

**dr inż. Agnieszka Smarzewska, mgr inż. Ewelina Melaniuk,
mgr Agnieszka Dymicka, mgr Adam Szepeluk**
Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

REALIZACJA SPECJALNOŚCI ZARZĄDZANIE KRYZYSOWE W PERSPEKTYWIE WEJŚCIA NA RYNEK PRACY JEJ ABSOLWENTÓW

Wprowadzenie

Zarządzanie kryzysowe stanowi jeden z ważniejszych przejawów aktywności państwa w sferze bezpieczeństwa, ważny element szeroko rozumianego systemu bezpieczeństwa wewnętrznego. W ustawie z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym w art. 2 sprecyzowano pojęcie *zarządzania kryzysowego jako działalności organów administracji publicznej będącej elementem kierowania bezpieczeństwem narodowym, która polega na zapobieganiu sytuacjom kryzysowym, przygotowaniu do przejmowania nad nimi kontroli w drodze zaplanowanych działań, reagowaniu w przypadku wystąpienia sytuacji kryzysowych, usuwaniu ich skutków oraz odtwarzaniu zasobów i infrastruktury krytycznej*¹.

Problematyka zarządzania kryzysowego nabiera odrębności wyrażonej w zadaniach i metodach działania organizacji, administracji rządowej, samorządowej, centralnej i terenowej, w służbach mundurowych oraz w odniesieniu do pracowników cywilnych. Zarządzanie kryzysowe to – obok zwalczania zagrożeń – stała aktywność związana z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym, a w przypadkach, gdy już do nich dojdzie, skutecznemu usuwaniu ich skutków². Aktywność ta wymaga właściwego przygotowania merytorycznego i praktycznego specjalistów z zakresu zarządzania kryzysowego, gotowych do podjęcia pracy w organach i strukturach odpowiedzialnych za zarządzanie kryzysowe.

W Polsce, w grupie 53 uczelni wyższych kształcących na kierunku bezpieczeństwo narodowe³ znalazła się Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, która oferuje studentom tego kierunku wybór specjalności „zarządzanie kryzysowe”. W przyjętych założeniach absolwent bezpieczeństwa narodowego posiada wiedzę i umiejętności niezbędne do pracy w instytucjach zajmujących się bezpieczeństwem, w tym w jednostkach administracji publicznej, w organizacjach odpowiadających za bezpieczeństwo obywateli i podmiotów

¹ Ustawa z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz.U. 2007 nr 89 poz. 590 art. 2, z późn. zm.).

² www.rcb.gov.pl, (dostęp z dn. 02.09.2014 r.).

³ www.wybiierzstudia.nauka.gov.pl, (dostęp z dn. 02.09.2014 r.).

gospodarczych oraz w zespołach reagowania kryzysowego, w tym pod kątem potrzeb lokalnego rynku pracy. W trakcie studiów uzyskuje wiedzę z zakresu szeroko rozumianej obronności, w tym zarządzania kryzysowego. Zostaje wyposażony w umiejętności samodzielnej pracy na różnych stanowiskach w administracji publicznej z zachowaniem zasad prawnych i etycznych, umiejętności pracy zespołowej oraz rozwiązywania problemów z zakresu bezpieczeństwa, w tym gromadzenia, przetwarzania i przekazywania informacji, z zachowaniem zasad tajności i poufności. Szczególnie dotyczy to procedur związanych z procesem decyzyjnym realizowanym przez różne organy kierowania bezpieczeństwem i zarządzaniem kryzysowym w zakresie podejmowania właściwych działań w sytuacjach zagrożenia zdrowia i życia, prowadzących do ich rozwiązania i wyeliminowania⁴.

Celem kształcenia na kierunku bezpieczeństwo narodowe jest także ukształtowanie sylwetki absolwenta cechującego się otwartością na zmiany, posiadającego umiejętności dostosowania się do zmieniającego się otoczenia, w tym rynku pracy, cechującego się etyczną i społeczną odpowiedzialnością zawodową.

Specjalność „zarządzanie kryzysowe” przygotowuje studentów do wykorzystania wiedzy z zakresu działań w sytuacjach nadzwyczajnych. W ramach realizowanych na tej specjalności modułów studenci nabywają wiedzę i praktyczne umiejętności z zakresu podstaw ratownictwa oraz procedur niezbędnych do efektywnego prowadzenia działań w sytuacji zagrożeń, a także poznają specyfikę pracy instytucji zarządzania kryzysowego.

