomorrow*. Wrocław: Wrocławskie Towarzystwo Naukowe.
- Furmanek W., 2008: *Zarys humanistycznej teorii pracy: z perspektywy pedagogiki pracy*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Hornowska E., Paluchowski W., 2002: *Technika badania ważności pracy D.E. Supera*. W: M. Strykowska, red.: *Współczesne organizacje. Wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Jeruszką U., 2010: *Człowiek i zawód. Wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Karney J.E., 2007: *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Kozek W., 2014: *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Łączyk M., 2008: *Osobowościowe uwarunkowania preferencji zawodowych młodzieży*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Łoziński W., 2006: *Życie polskie w dawnych wiekach*. Warszawa: Wydawnictwo „Iskry”.
- Nowacki T.W., 1977: *Podstawy dydaktyki zawodowej*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Nowacki T.W., 2003: *Zawodoznawstwo*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Nowacki T.W., 2004: *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Parzęcki R., 2001: *Uwarunkowania rozwoju kariery zawodowej młodzieży*. „Pedagogika Pracy”, nr 38.
- Platon, 2010: *Państwo*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Podoska-Filipowicz E., 1996: *Podstawy zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane WSP.
- Sarapata A., 1965: *Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie*. W: A. Sarapata, red.: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Sroka A.P., 2012: *Kompetencje studentów a rynek pracy*. W: E. Wiśniewska, M. Jagodzińska, K. Przybyszewska, red.: *Edukacja a rynek pracy. Od procesów do efektów kształcenia*. Płock: Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku.
- Stępień J., 2005: *Socjologia pracy i zawodu*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego.
- Stochmiałek J., 2004: *Przydatność umiejętności interpersonalnych na współczesnym rynku pracy*. W: S.M. Kwiatkowski, red.: *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo IBE.
- Szczepański J., 1965: *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*. W: A. Sarapata, red.: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Sztumski J., 1999: *Socjologia pracy*. Katowice: Wydawnictwo Górnośląskiej Wyższej Szkoły Handlowej.
- Ścibiorek Z., 2009: *Dylematy rozwoju zawodowego*. Warszawa: Wydawnictwo PTM.
- Tomasz z Akwinu, 1999: *Dzieła wybrane*. Oprac. J. Salij. Kęty: Wydawnictwo „Antyk”.
- Weber M., 2002: *Gospodarka i społeczeństwo: zarys socjologii rozumiejącej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Wesołowski W., 1965: *Prestiż zawodów — system wartości — uwarstwienie społeczne*.
W: A. Sarapata, red.: *Socjologia zawodów*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Wronowska G., 2015: *Oczekiwania na rynku pracy. Pracodawcy a absolwenci szkół wyższych w Polsce*. „Studia Ekonomiczne — Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 214, s. 115—127.