

Monika Jakubiak, dr, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Wydział Ekonomiczny, Instytut Zarządzania

Arkadiusz Małek, dr inż., Lubelski Park Naukowo-Technologiczny S.A.

Studium procesu rekrutacji na stanowisko inno-brokerów

The study of the recruitment process for the position of an InnoBroker

1. Wprowadzenie

Województwo Lubelskie należy do najbiedniejszych regionów Polski i Unii Europejskiej. Wynika to z wielu czynników, m.in. peryferyjnego położenia względem bardziej rozwiniętych regionów kraju oraz rolniczego charakteru województwa. Mimo trudnej sytuacji gospodarczej, w regionie występuje znaczny potencjał społeczny i intelektualny w postaci licznych szkół wyższych, a co za tym idzie – studentów, absolwentów oraz pracowników naukowych. Odpowiednie wykorzystanie tego potencjału umożliwiłoby z pewnością dalszy rozwój innowacyjny regionu. Duże możliwości w tym zakresie dają środki unijne, umożliwiające finansowanie projektów innowacyjnych.

Prezentowane opracowanie podejmuje problematykę oceny potencjału innowacyjnego absolwentów z uczelni regionu lubelskiego. Materiał empiryczny zebrano na podstawie procesu rekrutacji do projektu pt.: PI Nowy model kompleksowej obsługi potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw – INNO-BROKER, realizowanego przez Lubelski Park Naukowo-Technologiczny S.A. oraz Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Liczba zgłoszonych aplikacji świadczy o istnieniu w województwie Lubelskim ogromnego potencjału absolwentów zainteresowanych pracą w innowacyjnym zawodzie inno-brokera.

Podjęte rozważania są niezmiernie istotne nie tylko w aspekcie perspektyw innowacyjnego rozwoju Lubelszczyzny, lecz również wobec wymogów tworzenia Krajowych Ram Kwalifikacji, a więc wiedzy, umiejętności i postaw młodych ludzi kończących kształcenie na poziomie wyższym i wchodzących na rynek pracy.

2. Potencjał innowacyjny Lubelszczyzny

Województwo lubelskie zajmuje ok. 8% powierzchni kraju (25114 km²), plasując się na trzecim miejscu wśród polskich województw pod względem wielkości¹. Mimo swoich znacznych rozmiarów województwo lubelskie należy obecnie do najbiedniejszych regionów Unii Europejskiej (UE), a także do najsłabiej zurbanizowanych i zaludnionych regionów w Polsce, co nie pozostaje bez wpływu na sytuację demograficzną. Od początku lat dziewięćdziesiątych utrzymuje się bowiem spadek liczby ludności, w latach 2005-2010 liczba ludności w regionie spadła o ponad 27 tys. osób². Wpływ na tę trudną pozycję regionu na tle kraju i UE ma wiele czynników, do których w szczególności należy rolniczy charakter województwa lubelskiego, którego ponad 63% powierzchni zajmują użytki rolne, a ponad połowa ludności (także czynnej zawodowo) mieszka na wsi.

Struktura zatrudnienia w województwie lubelskim, charakteryzująca się relatywnie wysokim wskaźnikiem osób zatrudnionych w rolnictwie, nie generuje zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników. Sektor usług w regionie charakteryzują znacznie mniejsze rozmiary, niż w pozostałych regionach Polski i UE, co daje najniższą w Polsce wartość dodaną brutto na pracującego (ok. 80%). Tymczasem wydajność pracy znajduje się wśród istotnych czynników określających efektywność regionu. Regionalny przemysł zatrudnia jedynie 3,5% krajowych zasobów pracy, dostarczając 2,7% wartości produkcji sprzedanej przemysłu³.

Jednym z podstawowych wskaźników wpływających na rozwój regionów (w szczególności także w aspekcie innowacyjności i przedsiębiorczości) jest aktywność gospodarcza, mierzona przy wykorzystaniu wielkości produktu krajowego brutto (PKB) lub PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca obszaru⁴. W 2012 r. PKB w przeliczeniu na 1 mieszkańca Lubelszczyzny wyniósł 68,1%, plasując region na niechlubnym przedostatnim miejscu w rankingu polskich województw (przed podkarpackim)⁵.

Istotny wpływ na innowacyjność regionów wywiera sytuacja na rynku pracy, określana m.in. poprzez stopę bezrobocia, która w województwie lubelskim jest wyższa niż średnio w

¹ http://www.stat.gov.pl/lublin/51_PLK_HTML.htm, 30. 04. 2014.

² Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020. Raport monitoringowy za rok 2010, dostępny online: http://www.lubelskie.pl/img/userfiles/files/Rozwoj_regionalny/Raport_Monitoringowy_SRWL_za_rok_2010.pdf, s. 17-19, 30.04.2014 r.

³ A. Buczacki i in., *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego na lata 2008-2015*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Lubelskiej, Lublin 2008, s. 9.

⁴ PKB per capita.

⁵ *Wstępne szacunki produktu krajowego brutto według województw w 2012 r.* (opracowanie eksperymentalne), notatka informacyjna, GUS, 30.01.2013.

kraju (w roku 2012 – 14,2%, w regionie przy 13,4% w kraju)⁶. Regionalny rynek pracy cechuje duża nadwyżka podaży pracy nad popytem, mimo niższej oficjalnej stopy bezrobocia⁷.

O wyjątkowo trudnej sytuacji na regionalnym rynku pracy świadczy fakt, że dominującą grupą wiekową wśród bezrobotnych jest młodzież. W 2011 r. osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia stanowiły 33,6% ogółu bezrobotnych, ponad połowa zarejestrowanych bezrobotnych (55,7%) nie przekroczyła 34 roku życia, zaś 3/4 spośród tych osób jest w tzw. wieku mobilnym – najwyższej aktywności zawodowej (do 44 lat)⁸.

