

MŁODY NAUKOWIEC – (NIE)ATRAKCYJNY KANDYDAT NA RYNKU PRACY

Magdalena Barańska

ORCID: 0000-0003-3615-1321

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

e-mail: magdalena.baranska@amu.edu.pl

YOUNG SCIENTIST – AN (UN)ATTRACTIVE CANDIDATE ON THE LABOUR MARKET

Keywords: young scientist, career, scientific career, competences, university, labour market

Abstract. Pursuing training at a doctoral school often means distancing oneself from the open job market for four years, or even longer in some cases. The cost of academic success can be high, with financial rewards often – delayed. Commitment to research, publications, conferences, teaching loads and placement trips significantly limits, and sometimes even prevents, building a position and personal brand in the job market. The research competencies acquired during doctoral school may seem inadequate compared to the demands of the labour market and the expectations of employers. According to the literature, while a doctoral degree builds prestige and recognition in society, in the labour market, an employee with this degree may not only expect a higher salary but may also be perceived as a threat due to their qualifications and career aspirations.

Słowa kluczowe: młody naukowiec, kariera, kariera naukowa, kompetencje, uczelnia, rynek pracy

Streszczenie. Podejmując kształcenie w szkole doktorskiej, doktoranci na okres czterech lat, a w niektórych przypadkach dłużej, rezygnują z aktywności na otwartym rynku pracy. Koszt osiągnięcia sukcesu naukowego jest często znaczny, a gratyfikacja finansowa zazwyczaj – opóźniona w czasie. Zaangażowanie w badania, publikacje, konferencje, obciążenia dydaktyczne i wyjazdy stażowe znacznie ograniczają, a czasami uniemożliwiają budowanie pozycji i marki na rynku pracy. Kompetencje badawcze nabywane podczas nauki w szkole doktorskiej mogą wydawać się nieadekwatne w odniesieniu do wymagań rynku

pracy. Chociaż doktorat buduje prestiż społeczny, może być postrzegany przez pracodawców jako bariera utrudniająca zatrudnienie, wynikająca z nadmiernych kwalifikacji lub aspiracji zawodowych. Artykuł przedstawia porównanie kompetencji badawczych i rynkowych w kontekście kariery młodych naukowców, jest próbą przełamania stereotypu, zgodnie z którym naukowiec może realizować swoją karierę wyłącznie w środowisku akademickim. W artykule podkreślono również zalety młodych naukowców jako cennych pracowników na otwartym rynku pracy, wskazując na ich umiejętności transferowalne.

Wprowadzenie

Młodzi naukowcy, zainteresowani perspektywą zatrudnienia na renomowanych uczelniach, często nie rozważają alternatywnych ścieżek kariery zawodowej. Ograniczona liczba stanowisk akademickich może utrudnić realizację ich planów zawodowych. Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy, zapewnienie zatrudnienia w instytucjach akademickich wszystkim osobom, które ukończyły przewód doktorski, jest niemożliwe. W zaistniałej sytuacji wysoce wykształceni specjaliści muszą szukać zatrudnienia poza środowiskiem akademickim. Barbara M. Kehm (2009, s. 155) wskazuje, że tego typu proces – tj. poszukiwania pracy poza uczelnią i instytucjami badawczymi – jest wręcz oczekiwany ze względu na rolę, jaką naukowcy pełnią w społeczeństwie i gospodarce opartej na wiedzy. Uzyskanie stopnia naukowego doktora jest kluczowe dla osób, które rozważają karierę akademicką na uczelni (Sala, 2023). Jeśli doktorat ma wspierać karierę w środowisku pozaakademickim, warto rozważyć potencjalne korzyści, wyzwania związane z realizacją takiej ścieżki zawodowej oraz sposoby najefektywniejszego wykorzystania okresu szkoły doktorskiej. Istotnym aspektem jest fakt, że w trakcie kształcenia w szkole doktorskiej doktoranci skupiają się na pracy naukowej, a ich rówieśnicy zdobywają doświadczenie zawodowe, które bywa częściej cenione przez pracodawców niż posiadanie stopnia naukowego doktora. Młodzi naukowcy dzięki zdobytemu wykształceniu i doświadczeniu w pracy badawczej posiadają zaawansowane umiejętności analityczne i rozwiązywania problemów, które mogą być kluczowe dla innowacyjnych procesów w firmach. Ich zdolność do prowadzenia samodzielnych badań oraz efektywnego zarządzania projektami może przyczynić się do zwiększenia wydajności i jakości pracy w organizacjach. Zatrudniając młodego naukowca, pracodawca zyskuje również pracownika o wysokich kompetencjach interpersonalnych, potrafiącego efektywnie komunikować się oraz współpracować w zróżnicowanych zespołach, co sprzyja efektywności i wdrażaniu nowych rozwiązań. Artykuł opisuje sytuację zawodową młodych naukowców w kontekście ograniczonych perspektyw

