



Ktokolwiek widział, ktokolwiek wie

Wydaje się, że w branży geodezyjnej i kartograficznej problem z rekrutacją nowych pracowników nie powinien w ogóle istnieć. Wystarczy wspomnieć o utrzymującym się od kilku lat wysokim bezrobociu oraz niemałym tłumie absolwentów rokrocznie opuszczających mury wyższych uczelni i techników. Tylko że ilość nie zawsze przekłada się na jakość.

Damian Czeka

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w końcu lipca br. w urzędach pracy zarejestrowanych było 1,586 mln bezrobotnych, co stanowiło 10,1% osób aktywnych zawodowo (spadek o niecałe 2 punkty procentowe w stosunku do lipca ubiegłego roku). Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BA-EL) przeprowadzonego przez GUS w I kwartale 2015 r. do-

wiadujemy się natomiast, że stopa bezrobocia wśród absolwentów różnego rodzaju szkół wyniosła 30,7%, a wśród absolwentów szkół wyższych – 23,2%.

Mimo licznego w naszym kraju grona osób pozostających bez zatrudnienia w 2014 r. aż 80% pracodawców poszukujących pracowników miało problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów (jest to odsetek o 2 punkty procentowe wyższy niż rok wcześniej i o 5 niż w 2010 r.). Takie dane znaj-

dziemy w tegorocznym raporcie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pn. „Rynek pracy widziany oczami pracodawców”. Najwięcej przedsiębiorców, których dotknął ten problem, było związanych z branżą budowlaną i transportową – wiosną ub.r. prawie 9 na 10 spośród tych, którzy szukali osób do pracy, mówiło o trudnościach w rekrutacji. Jak łatwo się domyślić, ankietowani wskazywali, że najwięcej kłopotów sprawia znalezienie wykwalifikowanych specjalistów. Około 80% pra-

codawców doświadczających problemów z naborem przyznało, że główną przyczyną tych trudności było niespełnienie przez kandydatów stawianych im wymagań.

Czy firmy geodezyjne i kartograficzne muszą się borykać z podobnymi problemami? Odpowiedź na to pytanie przynosi ankieta internetowa, którą przeprowadziliśmy wśród przedsiębiorców z naszej branży. Ponadto pytaliśmy w niej m.in. o przygotowanie absolwentów szkół wyższych i techników do pra-

cy w zawodzie, o trzy cechy idealnego pracownika i warunki, na jakie może liczyć tuż po zatrudnieniu. Aby wyniki były możliwie najbardziej miarodajne, staraliśmy się, aby każdy region kraju reprezentowany był przez podobną liczbę ankietowanych.

• Ktokolwiek widział...

W końcu 2014 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 2329 bezrobotnych geodetów i kartografów (GEO-DETA 3/2015) i był to drugi najgorszy wynik w historii naszego 14-letniego badania (rekordowy pod tym względem był rok 2013 – 2672 bezrobotnych). A zatem – przynajmniej teoretycznie – jest spośród kogo rekrutować nowych pracowników. Przedsiębiorcy geodezyjni nie powinni też narzekać na napływ wykształconych kandydatów do pracy – studia I stopnia na kierunku geodezja i kartografia w 2014 r. ukończyło 2224 osoby (przy czym 853 inżynierów zdecydowało się kontynuować studia na poziomie magisterskim), a II stopnia – 1033. Mimo to wśród uczestników naszej ankiety dominuje przekonanie (rys. 1), że w branży geodezyjnej trudno zarówno o wykwalifikowanego, doświadczonego pracownika (tak uważa 69% ankietowanych), jak i dobrze początkującego pracownika o niewielkim doświadczeniu zawodowym (56%). Jednocześnie niemal połowa przedsiębiorców wskazuje, że obecnie łatwiej jest znaleźć odpowiedniego kandydata niż 5 lat temu (rys. 2). Średnio poszukiwanie nowego pracownika trwa 2,8 miesiąca, a na jedno stanowisko aplikuje 11 kandydatów. Podstawowe wymagania związane z oferowanym stanowiskiem spełnia jednak zaledwie 30% z nich. Trudności z naborem, jak można się domyślić, muszą się odbić niekorzystnie na działalności firmy. 45% przedsiębiorców biorących udział w ankiecie przyznało, że w ostatnim roku miało kłopoty z terminowym wykona-

niem prac z powodu braków kadrowych.