Mimo wskazanych wyżej trudności rozwojowych województwa lubelskiego oraz niskiej przedsiębiorczości regionu pozytywnie dla jego rozwoju rokuje wzrastający potencjał społeczny Lubelszczyzny na tle kraju, w zakresie tzw. wskaźników „edukacyjnych” (jak współczynnik skolaryzacji netto w odniesieniu do uczniów szkół ponadgimnazjalnych (w roku szkolnym 2010/2011 wynoszący 93,20%), liczba studentów, liczba absolwentów uczelni wyższych, czy udział ludności z wyższym wykształceniem wśród ogółu mieszkańców regionu)⁹.

Województwo lubelskie wyróżnia się na tle kraju znacznym potencjałem w postaci szkół wyższych, w tym studentów, absolwentów oraz pracowników naukowych. W roku akademickim 2012/2013 w 18 szkołach wyższych kształciło się ok. 92 tys. studentów¹⁰. Głównym ośrodkiem akademickim Lubelszczyzny jest stolica regionu – miasto Lublin, gdzie funkcjonuje 9 szkół wyższych, na których studiuje 88% studentów. Największymi szkołami wyższymi są uczelnie publiczne, tj.¹¹:

- Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej (26,6% ogółu studentów regionu);
- Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (16,6%);
- Uniwersytet Przyrodniczy (11,4%);
- Politechnika Lubelska (10,7%);
- Uniwersytet Medyczny (7,8%).

Szkoły wyższe w regionie lubelskim obok działalności dydaktycznej prowadzą także działalność badawczą i wdrożeniową (B+R). Niska innowacyjność przedsiębiorstw w

⁶ <http://www.stat.gov.pl>, 20.01.2014.

⁷ Jest to spowodowane faktem, że znaczna część ludności zamieszkującej tereny wiejskie nie spełnia kryterium niezbędnego do uzyskania statusu bezrobotnego, posiadając gospodarstwa rolne o powierzchni większej niż przewidują przepisy prawne.

⁸ I. Wójcik, *Rynek pracy wyzwaniem dla młodych*, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2013, s.46-47.

⁹ <http://www.stat.gov.pl>, 20.01.2014.

¹⁰ Dane GUS dostępne online: <http://www.stat.gov.pl>, 01.02.2014.

¹¹ Tamże.

regionie mogłaby ulec zmianie, przy odpowiednim wykorzystaniu potencjału funkcjonujących tu uczelni. W tym celu niezbędny jest transfer badań i innowacji technologicznych prowadzonych na uczelniach do gospodarki i życia społecznego.

3. Innowacyjna rola inno-brokerów

Innowacyjność proponowanego w ramach projektu INNO-BROKER dotyczy podejścia na poziomie instytucjonalnym, instrumentalnym i funkcjonalnym. Dotychczasowa praktyka komercjalizacji innowacji bardzo często nie uwzględniała strony popytowej. Prezentowany projekt służy diagnozie i zaspokajaniu potrzeb innowacyjnych przedsiębiorców. Innowacyjność proponowanego rozwiązania przejawia się w kompleksowości usług inno-brokera, który, wyposażony w wiedzę na temat potrzeb przedsiębiorców oraz aktualnego rynku innowacji (oferta badawcza jednostek naukowych, źródeł i mechanizmów finansowania, zasad ochrony prawnej innowacji itd.) będzie pełnił funkcję analityczno-doradczą, w zakresie diagnozy przedsiębiorstwa, nawiązania współpracy z odpowiednią jednostką badawczą oraz pozyskania środków na finansowanie innowacji.

Jak wynika z analizy literatury przedmiotu, procesy wprowadzania na rynek, promocji i sprzedaży innowacji, wymuszają wykorzystanie konkretnych narzędzi i modeli komercjalizacji¹². Inno-brokerzy muszą zarówno znać ich zasady teoretyczne, jak również potrafić znaleźć ich praktyczne wykorzystanie. W związku z powyższym Narodowe Centrum Badań i Rozwoju wraz z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego wydało praktyczny poradnik dotyczący komercjalizacji wyników badań naukowych¹³.

Wartością dodaną proponowanego rozwiązania jest szybkość, wysoka jakość oraz kompleksowość świadczonych usług pośrednictwa w zakresie transferu technologii. Podejście inno-brokerów różni się od obecnie stosowanych założeniem, że stymulatorem kreowania innowacji są przede wszystkim przedsiębiorstwa i ich potrzeby. Dotychczas rola taka przypisywana była uczelniom wyższym i jednostkom naukowo-badawczym. Podejście to zakładało, że kreowane na uczelniach innowacyjne pomysły mogą mieć bezpośrednie zastosowanie w biznesie, a brakuje jedynie infrastruktury transferu tej wiedzy. Potrzeby przedsiębiorców często pozostają niezaspokojone bądź też zaspokajane we własnym zakresie

¹² K. Klincewicz, *Dyfuzja innowacji. Jak odnieść sukces w komercjalizacji nowych produktów i usług*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011 oraz K. Klincewicz, *Zarządzanie technologiami. Przypadek niebieskiego lasera*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.

¹³ *Przewodnik: Komercjalizacja B+R dla praktyków*, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2013.

z pominięciem oferty jednostek naukowo-badawczych. Spowalniało to proces komercjalizacji wiedzy i ograniczało innowacyjność przedsiębiorstw.