zatrudnienia w środowisku akademickim i możliwości wykorzystania ich kompetencji na rynku pozauczelnianym. Jego celem jest również wskazanie, w jakim stopniu zdobyte i rozwijane w trakcie doktoratu kompetencje mogą być atrakcyjne dla potencjalnych pracodawców. Opracowanie stanowi wstęp do dalszych eksploracji badawczych.

Młody naukowiec i praca na uniwersytecie. Doktorat... i co dalej?

W Polsce, w środowisku akademickim, określenie *młody naukowiec* było używane w stosunku do osób, które uzyskały stopień doktora w ciągu ostatnich 5–10 lat lub nie ukończyły 35. roku życia (Szen-Ziemiańska, Trzmielewska, 2022). Zgodnie z obowiązującym prawem od 2018 r. *młodym naukowcem* jest osoba prowadząca działalność naukową, która: „1) jest doktorantem lub nauczycielem akademickim – i nie posiada stopnia doktora [...] albo 2) posiada stopień doktora, od uzyskania którego nie upłynęło 7 lat, i jest zatrudniona w podmiocie, o którym mowa w art. 7 *System szkolnictwa wyższego i nauki* ust. 1” (art. 360 ust. 2, Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. 2024, poz. 1571).

Praca na uniwersytecie stanowi specyficzną aktywność zawodową, wiążącą się z przyjęciem określonego stylu życia, który obejmuje ustawiczne dokształcanie, uczenie się i prowadzenie badań naukowych. Praca badawczo-naukowa związana jest z reprezentowaniem danej dyscypliny naukowej, kształceniem nowych pokoleń specjalistów oraz generowaniem nowej wiedzy. Działalność ta jest ściśle powiązana z przestrzeganiem standardów badawczych, zasad etyki naukowej oraz ochroną praw własności intelektualnej. Wymaga wytrwałości i odwagi, zwłaszcza w głoszeniu poglądów niepopularnych lub nowych, niejednokrotnie podważających dotychczasowy stan wiedzy (Barańska, 2022). Rozwój zawodowy w środowisku akademickim jest regulowany przez procedury awansu zawodowego oraz systematyczną ocenę osiągnięć naukowych i dydaktycznych. W trakcie procesu kształcenia doktorant zdobywa wiedzę i umiejętności kluczowe dla pracy w obszarze nauki, jednak istotnym aspektem tego procesu jest rozwój kompetencji uniwersalnych, które można zastosować w różnych zawodach, branżach lub kontekstach, niezależnie od specyfiki danej dziedziny. Ich zaletą jest odporność na automatyzację i zastąpienie przez technologię. Wśród tych kompetencji można wyróżnić m.in.: umiejętność rozwiązywania problemów, zarządzanie projektami, pracę zespołową, komunikację interpersonalną, organizację pracy oraz myślenie analityczne. Absolwenci szkół doktorskich

charakteryzują się stosowaniem nowatorskich strategii analizy i rozwiązywania problemów, przełamywaniem utartych schematów, samodzielnością oraz dojrzałością naukową. Są zdolni do przeprowadzenia pełnego procesu badawczego – od pomysłu, przez uzyskanie finansowania, realizację projektu, aż po jego publikację i komercjalizację wyników badań. Tak charakterystyczne środowisko pracy związane jest z posiadaniem zarówno określonych kompetencji, jak i cech osobowości. Praca naukowa charakteryzuje się cyklicznością, obejmując zarówno okresy intensywnej aktywności badawczej, jak i fazy zastoju lub obniżonej produktywności twórczej, co jest typowe dla tej formy aktywności zawodowej.