Tworzenie nowoczesnych i atrakcyjnych programów studiów przez szkoły wyższe stało się interesującym wyzwaniem w kontekście Procesu Bolońskiego. Zgodnie z postanowieniami Deklaracji Bolońskiej wszystkie programy kształcenia zostały opisane w formie efektów kształcenia⁵.

Zatrudnialność⁶ to zagadnienie, obok porównywalności i mobilności, które jest kluczem w budowaniu konkurencyjności rynku absolwentów, w związku z tym szkoły wyższe powinny odpowiedzialnie tworzyć i oferować programy kształcenia. W czasach rosnącej odpowiedzialności społecznej żadna instytucja nie może sobie pozwolić na „produkcję” absolwentów, którzy nie są przygotowani do wejścia na rynek pracy.

Rynek pracy w ujęciu lokalnym

Promocja zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia oraz aktywizacja zawodowa to zadania państwa realizowane przez instytucje rynku pracy, wśród których możemy wyróżnić: publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego,

⁴ www.pswbp.pl, (dostęp z dn. 26.08.2014 r.).

⁵ T. Mitchell, M. Steinmann (red.), *YES! GO! Praktyczny przewodnik tworzenia programów studiów zintegrowanych z okresem mobilności*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009, s. 9.

⁶ *Ibidem*, s. 17.

instytucje partnerstwa lokalnego oraz inne podmioty wspierające działania rynku pracy, tj. gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery czy organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy⁷.

Tę różnorodność form, z których każda ma swoją ustawową definicję łączy wspólny cel związany z pełnym i produktywnym zatrudnieniem, rozwojem zasobów ludzkich, osiągnięciem wysokiej jakości pracy, wzmacnianiem integracji, solidarności społecznej oraz zwiększaniem mobilności na rynku pracy⁸.

Rynek pracy definiowany w literaturze przedmiotu to „pracownicy mogący i chcący pracować i pracodawcy chętni, by zatrudniać pracowników”, „to pracownicy znajdujący płatną pracę, pracodawcy znajdujący chętnych do pracy pracowników oraz ustalone stawki wynagrodzeń⁹, „to miejsce, gdzie dokonuje się alokacja siły roboczej i podejmowane są decyzje o zatrudnieniu oraz jednocześnie ujawniają się ekonomiczne i społeczne konsekwencje funkcjonowania gospodarki”¹⁰.

Rynek pracy, funkcjonujący obok takich rynków, jak rynek usługowy i produkcyjny, rynek pieniężny, rynek ziemi, rynek kapitałowy cechuje się przedmiotem wymiany, którym w tym przypadku jest praca ludzi¹¹.

Szkolnictwo wyższe również wpisuje się w katalog podmiotów wspierających działania rynku pracy, poprzez tworzenie w swoich strukturach akademickich biur karier, które w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zostały zdefiniowane, jako „jednostka działająca na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzoną przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do zadań której należy w szczególności: dostarczenie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy, pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”¹².

Spełnienie wymogów określonych w ustawie, kształtowanie profesjonalnych postaw, podnoszenie kwalifikacji pracowników akademickich biur karier to ciągle nakłady finansowe, ponoszone przez uczelnie wyższe. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dokładnie precyzuje zadania, nie wskazując źródła ich finansowania. Co więcej, można by się również doszukać pewnej niekompatybilności z pracami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w tym zakresie, które w dokumentach

⁷ www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/, (dostęp z dn. 22.08.2014 r.).

⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm., art.1 ust.2).

⁹ J. M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa 2013, s. 15.

¹⁰ M. Noga, M. K. Stawicka, *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu, Warszawa 2009, s. 7.

¹¹ W. Jarecki, M. Kunasz, E. Mazur-Wierzbicka, P. Zwiech, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, ECONOMICUS, Szczecin 2010, s. 7.

¹² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm., art.2 ust.1).

normatywnych nie przewiduje stanowiska doradcy zawodowego w uczelniach wyższych. A spełnienie chociażby takiego wymogu jak pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe czy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, trudno jest zrealizować bez określenia profilu zawodowego kandydata przez profesjonalistę. Należy nadmienić, iż taka analiza powinna być dokonywana przy użyciu i z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych, a to wszystko generuje koszty.