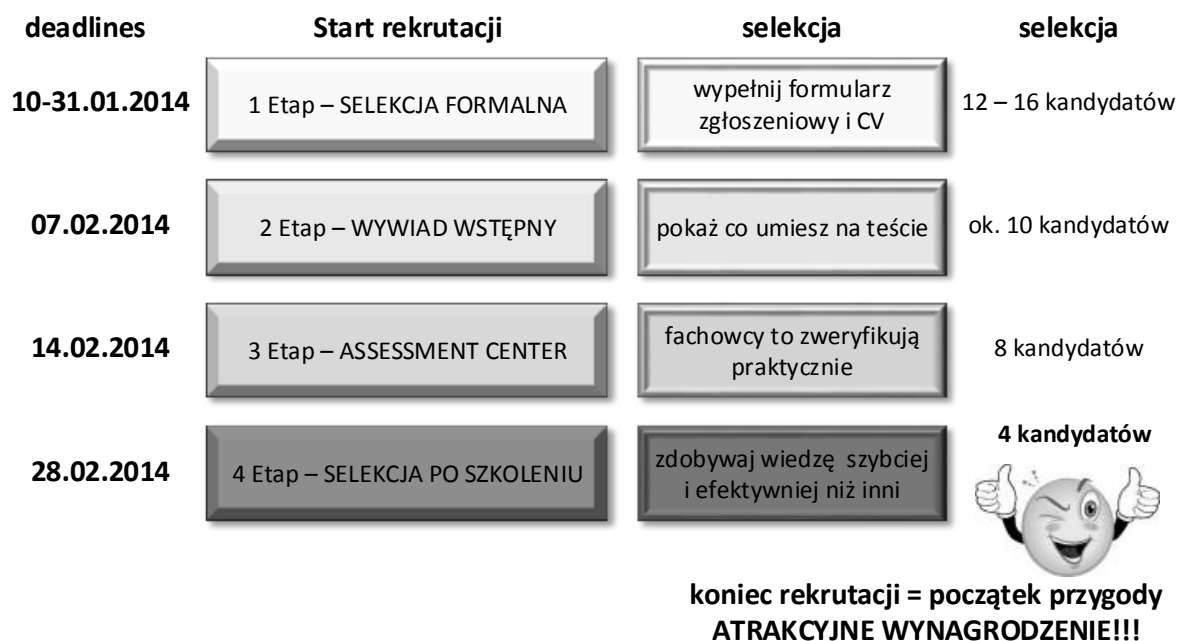
Proponowane rozwiązanie różni się od dotychczas stosowanych również sposobem realizacji powiązania nauki i biznesu, które polegać będzie na zastosowaniu niezależnego ogniwa w postaci inno-brokera, a nie wykorzystywaniu komórki umiejscowionej w strukturach jednostki naukowo-badawczej odpowiedzialnej za komercjalizację badań. Punktem wyjścia do świadczenia usługi inno-brokera jest przedsiębiorca i jego potrzeby innowacyjne. Świadcząc usługę na rzecz przedsiębiorcy inno-brokerzy będą bezpośrednio współpracować z sektorem nauki, administracją i instytucjami otoczenia biznesu.

Według założeń projektowych wyszkoleni inno-brokerzy mają być zatrudnieni w strukturach Lubelskiego Parku Naukowo-Technologicznego S.A. i zostaną w sposób naturalny włączeni w system obsługi potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw, korzystając z infrastruktury, kontaktów i doświadczenia Lubelskiego Parku Naukowo-Technologicznego S.A. i instytucji z nim współpracujących. Zakres obowiązków inno-brokerów obejmuje: ocenę potrzeb innowacyjnych (np. poprzez audyt innowacyjności), pomoc w zidentyfikowaniu i nawiązaniu współpracy z jednostką naukową, po przygotowaniu wniosku o finansowanie współpracy ze środków zewnętrznych i jego rozliczenie. Świadcząc kompleksową usługę wyszkoleni inno-brokerzy mogą korzystać z zewnętrznego wsparcia eksperckiego (przy opracowaniu biznes planu, wykonalności projektu, audytu technologicznego itd.).

4. Wymagania i opis procesu rekrutacji

Rekrutacja kandydatów, z zachowaniem równości szans kobiet i mężczyzn na inno-brokerów (na podstawie profilu kandydata opracowanego w ramach modelu, testu kompetencyjnego, posiadanych kwalifikacji i rozmowy kwalifikacyjnej) została opisana w Strategii¹⁴ a jej przebieg przedstawiono na rycinie 1.

¹⁴ STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO „Nowy model kompleksowej obsługi potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw – INNO-BROKER” realizowanego przez Lubelski Park Naukowo-Technologiczny S.A. i Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej



Rycina 1. Założony w Strategii przebieg rekrutacji
Źródło: opracowanie własne

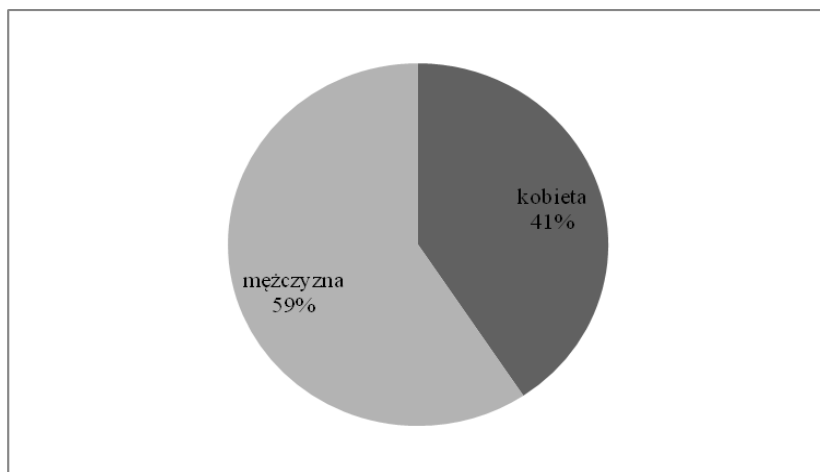
Projekt zakładał zrekrutowanie osób w wieku do 30 lat. Było to uwarunkowane koniecznością z jednej strony świeżego i innowacyjnego spojrzenia na problematykę problemu transferu technologii, z drugiej zaś pewnego doświadczenia w kontaktach zarówno w sferze naukowej, jak i przedsiębiorców. Wymagane było również posiadanie odpowiednio wysokiej motywacji do udziału w projekcie. Mieli to być wybitni absolwenci studiów wyższych z tytułem magistra lub inżyniera ze wszystkich uczelni lubelskich (zarówno z publicznych jak i prywatnych). Taki wachlarz kandydatów pozwolił na objęcie szerokiego spektrum dziedzin wiedzy fachowej, jaką dysponować mają inno-brokerzy. Preferowane były obszary studiów w naukach społecznych (m.in. prawo, socjologia, ekonomia, zarządzanie i marketing), ścisłych (m.in. matematyka, fizyka), przyrodniczych (m.in. biologia, chemia, biotechnologia), technicznych (m.in. mechanika i budowa maszyn, informatyka, transport i logistyka, budownictwo i architektura), medycznych (m.in. medycyna, farmacja, inżynieria biomedyczna) oraz rolniczych (m.in. technologia żywienia, techniki rolnicze, agrobiotechnologia), leśnych i weterynaryjnych. Mile widziani byli również absolwenci kierunków interdyscyplinarnych. Zapewniło to możliwość wyłonienia spośród nich 4 osób najlepiej odpowiadających profilowi inno-brokera.

Pierwszy etap rekrutacji obejmował wypełnienie kwestionariusza zgłoszeniowego, umieszczonego na stronie internetowej projektu, na podstawie którego dokonywana była selekcja formalna kandydatów. Kwestionariusz zawierał pytania dotyczące:

- ukończonej uczelni;
- wieku kandydata (do 30 lat lub powyżej);
- wyników w nauce;
- członkostwa w organizacjach uczelnianych działających na rzecz nauki i biznesu;
- członkostwa w pozauczelnianych organizacjach działających na rzecz nauki i biznesu;
- innej aktywności społecznej wykazywanej przez kandydatów;
- uczestnictwa kandydatów w międzynarodowej wymianie studenckiej (np.: Erasmus, konferencje międzynarodowe, targi);
- znajomości języka angielskiego;
- znajomości innego niż angielski języka obcego;
- pracy podczas studiów;
- aktualnej sytuacji zawodowej kandydatów;
- samooceny znajomości innowacji technologicznych w wyuczonym zawodzie;
- samooceny znajomości innowacji technologicznych na poziomie ogólnym (w branży ICT, automotive, medycznej, lotniczej, bioinżynierii, nanotechnologii, itd.);
- bycia aktywnym naukowcem (posiadanie przez kandydatów dorobku w postaci publikacji naukowych);
- posiadania doświadczenia w handlu;
- grania w gry komputerowe;
- deklarowanej przez kandydatów chęci przyszłej pracy w dużej międzynarodowej korporacji.

5. Analiza wyników procesu rekrutacyjnego

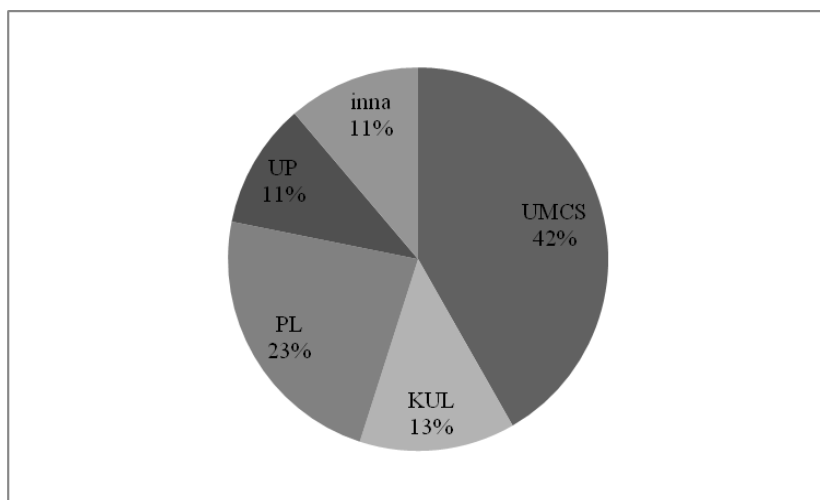
Na podstawie analizy danych z wypełnionych przez kandydatów kwestionariuszy zgłoszeniowych podjęto próbę charakterystyki osób, które zgłosiły się do udziału w projekcie. Rycina 2 przedstawia strukturę kandydatów na inno-brokerów, wśród których zdecydowaną większość stanowili mężczyźni (59%).



Rycina 2. Struktura kandydatów pod względem płci

Źródło: opracowanie własne

Największa grupa kandydatów – 42% ukończyła Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej (będącą jednocześnie największą uczelnią w regionie), 23% – Politechnikę Lubelską, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II był reprezentowany przez 13% kandydatów. Po 11% osób ukończyło Uniwersytet Przyrodniczy lub inną uczelnię (rycina 3).