Waldemar Klocek, prezes Polskiej Geodezji Komercyjnej, potwierdza, że sytuacja pracodawców z branży geodezyjnej jest trudna, a na rynku pracy brakuje absolwentów, którzy są dzisiaj szczególnie poszukiwani. „Mam tu na myśli geoinformatyków, fotogrametrów, kartografów, specjalistów z zakresu nawigacji satelitarnej i geodezyjnej obsługi budowy” – wymienia. Prezes PGK zauważa jednak, że odsetek kandydatów, którzy spełniają wymogi związane z oferowanym stanowiskiem, jest całkiem wysoki, wyższy, niż mógłby się spodziewać. „Wymagania pracodawców są takie, jakie administracja rządowo-samorządowa stawia wykonawcy, a te są niemałe” – uzasadnia.

Z kolei Rafał Piętka, prezes Geodezyjnej Izby Gospodarczej, uważa, że aktualnie nie ma większego problemu ani ze znalezieniem wykwalifikowanego pracownika, ani tym bardziej dobrego pracownika o niewielkim doświadczeniu. „Zgadzam się, że w procesie rekrutacji zgłasza się wielu kandydatów, którzy nie spełniają wymagań stawianych przez pracodawców, ale nie można z tego wyciągać wniosku, że brakuje wykwalifikowanych pracowników” – tłumaczy. „Poziom bezrobocia skłania ludzi do aplikowania na stanowiska z branż pokrewnych. Często spotyka się też sytuacje, gdzie geodeci przez wiele lat wykonywali pracę niezgodną ze swoim wykształceniem, a teraz starają się o pracę w zawodzie, choć brakuje im pożądanego czy wręcz wymaganego przez pracodawcę doświadczenia i praktycznych umiejętności” – dodaje.

Przyczyn trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika ankietowani upatrują m.in. w nieciekawej sytuacji, w jakiej od co najmniej kilku lat znajduje się nasza branża. „Przesycenie rynku geodezyjnego spowodowało drastyczny spadek cen za usługi geodezyjne, stąd problem z od-

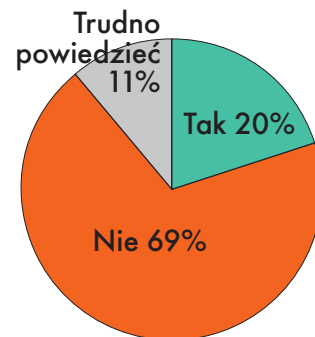
powiednim wynagradzaniem pracowników, a to z kolei powoduje problem ze znalezieniem dobrego pracownika” – napisał w uwagach do ankiety przedsiębiorca z województwa zachodniopomorskiego. Obrywa się także systemowi kształcenia geodetów i kartografów (o czym więcej za chwilę). Wielkiego wpływu na problem rekrutacji nowych pracowników zdaje się natomiast nie mieć emigracja zarobkowa. Mimo że według zeszlórocznego raportu GUS o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji w końcu 2013 r. poza granicami Polski przebywało czasowo około 2,196 mln mieszkańców naszego kraju (o 66 tys. więcej niż w 2012 r.), to na pytanie: „Czy problem rosnącej w ostatnich latach emigracji przekłada się na brak pracowników w branży geodezyjnej?”, tylko 6% uczestników naszej ankiety odpowiedziało „Tak, mocno”, a 10% – „Tak, w niewielkim stopniu”.

• ... ktokolwiek wie

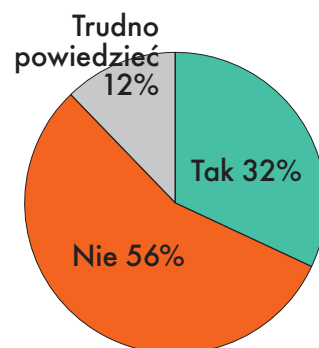
Ankietowani bardzo krytycznie ocenili przygotowanie absolwentów techników i uczelni wyższych do pracy w zawodzie (rys. 3). Zaledwie 8% z nich dobrze ocenia umiejętności osób świeżo po studiach geodezyjnych. W przypadku absolwentów techników odsetek ten jest nieco wyższy i wyniósł 18%. „Placówki oświatowe nie mają pojęcia, jak kształcić kadry – zarówno na poziomie średnim, jak i wyższym” – przekonuje jeden z uczestników ankiety, przedsiębiorca z województwa kujawsko-pomorskiego. – „Jak już mają pojęcie, to często wykładowcą jest pracodawca, któremu nie jest na rękę wykształcenie konkurencji. Absolwenci szkół średnich i wyższych są oklamywani na etapie edukacji lub nie jest im mówiona cała prawda o zakresie obowiązków geodety. Ponadto nie są uczeni prawa geodezyjnego, a już na pewno nie aktualnego – nie mają pojęcia o zmianach w przepisach. Geodeta po szkole średniej

1. Czy w branży geodezyjnej i kartograficznej łatwo jest znaleźć...

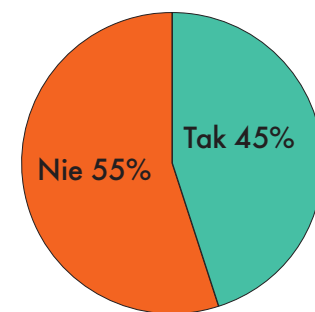
... wykwalifikowanego, doświadczonego pracownika?