We wskazanej ustawie można również wyczytać, iż *w ramach wojewódzkiego urzędu pracy funkcjonuje co najmniej jedno centrum informacji i planowania kariery zawodowej, będące wyspecjalizowaną komórką organizacyjną, która w szczególności [...] we współpracy z akademickimi biurami karier opracowuje, aktualizuje i upowszechnia informacje zawodowe, w szczególności w akademickich biurach karier i powiatowych urzędach pracy na terenie województwa*¹³. Jest to zatem przykład kolejnego obowiązku nałożonego na działające w strukturach uczelni akademickie biura karier.

Pewnego rodzaju rekompensatą może być podejmowana współpraca uczelni wyższych z publicznymi służbami zatrudnienia czy Ochotniczymi Hufcami Pracy, w zakresie świadczenia usług doradztwa zawodowego studentom. Wciąż jednak jest to niewystarczające i zbyt słabo uregulowane pole współpracy.

Waga problemu, związanego z odpowiedzialnością kształcenia do potrzeb rynku pracy i jej zrozumienie przez rektorów szkół wyższych spowodowało, iż polskie szkolnictwo wyższe może poszczycić się akademickimi biurami karier, z długoletnią tradycją, profesjonalną kadrą i wypracowanymi dobrymi praktykami funkcjonowania. Coraz częściej akademickie biura karier zgłaszają swoje postulaty do ministerstwa, organizują kongresy, by w sposób konstruktywny kreować swój nowoczesny wizerunek i aktywnie uczestniczyć w skutecznym wprowadzaniu studentów i absolwentów na wymagający rynek pracy. W tym celu często decydują się na prowadzenie agencji zatrudnienia czy szkoleń, mogących przyczynić się do nabycia przez studentów dodatkowych kwalifikacji oraz umiejętności.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej słusznie zauważa, iż aby wyjść na przeciw wymagającemu i silnie związanemu z sytuacją gospodarczą kraju rynkowi pracy *niezbędne jest dalsze doskonalenie systemu edukacji i pełniejsze dostosowanie go do oczekiwań gospodarki [...]. Celem zwiększenia szans na rynku pracy osób młodych Polska podjęła się realizacji „Gwarancji dla młodzieży”, które mają pomóc osobom młodym w przejściu z edukacji, bądź nieaktywności zawodowej na rynek pracy i podjęciu pierwszej pracy*¹⁴.

Wszystkie te działania, szeroki wachlarz instytucji działających w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodo-

¹³ Ibidem, art.8 ust.8 pkt.2a.

¹⁴ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 (KPDZ/2015-2017, Projekt)*, Warszawa 2014, s. 20.

wej mają przyczyniać się do niwelowania bezrobocia i jego skutków. Należy jednak zauważyć, iż w ocenach postrzegania krajowego rynku pracy, zdecydowanie dominuje pesymizm i przewidywanie pogorszenia sytuacji. Większość badanych uważa, że w miejscu zamieszkania lub okolicy trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę, bądź nie ma jej wcale. Najgorszą sytuację wskazują mieszkańcy województwa warmińsko-mazurskiego i kujawsko-pomorskiego, najlepiej sytuację na rynku pracy oceniają mieszkańcy województwa mazowieckiego i pomorskiego¹⁵.

Należy podkreślić, iż analizując sytuację bezrobotnych województwa lubelskiego do 25 roku życia, najwięcej bo 29,5% tej populacji posiada wykształcenie policealne i średnie zawodowe, 25,8% – średnie ogólnokształcące. Dyplomem uczelni wyższej legitymuje się 6,7% bezrobotnych tej grupy, co stanowi 14,2% ogółu bezrobotnych województwa¹⁶.

Pozostając w obszarze województwa lubelskiego, należałoby również wskazać bariery na drodze do zwiększania zatrudnienia, ujawniające się w badaniach potrzeb i oczekiwań mikroprzedsiębiorstw województwa lubelskiego. Raport z badań ujawnia, iż barierą na drodze zatrudnienia nowych pracowników jest wzrost kosztów zatrudnienia (52,1% badanych), wzrost kosztów prowadzenia firmy (22,6% badanych), zbyt mała zyskowność firmy (15,8% badanych) czy brak zaufania do nowych pracowników (3,9% badanych). Ponad jedna czwarta (27,4%) badanych wspomniała również o innych istotnych barierach na drodze do zwiększania zatrudnienia, tj. bariery administracyjne i uciążliwa biurokracja, wysokie obciążenia podatkowe, częste kontrole ze strony urzędów i instytucji państwowych destabilizujących ciągłość produkcji lub świadczenia usług, duża konkurencja, brak sprzętu, brak czasu na wykwalifikowanie nowego pracownika czy brak chęci do pracy u potencjalnych pracowników¹⁷.