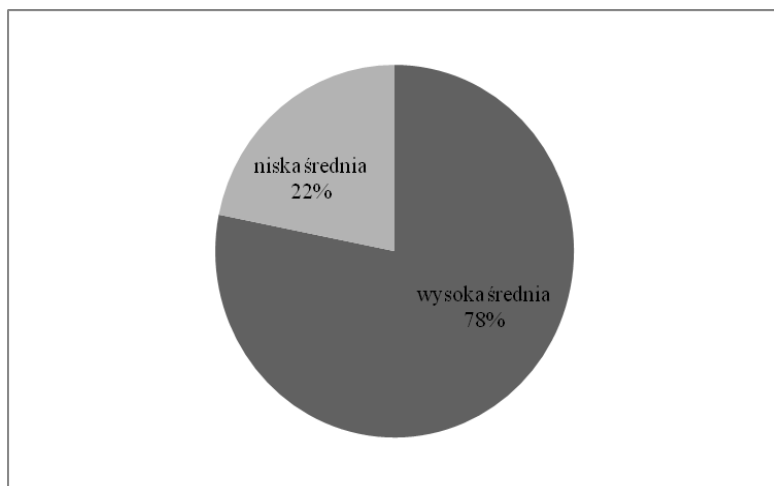


Rycina 3. Uczelnie reprezentowane przez kandydatów

Objaśnienia: UMCS – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, KUL – Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, PL – Politechnika Lubelska, UP – Uniwersytet Przyrodniczy

Źródło: opracowanie własne

Analizując wiek respondentów okazało się, że zdecydowaną większość – 95% stanowiły osoby młode, które nie ukończyły 30 lat. Wynikało to z założonej strategii rekrutacji. Większość kandydatów (niemal 80%) stanowiły osoby, które podczas studiów osiągały bardzo dobre wyniki w nauce (rycina 4).

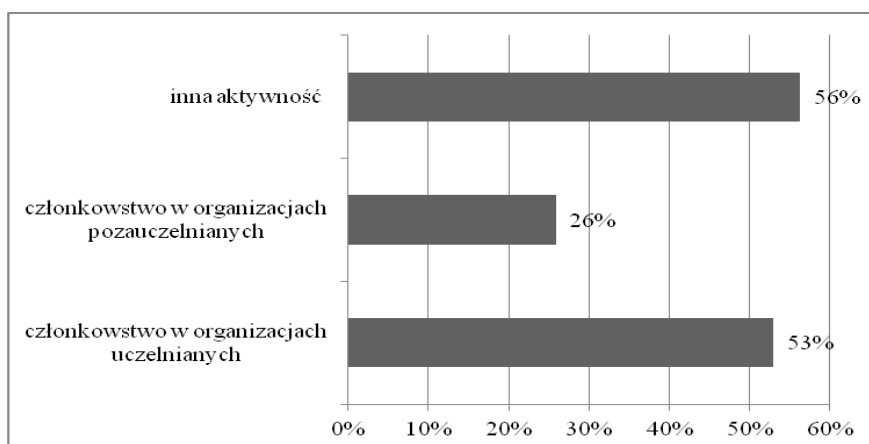


Rycina 4. Wyniki w nauce osiągnęte przez kandydatów

Źródło: opracowanie własne

Praca w charakterze inno-brokera wymaga od kandydatów znajomości języka angielskiego na poziomie min. średniozaawansowanym. Niemal 74% spośród kandydatów zadeklarowało znajomość tego języka na poziomie co najmniej B2, zaś ok. 62% dodatkowo wskazało na znajomość innego języka obcego.

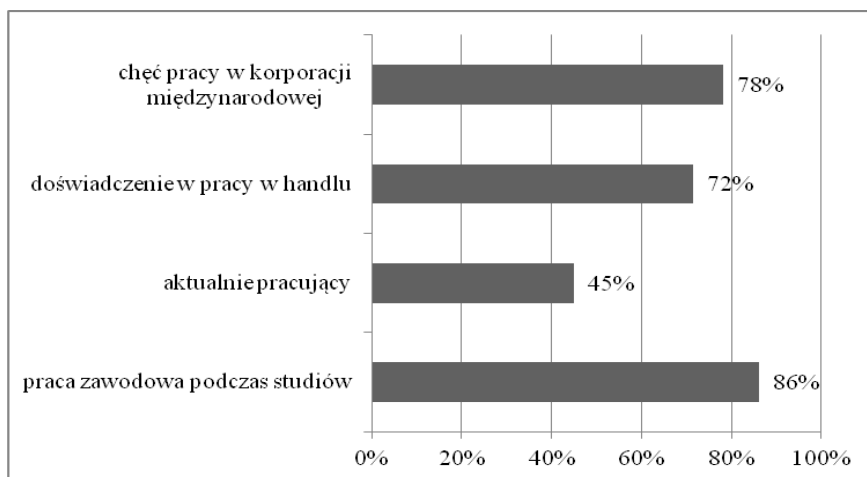
Osoby które zgłosiły się do udziału w projekcie niewątpliwie były osobami aktywnymi, o czym świadczy sam fakt akcesji do programu. Zapytani o realizowane aktywności kandydaci deklarowali członkostwo w organizacjach uczelnianych na rzecz nauki i biznesu (koła naukowe, samorząd studencki, itp.), w których działalność zadeklarowało 53% respondentów (rycina 5). Co czwarty kandydat działał w innych niż uczelniane organizacjach na rzecz rozwoju nauki i biznesu. Ponad połowa kandydatów (56%) deklarowała realizację innych aktywności społecznych (jak np. wolontariat lub działalność w organizacjach nie związanych ze współpracą nauki i biznesu).



Rycina 5. Aktywność kandydatów podczas studiów

Źródło: opracowanie własne

Zapytani o doświadczenia zawodowe kandydaci w większości deklarowali, że podczas studiów pracowali (86%), natomiast nieco mniej niż połowa (45%) wskazała, iż aktualnie pracuje. 78% respondentów zadeklarowało chęć pracy w międzynarodowej korporacji w przyszłości, zaś 72% wskazało posiadanie doświadczenia w handlu (rycina 6).