... dobrego, początkującego pracownika o niewielkim doświadczeniu zawodowym?



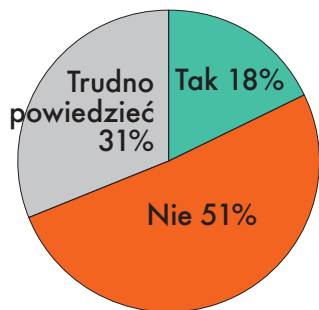
2. Czy obecnie w branży gik łatwiej jest znaleźć pracownika niż 5 lat temu?



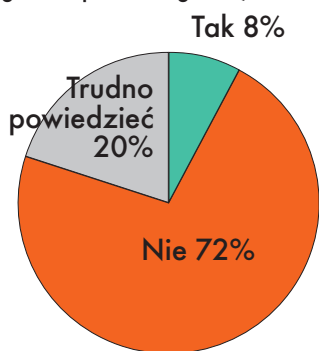
nie potrafi podjąć decyzji, jak wykonać pomiar”. Inny przedsiębiorca (z województwa lubelskiego) pisze natomiast: „W ostatnich miesiącach praktykowało u mnie kilku absolwentów szkół wyższych (kierunki geodezyjne). Z całą pewnością mogą powiedzieć, że system kształcenia zawodowego zbyt mało czasu poświęca zajęciom praktycznym. Absolwenci posiadają wiedzę, ale nie potrafią jej użyć w praktyce. Uważam, że powinno być

3. Czy do pracy w zawodzie dobrze przygotowani są absolwenci...

... techników geodezyjnych?

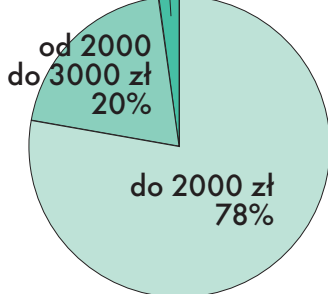


... uczelni wyższych (kierunek geodezja i kartografia)?

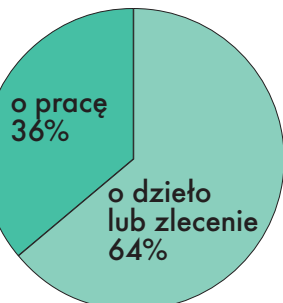


4. Na jakie wynagrodzenie brutto może liczyć początkujący pracownik?

od 3000 do 4000 zł
2%



5. Jaki rodzaj umowy zazwyczaj proponowany jest początkującemu pracownikowi?



więcej zajęć opartych na konkretnych przykładach (pomiar – operat – mapa). Studenci powinni sami wykonać prace terenowe, następnie podczas prac kameralnych sporządzić operat zgodnie z obowiązującymi przepisami, a na podstawie wyników pomiaru sporządzić mapę”.

Odnosząc się do wyników ankiety, kanclerz Wyższej Szkoły Inżyniersko-Ekonomicznej z siedzibą w Rzeszowie Jolanta Ptaszek zauważa, że w przypadku wielu zawodów w inżynierskich niezwykle trudno jest bardzo dobrze przygotować absolwenta do późniejszej pracy. Tak też jest z zawodem geodety. „Wiąże się to z ograniczonymi możliwościami uczelni w organizacji różnorodnych warunków wykonywania ćwiczeń i prac projektowych, tak aby odzwierciedlały one sytuacje, z którymi studenci mogliby się zetknąć w pracy zawodowej” – wyjaśnia. Częściowym lekarstwem na to jest zwiększenie liczby godzin praktyk zawodowych i godzin kontaktowych z nauczycielem, co zrobiono w WSI-E, przygotowując program kształcenia o profilu praktycznym w kierunku geodezja i kartografia. „Ponadto program ten jest poddawany analizie pod względem oczekiwań pracodawców i zapotrzebowania rynku pracy” – dodaje kanclerz.