Ilość występujących zmiennych skłania do refleksji, że świat pracy to świat niestabilnej rzeczywistości, ulegającej nieustannej ewolucji wynikającej ze zmian, które obejmują wszystkie sfery życia. Zmiany w gospodarce, z których najważniejsze to globalizacja oraz szybkie tempo rozwoju nowoczesnych technologii przekładają się na zmiany społeczne, dotyczące rynek pracy. To właśnie globalizacja powoduje, że działające na polu gospodarczym podmioty konkurują ze sobą nie tylko na obszarze kontynentalnym, ale światowym. Stąd oceny rynków pracy są dokonywane przez porównania, co podnosi standardy oceny lecz może negatywnie wpływać na samoocenę uczestników rynku pracy¹⁸. Wzbudza to również refleksję dotyczącą monitorowania przez uczelnie wyższe zmian zachodzących na

¹⁵ Centrum Badania Opinii Społecznej, *Komunikat badań oceny sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*, BS/43/2013, Warszawa 2013, s. 11.

¹⁶ A. Stańczyk, *Bezrobocie wśród młodzieży w danych statystycznych, lubelskie na rynku pracy*. Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Lublin 2014, s. 18.

¹⁷ M. Haberla, J. Sawicki (red.), *Potrzeby i oczekiwania przedsiębiorstw. Raport z badań ilościowych i jakościowych wśród mikroprzedsiębiorstw województwa lubelskiego (I fala badania 2013/2014)*, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2014, s. 60.

¹⁸ B. Rożnowski, *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*, KUL, Lublin 2009, s. 21.

rynku pracy celem dostosowania kierunków, specjalności i efektów kształcenia, na które dostrzeżono zapotrzebowanie.

Z badań przeprowadzonych na przełomie czerwca i lipca 2014 roku w województwie lubelskim dotyczących najbardziej oczekiwanych efektów po kształceniu ponadgimnazjalnym i wyższym w danym kierunku, badani, za najbardziej pożądane uznali posiadanie wiedzy praktycznej na temat pracy w danym zawodzie popartej praktykami i stażami. Część respondentów zwróciła uwagę na konieczność wyposażenia absolwentów w konkretne udokumentowane uprawnienia, nabycie wiedzy specjalistycznej, poznanie specyfiki zawodu i nabycie umiejętności wykonywania czynności z nią związanych. Zarekomendowano zatem działania nakierowane na diagnozę oczekiwań pracodawców oraz diagnozę braku pracowników w zakresie kluczowych kompetencji miękkich, gdzie do najbardziej pożądanych zaliczono: sumienność, dokładność, komunikatywność, pracę zespołową, samodzielność, kreatywność, branie odpowiedzialności oraz organizację pracy¹⁹.

Uwzględniając powyższą analizę opisową środowiska pracy podjęto badania w grupie absolwentów kierunku bezpieczeństwo narodowe, specjalność zarządzanie kryzysowe celem poznania ich opinii w zakresie perspektyw zatrudnienia, zgodności specjalności z zainteresowaniami, przygotowania do pracy zawodowej oraz planów zawodowych.

Organizacja i wyniki badań

Badanie przeprowadzono w grupie 76 absolwentów kierunku bezpieczeństwo narodowe o specjalności zarządzanie kryzysowe. Badania zrealizowano w okresie od czerwca do września 2014 roku. Metodą badawczą był sondaż diagnostyczny. Badanie ankietowe oparte na 10 pytaniach stanowi załącznik 7 do Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia w PSW w Białej Podlaskiej.