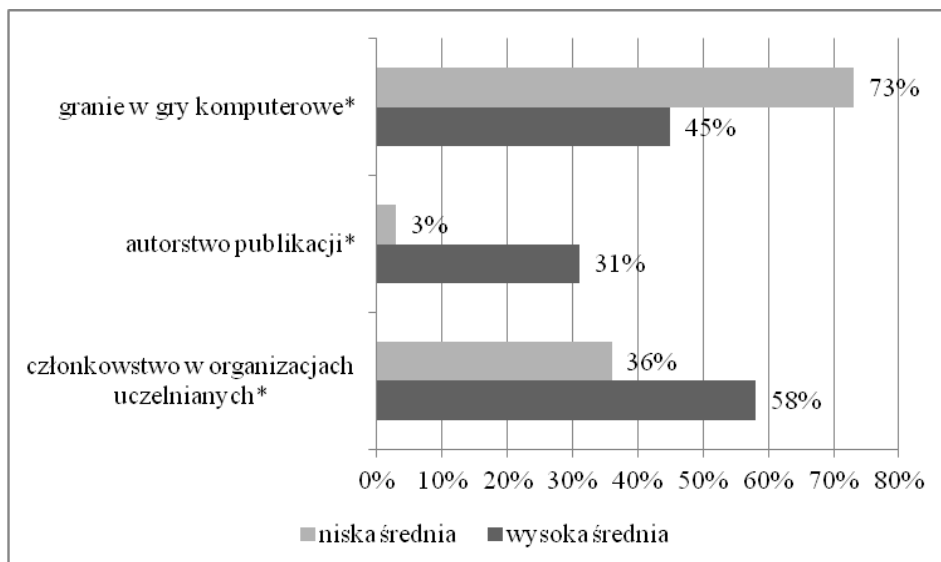
Rycina 6. Doświadczenia zawodowe kandydatów

Źródło: opracowanie własne

Niemal 80% respondentów zadeklarowało znajomość innowacji technologicznych w wyuczonym zawodzie, zaś 43% – na poziomie ogólnym (w branży ICT, automotive, medycznej, lotniczej, bioinżynierii, nanotechnologii, itd.). Co czwarty badany zadeklarował posiadanie dorobku w postaci publikacji naukowych. Co druga osoba spędza wolny czas grając w gry komputerowe.

Podjęta próba oceny, na ile zmienne charakteryzujące respondentów wpływały na podejmowane przez nich aktywności pokazała, że reprezentowana uczelnia nie różnicowała działalności badanych.

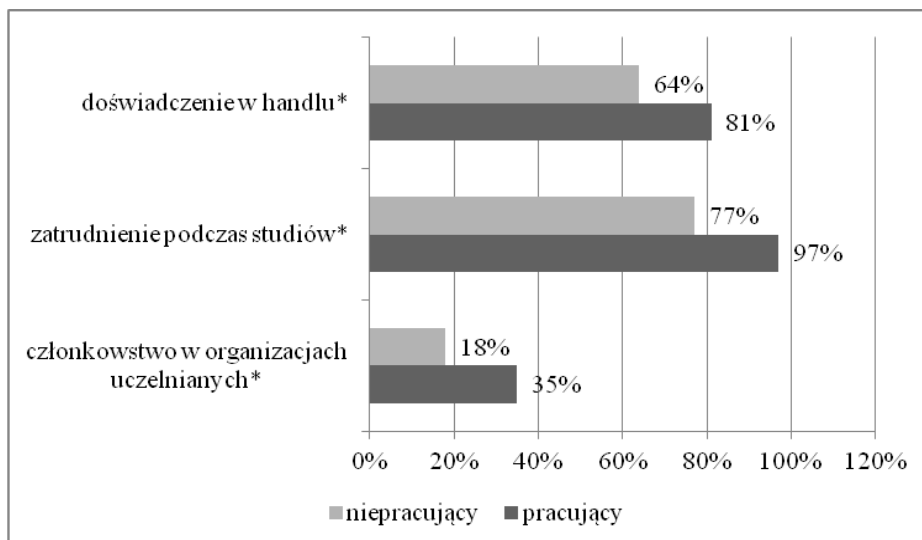
Inaczej było w przypadku osiągnięcia przez respondentów bardzo dobrych wyników a nauce (rycina 7). I tak osoby, które mogły się pochwalić posiadaniem wysokiej średniej istotnie częściej działały w uczelnianych organizacjach na rzecz nauki i biznesu niż ich koledzy z niższą średnią ocen (odpowiednio 58% vs. 36%, $X^2=4,71$, $df=1$). Osoby osiągające bardzo dobre wyniki w nauce były też częściej aktywnymi naukowcami, tj. posiadały dorobek w postaci publikacji naukowych (31% vs. 3%, $X^2=14,6$, $df=1$). Z kolei respondenci z niższą średnią ocen istotnie częściej spędzali wolny czas grając w gry komputerowe (taką aktywność zadeklarowało 45% badanych z wysoką średnią ocen i aż 73% badanych nie osiągających tak wysokich wyników w nauce, $X^2=8,24$, $df=1$).



Rycina 7. Wyniki w nauce a realizowane aktywności

Źródło: opracowanie własne

Sytuacja zawodowa kandydatów okazała się także różnicować podejmowanie przez nich niektórych aktywności (rycina 8). Osoby pracujące istotnie częściej niż ich niepracujący koledzy deklarowały działalność w uczelnianych organizacjach na rzecz nauki i biznesu (odpowiednio 35% vs. 18%, $X^2=5,79$, $df=1$), łączenie studiów z pracą zawodową (97% vs. 77%, $X^2=14,4$, $df=1$) oraz posiadanie doświadczenia w pracy w handlu (81% vs. 64%, $X^2=5,45$, $df=1$).