• Niebojący się szpadla

A jakie cechy, zdaniem pracodawców, powinien posiadać idealny pracownik w branży geodezyjnej i kartograficznej? 31% ankietowanych wskazało na sumienność, 22% – pracowitość, 12% – uczciwość, 11% – dokładność, po 8% – dyspozycyjność i punktualność, a także (po kilka procent): odpowiedzialność, komunikatywność, lojalność, samodzielność czy kreatywność. Idealny pracownik powinien ponadto: lubić swoją pracę, dysponować odpowiednią wiedzą z zakresu geodezji, umieć obsługiwać sprzęt i programy geodezyjne oraz chcieć rozwijać swoje umiejętności.

Z ciekawszych odpowiedzi warto jeszcze wymienić chociażby te: „umie przyznać się, że czegoś nie wie”, „potrafi wyciągać konstruktywne wnioski ze swoich błędów”, „umie skupić się na zadaniu dłużej niż 15 minut”, „słucha i wykonuje, co się do niego mówi”, „nie boi się szpadla i pracy w terenie w trudnych warunkach”, „potrafi spojzować tachimetr w mniej niż minutę”, „potrafi wykopać (bez fochów, że twardo, że glina) w miarę foremną kwadratową dziurę pod znak graniczny i podcentr” oraz „nie kombinuje rozpoczęcia swojej działalności”. Jeden z przedsiębiorców stwierdził zaś – i tę „cechę” wymienił jako pierwszą – że pracownik powinien być tani.

• Trudna sytuacja

„Wynagrodzenie i forma zatrudnienia, niestety, są ściśle związane z wysokimi obciążeniami fiskalnymi pracodawcy. Na geodetów nakłada się coraz więcej obowiązków, które nie przekładają się na wysokość cen za wykonane prace geodezyjne” – napisał przedsiębiorca z województwa dolnośląskiego. Aż 78% ankietowanych przyznało, że początkujący pracownik nie może liczyć na wynagrodzenie wyższe niż 2000 zł brutto, natomiast zaledwie co piąty przedsiębiorca jest skłonny zaoferować pensję w przedziale od 2 do 3 tys. zł (rys. 4). Na pewno nie są to kwoty, które skuszą każdego absolwenta wyższej uczelni czy technikum, a wielu zdecydowanie mogą zachęcić do przebranżowienia. Dominującą formą zatrudnienia jest umowa o dzieło lub zlecenie (oferuje ją 64% respondentów). Tylko co trzeci pracodawca proponuje początkującemu pracownikowi umowę o pracę (rys. 5).

Część ankietowanych w ogóle nie przyjmuje nowych osób. „Ciężko odpowiedzieć na wszystkie pytania, ponieważ firma zwalnia, a nie przyjmuje ze względu na brak odpowiedniej liczby robót oraz koszty utrzy-

nia pracownika” – przyznaje przedsiębiorca z województwa lubelskiego. Inny ankietowany (woj. mazowieckie) zauważa, że „powstało zbyt dużo małych firm zaniżających ceny ze względu na dużo niższe koszty i dotacje dla nowych przedsiębiorców, co sprawiło, że rynek jest zupełnie zdegenerowany”. Kolejny (woj. małopolskie) twierdzi, że „problem nie jest w pracownikach, ale w narzuconych odgórnie przepisach i działaniu urzędów”.

A co nas czeka w następnych latach? Zdaniem Waldemara Klocka coraz trudniej będzie znaleźć dobrych pracowników. Niskie płace doprowadziły do tego, że zawód geodety przestał być atrakcyjny dla tych, którzy kończą studia geodezyjne, i część absolwentów pożegnała się z branżą. „Owszem środki unijne pomogą z czasem uzyskać wyższy poziom płac, ale także ułatwią zakładanie nowych firm czy zakup sprzętu. Bardziej energiczni i zdolnijsi pójdą w tym kierunku – tzn. rozkręcą własną działalność – bądź będą szukać pracy za granicą” – tłumaczy. Bardziej optymistycznie w przyszłość patrzy Rafał Piętka. Biorąc pod uwagę zwiększającą się świadomość trudnej sytuacji na rynku pracy oraz „nadpodaż” geodetów, można się spodziewać, że studenci i absolwenci szkół średnich i wyższych będą jeszcze bardziej zabiegać o staranne wykształcenie. „Będą również dążyć do odbywania praktyk i staży w przedsiębiorstwach, w których później będą mieli szansę na zatrudnienie. Już teraz obserwujemy duże zaangażowanie studentów w poszukiwanie firm, w których nabędą istotne dla przyszłego pracodawcy umiejętności i doświadczenie” – wyjaśnia. Prezes GIG sądzi ponadto, że zarówno poziom kształcenia, jak i umiejętności praktyczne będą na coraz wyższym poziomie i o ten poziom zabiegać będą sami uczący się. „To zresztą już się dzieje” – przekonuje.