Absolwenci uczestniczący w badaniu mieli możliwość udzielenia odpowiedzi na pytania z zakresu programu kształcenia. W odniesieniu do opinii na temat zgodności kierunku studiów oraz specjalności zarządzanie kryzysowe z zainteresowaniami badanych należy wskazać, iż ponad 90% respondentów potwierdziło zgodność we wskazanym zakresie. Co istotne, również zdecydowana większość absolwentów (ponad 80%) potwierdziła zgodność planu studiów i programu kształcenia z ich oczekiwaniami. W związku z czym, równie liczna grupa uważała, że ich oczekiwania na kierunku studiów bezpieczeństwo narodowe zostały spełnione. Efektem tych opinii jest przekonanie znacznej większości badanych (ponad 80%) o właściwym przygotowaniu do pracy zawodowej. Zestawienie analizowanych zagadnień zamieszczono w tabeli 1.

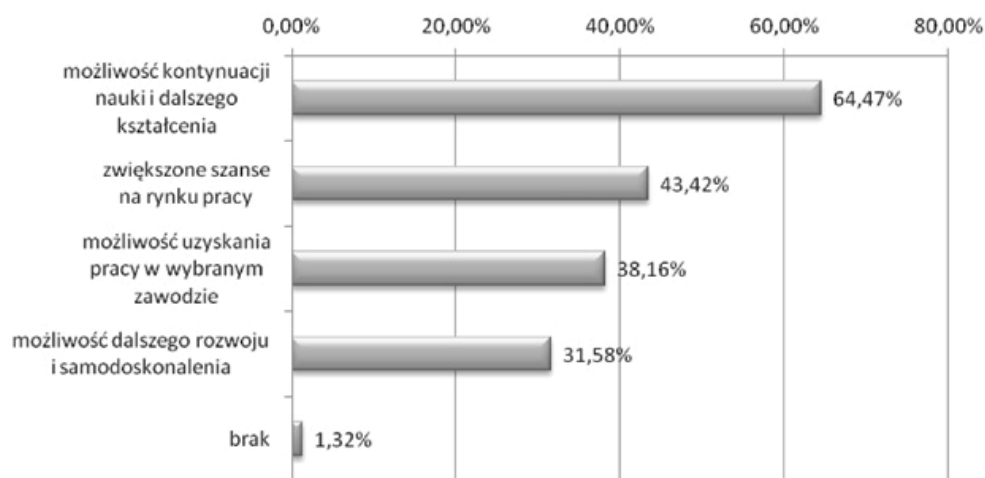
19 J. Grabowski (red.), *Potrzeby i oczekiwania pracodawców. Raport z badań ilościowych wśród pracodawców województwa lubelskiego zatrudniających co najmniej 10 pracowników (I fala badania – VI/VII 2014)*, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2014, s. 43-60.

Tabela 1. Zestawienie opinii absolwentów specjalności zarządzanie kryzysowe we wskazanych zagadnieniach badawczych

Wyszczególnienie	%
Zgodność kierunku studiów i wybranej specjalności z zainteresowaniami	
tak	92,11
nie	7,89
Zgodność planu studiów i programu kształcenia z oczekiwaniami badanych studentów	
tak	81,58
nie	18,42
Właściwe przygotowanie studentów do pracy zawodowej	
tak	81,58
nie	18,42
Spełnienie oczekiwań badanych studentów na wybranym kierunku studiów	
tak	88,16
nie	11,84

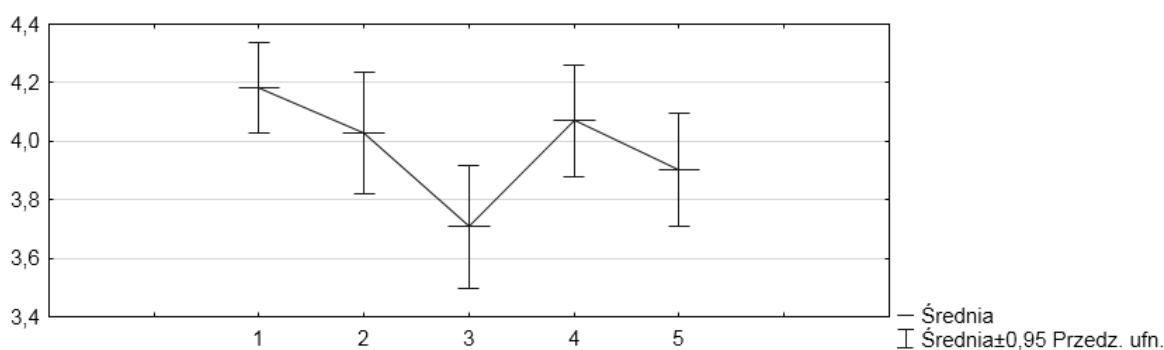
Źródło: opracowanie własne.