Rycina 8. Sytuacja zawodowa vs. aktywność kandydatów

Źródło: opracowanie własne

6. Analiza potencjału innowacyjnego lubelskich absolwentów

Ze względu na regionalne oddziaływanie projektu innowacyjnego testującego rekrutacja była skierowana do absolwentów (I, II lub III stopnia) uczelni z województwa lubelskiego.

Także prowadzona zarówno poprzez tradycyjne media, jak i social media, rekrutacja była skoncentrowana wyłącznie na terenie województwa lubelskiego. Zgłosiło się ponad 200 kandydatów będących absolwentami lubelskich uczelni publicznych jak i prywatnych. Liczba ta świadczy istnieniu ogromnego potencjału ludzkiego do pracy w innowacyjnym zawodzie inno-brokera. Również szybkość reakcji na ogłoszenia rekrutacyjne świadczy o tym, że lubelscy absolwenci są zdeterminowani i zorganizowani w poszukiwaniu ciekawej pracy.

Wymóg wiekowy był jednym z najbardziej kontrowersyjnych wymogów rekrutacyjnych. Jednak wiek kandydatów na inno-brokerów został zawarty w modelowej charakterystyce w Strategii. Pragnę zwrócić uwagę, że wymóg posiadania mniej niż założony próg lat jest obecny w projektach POKL a także projektach z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (np.: w projekcie LIDER). Tylko 5% aplikantów nie spełniła tego wymogu i została odrzucona na tym etapie.

Prawie 80% kandydatów uznało, że miało podczas studiów bardzo dobre wyniki w nauce. Zazwyczaj twierdziły tak osoby, których średnia ocen osiągnięta podczas studiów przekraczała 4,0. Tego typu pytanie wynikało z konieczności wyłonienia inno-brokerów z wybitnych absolwentów lubelskich uczelni (charakterystyka zawarta w Strategii).

Niestety blisko połowa kandydatów nie była członkiem żadnych uczelnianych organizacji działających na rzecz nauki i biznesu (jak koła studenckie, samorządu, itp.). W Strategii założono, że osoby aktywne na tym polu będą miały łatwiejszy kontakt z uczelniami i naukowcami, stąd aplikacje takich kandydatów preferowano.

Jeszcze gorzej sytuacja wyglądała w przypadku członkostwa w pozauczelnianych organizacjach działających na rzecz nauki i biznesu. Analizując wyniki rekrutacji można wysunąć błędny wniosek, że w regionie lubelskim tego typu organizacje nie funkcjonują, lub nie zapraszają do współpracy ludzi młodych, studentów. Być może brak aktywności w tego typu organizacjach wynika z chętniejszego korzystania przez studentów z oferty współpracy z organizacjami studenckimi. Jedynie co czwarty kandydat posiadał doświadczenia związane ze współpracą z organizacjami czy stowarzyszeniami pracodawców, klubami biznesu lub podobnymi instytucjami pomagającymi młodzieży w sposób aktywny wejść na rynek pracy.

Okazało się z kolei, że studenci bardzo chętnie korzystali z możliwości aktywności społecznej, którą zadeklarowała większość kandydatów (ponad 55%). Jest to pozytywny fakt, wskazujący, że młodzi ludzie chętnie angażują się w działalność wymagającą pomocy innym, jak wolontariat. Działania takie pozwalają rozwijać kompetencje niezwykle potrzebne w przyszłej pracy zawodowej, jak umiejętności interpersonalne, praca w grupie czy organizacja

różnego rodzaju wydarzeń. Pracodawcy podkreślają często, iż w życiorysach potencjalnych kandydatów do pracy poszukują oni wzmianki o tego typu działalności.

Ogromne braki zostały zauważone w obszarze mobilności naukowej lubelskich studentów i absolwentów. Tylko jedna trzecia kandydatów wykazywała aktywność w ramach programu Erasmus czy uczestnictwa w konferencjach lub targach międzynarodowych. Tymczasem deklarowana przez kandydatów znajomość języków obcych nie powinna wpływać na tak niską mobilność. Niemal trzy czwarte kandydatów deklarowało znajomość języka angielskiego na poziomie B2, przy czym w wielu przypadkach była to znajomość potwierdzona certyfikatem. Warto zaznaczyć, że praktyczna znajomość języka angielskiego była weryfikowana w dalszych etapach rekrutacji za pomocą testu, pytań otwartych oraz rozmowy kwalifikacyjnej. Ponad 60% kandydatów zadeklarowało znajomość innego języka obcego niż angielski.

Kolejnym ważnym obszarem objętym analizą potencjału była dotychczasowa aktywność zawodowa kandydatów. Ponad 85% kandydatów pracowało podczas studiów. Pytanie nie precyzowało formy zatrudnienia, czasu trwania ani zakresu obowiązków czy ich zgodności z wykształceniem. Miało bowiem na celu jedynie wykazanie aktywności zarobkowej kandydatów jeszcze podczas studiów i łączenie nauki (często w trybie stacjonarnym) z pracą. Tak duży odsetek osób pracujących w trakcie nauki świadczy o dużej samodzielności i zdolności radzenia sobie w życiu. Ponad połowa kandydatów nie pracowała w chwili składania aplikacji do projektu. Może to wynikać z wysokiego wskaźnika bezrobocia wśród młodych ludzi na Lubelszczyźnie.

Lubelscy kandydaci czuli się mocni w obszarach związanych z innowacjami w wyuczonym zawodzie. 54% oceniło dobrze a 26% bardzo dobrze swoje umiejętności. Jeśli chodzi o znajomość innowacji na poziomie ogólnym, także otrzymano pozytywne wyniki. Po 38% osób deklarowało znajomość innowacji ogólnych na poziomie dostatecznym i dobrym, zaś 5% – na bardzo dobrym.