Ukończenie pierwszego stopnia kształcenia, zdaniem ponad 60% absolwentów stwarza przede wszystkim możliwość kontynuacji nauki i dalszego kształcenia. Równie ważna jest ich opinia, która wskazuje zwiększone szanse na rynku pracy po kierunku bezpieczeństwo narodowe oraz specjalności zarządzanie kryzysowe. Co istotne, realizowana specjalność, w opinii blisko 40% badanych daje możliwość zdobycia pracy w zawodzie oraz stwarza możliwość dalszego rozwoju i samodoskonalenia (blisko 32% wskazań). Analizowana problematyka została przedstawiona w ujęciu graficznym na rysunku 1.

**Rys. 1.** Perspektywy wynikające ze zdobytego wykształcenia według badanych absolwentów

Źródło: opracowanie własne.

Na ocenę realizacji programu kształcenia oraz warunków studiowania wpływ miały przede wszystkim ogólny poziom zajęć dydaktycznych, baza materialna uczelni oraz dostępność informacji dla studentów. Wskazane warunki zostały ocenione przez absolwentów specjalności zarządzanie kryzysowe na poziomie ponad 4,0. W analizie zastosowano skalę ocen od 1 do 5, gdzie 1 – oznaczało brak warunków, a 5 – bardzo dobre. Można zatem przyjąć, iż warunki studiowania oceniono wysoko. W przypadku pozostałych kryteriów, tj. wspieranie rozwoju osobistego oraz uczelniane zasoby biblioteczne, otrzymały one u badanych ocenę na poziomie co najmniej 3,7. Prezentowane treści zostały zamieszczone na rysunku 2.

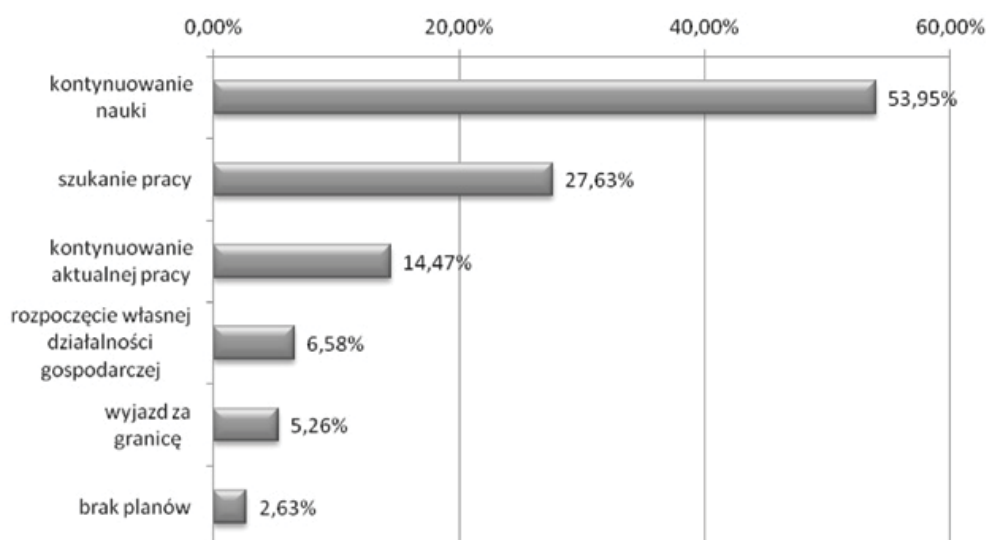


1 – ogólny poziom zajęć dydaktycznych; 2 – dostępność informacji dla studentów na uczelni; 3 – uczelniane zasoby biblioteczne na kierunku; 4 – baza materialna uczelni; 5 – wspieranie rozwoju osobistego.

Rys. 2. Ocena warunków studiowania w PSW w Białej Podlaskiej

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku planów (rys. 3) absolwenci głównie wskazywali kontynuację nauki (ponad 50% wskazań) oraz szukanie pracy (blisko 30%), bądź kontynuację aktualnej pracy (około 15%). Niewielu respondentów planuje rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, czy wyjazd za granicę (odpowiednio 6,6% oraz 5,3%).



Rys. 3. Plany na przyszłość absolwentów specjalności zarządzanie kryzysowe

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie i wnioski

Zagrożenie światowym terroryzmem oraz zmieniające się uwarunkowania społeczne w połączeniu z brakiem poczucia bezpieczeństwa w życiu codziennym wskazują na potrzebę uskutecznienia działań na rzecz bezpieczeństwa i porządku publicznego. Niezbędne jest zatem wykształcenie specjalistów, którzy dzięki właściwym postawom społecznym, rozwinięciu świadomości i wypracowaniu racjonalnych zachowań w obliczu zagrożeń, zapewnią stabilność i trwałość bezpieczeństwa w naszym kraju.

Polska gospodarka potrzebuje wyspecjalizowanych i kreatywnych pracowników, którzy przez całe życie będą podnosić swoje kompetencje²⁰. Pomimo wysokiego bezrobocia wielu pracodawców ma trudności ze znalezieniem osób odpowiadających tym kryteriom, a z drugiej strony – osoby poszukujące pracy mają często problem ze znalezieniem stanowiska zgodnego z ich kwalifikacjami.

Analiza materiału badawczego pozwoliła na wysunięcie następujących wniosków:

1. Przygotowanie absolwentów bezpieczeństwa narodowego, specjalności zarządzanie kryzysowe do pracy zawodowej w opinii ponad 80% badanych jest właściwe.
2. Ponad 80% absolwentów potwierdziło zgodność planu studiów i programu kształcenia z oczekiwaniami.
3. Zdobyte wykształcenie daje przede wszystkim możliwość kontynuacji nauki oraz zwiększa szanse na rynku pracy.

²⁰ Instytut Badań Edukacyjnych, *Kwalifikacje po europejsku*, Broszura współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, s. 6.

4. W grupie warunków studiowania najwyżej oceniono poziom zajęć dydaktycznych oraz bazę materialną uczelni.

5. Plany na przyszłość ponad połowy badanych absolwentów związane są z kontynuacją nauki, co czwarty ankietowany planuje podjąć pracę.

W związku z powyższym można przyjąć, iż wybór specjalności zarządzanie kryzysowe na kierunku bezpieczeństwo narodowe w opinii badanych był słuszny. Absolwenci zdobyli wykształcenie zgodne z ich oczekiwaniami i zainteresowaniami, które ich zdaniem zwiększa szanse na rynku pracy.

Bibliografia

1. Centrum Badania Opinii Społecznej, *Komunikat badań oceny sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*, BS/43/2013, Warszawa 2013.
2. Grabowski J. (red.), *Potrzeby i oczekiwania pracodawców. Raport z badań ilościowych wśród pracodawców województwa lubelskiego zatrudniających co najmniej 10 pracowników (I fala badania – VI/VII 2014)*, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2014.
3. Haberla M., Sawicki J. (red.), *Potrzeby i oczekiwania przedsiębiorstw. Raport z badań ilościowych i jakościowych wśród mikroprzedsiębiorstw województwa lubelskiego (I fala badania 2013/2014)*, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2014.
4. Instytut Badań Edukacyjnych, *Kwalifikacje po europejsku*, Broszura współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
5. Jarecki W., Kunasz M., Mazur-Wierzbička E., Zwiech P., *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, ECONOMICUS, Szczecin 2010.
6. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 (KPDZ/2015-2017, Projekt)*, Warszawa 2014.
7. Mitchell T., Steinmann M. (red.), *YES! GO! Praktyczny przewodnik tworzenia programów studiów zintegrowanych z okresem mobilności*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.
8. Noga M., Stawicka M. K., *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu, Warszawa 2009.
9. Rożnowski B., *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*, KUL, Lublin 2009.
10. Stańczyk A., *Bezrobocie wśród młodzieży w danych statystycznych, lubelskie na rynku pracy*, Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Lublin 2014.
11. Szaban J. M., *Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa 2013.
12. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.).
13. Ustawa z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz.U. 2007 nr 89 poz. 590 art. 2, z późn. zm.).
14. www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/, (dostęp z dn. 22.08.2014 r.).
15. www.pswbp.pl, (dostęp z dn. 26.08.2014 r.).
16. www.rcb.gov.pl, (dostęp z dn. 02.09.2014 r.).
17. www.wyberzstudia.nauka.gov.pl, (dostęp z dn. 02.09.2014 r.).

Liczba znaków ze spacjami: 24 313