Co czwarty kandydat deklarował, że posiada status aktywnego naukowca potwierdzony publikacjami naukowymi. Zastanawiający był fakt, że co trzeci kandydat nie potrafił wskazać żadnego autorytetu naukowego. Wśród nazwisk wymienianych przez respondentów pojawiały się zarówno nazwiska już nieżyjących polskich naukowców, jak i dzisiejsze regionalne autorytety w wielu dziedzinach. 10% więcej kandydatów potrafiło wskazać swój autorytet biznesowy – byli to zarówno biznesmeni z Polski, jak i zagraniczni.

Ponad połowa kandydatów gra w gry komputerowe. Tego typu hobby często nie wynika z nadmiaru czasu a potrzeby grywalizacji. Uczy ona zadaniowości, pracy zespołowej, konsekwencji, samooceny oraz porównywania się z innymi.

Ponad 70% kandydatów miało doświadczenie w pracy w handlu. Ze względu na aplikowane stanowisko są to doświadczenia bardzo cenne, gdyż innowacje mogą często być traktowane jako towar, na którym można i warto zarabiać.

Prawie 80% kandydatów chciało by pracować w przyszłości w dużej międzynarodowej korporacji. Kandydaci najczęściej wymieniali w tym aspekcie firmę Google i wskazywali na możliwość rozwoju własnego i awansu w takiej korporacji.

7. Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych analiz wykazały, że na Lubelszczyźnie występuje ogromny potencjał innowacyjny w postaci młodych ludzi – studentów, absolwentów, pracowników naukowych, chętnych do pracy i rozwoju w obszarze innowacji.

Rekrutacja do pracy w charakterze inno-brokerów pokazała, że młodzi ludzie, kończący studia w regionie lubelskim są najczęściej bardzo aktywni w wielu obszarach, posiadają szerokie kwalifikacje i kompetencje, poparte doświadczeniami, zdobytymi uprawnieniami, certyfikatami. Warto zastanowić się, jak wykorzystywać ten potencjał, żeby, po zakończeniu nauki, osoby te chciały pozostawać w regionie, budować jego potencjał. Nie będzie to możliwe bez rozwoju w kierunku oferowania ciekawych miejsc pracy, w których ta aktywna młodzież mogłaby się dalej rozwijać. To zadanie dla władz regionu, które dysponują możliwościami (choćby wynikającymi ze środków unijnych w nowej perspektywie programowania 2014-2020) wspierania rozwoju młodych ludzi.

Peryferyjne położenie regionu nie może determinować jego sytuacji, skazywać na porażkę, sprawiać, że absolwenci po ukończeniu studiów zdecydują się na poszukiwanie swojego miejsca poza województwem. Warto już dziś podejmować działania takie jak kolejne projekty innowacyjne, tworzenie preferencyjnych warunków powstawania przedsiębiorstw innowacyjnych, intensyfikowanie współpracy nauka-biznes, które wpłyną pozytywnie na podejmowane przez młodzież decyzje odnośnie pozostania w regionie i wspierania jego dalszego rozwoju.

Bibliografia

1. Buczacki A. i in., *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Lubelskiego na lata 2008-2015*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Lubelskiej, Lublin 2008.
2. http://www.lubelskie.pl/img/userfiles/files/Rozwoj_regionalny/Raport_Monitoringowy_SRWL_za_rok_2010.pdf, s. 17-19, 30.04.2014 r.
3. Klincewicz K., *Dyfuzja innowacji. Jak odnieść sukces w komercjalizacji nowych produktów i usług*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011.
4. Klincewicz K., *Zarządzanie technologiami. Przypadek niebieskiego lasera*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.
5. *Przewodnik: Komercjalizacja B+R dla praktyków*, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa 2013.
6. Strategia Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2006-2020. Raport monitoringowy za rok 2010, dostępny online:
7. STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO „Nowy model kompleksowej obsługi potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw – INNO-BROKER” realizowanego przez Lubelski Park Naukowo–Technologiczny S.A. i Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
8. Wójcik I., *Rynek pracy wyzwaniem dla młodych*, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2013.
9. *Wstępne szacunki produktu krajowego brutto według województw w 2012 r.* (opracowanie eksperymentalne), notatka informacyjna, GUS, 30.01.2013.
10. http://www.stat.gov.pl/lublin/51_PLK_HTML.htm, 30. 04. 2014.
11. <http://www.inno-broker.lpnt.pl>, 30.04.2014.
12. <http://www.stat.gov.pl>, 20.01.2014.

Streszczenie

Artykuł podejmuje problematykę oceny potencjału innowacyjnego absolwentów z uczelni regionu lubelskiego na podstawie studium procesu rekrutacji na stanowisko inno-brokerów. Podjęte rozważania są istotne w aspekcie Krajowych Ram Kwalifikacji oraz wiedzy, umiejętności i postaw młodych ludzi kończących kształcenie na poziomie wyższym i wchodzących na rynek pracy. Zamieszczono analizę jakościową i ilościową materiału empirycznego zawartego w formularzu aplikacyjnym w pierwszym etapie rekrutacji. Liczba zgłoszonych aplikacji świadczy o istnieniu ogromnego potencjału ludzkiego na Lubelszczyźnie do pracy w innowacyjnym zawodzie inno-brokera.

Słowa kluczowe: Potencjał innowacyjny, inno-broker, absolwenci, region lubelski

Summary

The paper is an attempt at the evaluation of innovative potential of graduates of Lublin Voivodeship's universities carried out on the basis of the recruitment process for the position of an inno-broker. The issue seems significant in the aspect of the National Qualifications Framework, knowledge, skills and attitudes of university graduates entering the labour market. The paper includes qualitative and quantitative analysis of information supplied in the application form required for the first stage of the recruitment process. The number of applicants proves the existence of considerable human resources potential of the region as regards the position of the inno-broker.

Key words: potential for innovation, inno-broker, graduates, Lublin region