Kariera naukowa w znaczącym stopniu opiera się na ocenie dokonywanej przez bardziej doświadczonych i utytułowanych badaczy, co wpływa na rozwój zawodowy oraz uznanie w środowisku akademickim. Negatywna recenzja artykułu lub brak środków na grant badawczy mogą znacząco ją hamować. Uczelnie są organizacjami hierarchicznymi, w których młody doktor nie jest jeszcze samodzielnym pracownikiem naukowym. Samodzielność naukowa w rozumieniu ustawowym jest osiądana poprzez wykazanie aktywności badawczej i dorobku naukowego, które prowadzą do uzyskania stopnia doktora habilitowanego, dzięki któremu naukowiec może prowadzić samodzielne badania naukowe, kierować samodzielnym zespołem naukowym, być dyrektorem jednostki naukowej. Osiągnięcie pozycji samodzielnego pracownika nauki uprawnia do zasiadania w określonych gremiach, a także do uczestnictwa w głosowaniach w sprawie nadania stopni naukowych doktora i doktora habilitowanego.

Ze względu na strukturę uniwersytetów oraz specyfikę dyscyplin naukowych młodzi naukowcy nie mają możliwości podejmowania samodzielnych decyzji, gdyż wymagane jest uzyskanie zgody promotora, kierownika jednostki, dziekana lub opiekuna naukowego. Do pewnego etapu kariery naukowej są oni zależni od bardziej doświadczonych badaczy. Niemniej jednak, co istotne w kontekście omawianej problematyki, zależność ta nie oznacza braku inicjatywy, bierności ze strony doktorantów czy niechęci do dalszego rozwoju. Wręcz przeciwnie, młodzi naukowcy wykazują się aktywnością oraz zaangażowaniem związanym z realizacją projektów badawczych, publikowaniem naukowym i działalnością popularyzatorską, jednocześnie poszukując możliwości doskonalenia swoich kompetencji i rozwoju kariery w różnych obszarach nauki i poza nią.

Kompetencje badacze vs. kompetencje rynkowe

Jedna z licznych definicji kompetencji wskazuje, że jest to zdolność jednostki do wykonania zadań poprzez mobilizację odpowiednich zasobów, spośród tych, które zostały zdobyte wcześniej podczas edukacji lub w trakcie wcześniejszych doświadczeń. To know-how zastosowane w konkretnej sytuacji (Le Boterf, 2000). Zgodnie z przedstawioną definicją kompetencje charakteryzują się dynamicznością i kumulatywnością, co oznacza, że podlegają ciągłym zmianom i doskonaleniu w odpowiedzi na zmieniające się warunki otoczenia oraz nowe doświadczenia.

Zmiany technologiczne powodują konieczność dostosowywania się do sytuacji i bycia elastycznym zwłaszcza na polu zawodowym. Uniwersytet jest przestrzenią tworzenia nauki, ale jest również pracodawcą, zabiegającym o najlepiej wykwalifikowanych pracowników. Jak zauważa Marek Kwiek (2015, s. 292) „rosnąca konkurencja wkroczyła jednak na stałe w życie kadry akademickiej i nie wydaje się, by miało się to szybko zmienić”. Konkurencja i rywalizacja między badaczami i ośrodkami akademickimi jest naturalną cechą nauki a zdobyte nagrody, wyróżnienia, budują autorytet, szacunek i prestiż naukowca (Melosik, 2024). Praca naukowa wymaga zaangażowania i cierpliwości. Niejednokrotnie w eksplorowaniu nowych obszarów niezbędna jest pasja, która staje się motorem działania, źródłem kreatywności, wewnętrzną siłą, imperatywem, który pomaga przetrwać okres niemocy twórczej i podtrzymuje wiarę w zasadność podejmowanych, niejednokrotnie długoterminowych działań (Melosik, 2019).

W środowisku biznesowym oraz na rynku pracy kluczowe znaczenie mają czas, precyzja działania oraz szybkość podejmowania decyzji, które często determinują osiągnięcie sukcesu i zdobycie przewagi konkurencyjnej. W przeciwieństwie do tego, w nauce i edukacji kluczową jednostką organizacyjną są semestry i lata akademickie, co odzwierciedla odmienną dynamikę działania. Skrupulatnie zaprojektowany i osadzony w czasie proces badawczy, jest podstawowym narzędziem pracy naukowców. Efekty tego procesu znajdują odzwierciedlenie w publikacjach naukowych. Celem nauki jest dojście do prawdy i rozwój wiedzy, celem biznesu – zysk i zaspokajanie potrzeb klientów. Nauka jest działaniem opartym o długą perspektywę czasową, biznes z kolei jest zorientowany na szybkie wyniki. Te dwa obszary wykazują jednak podobieństwa, co znajduje odzwierciedlenie w inicjatywach współpracy, takich jak projekty badawczo-rozwojowe (B + R) oraz tworzenie innowacyjnych rozwiązań technologicznych, z których

obie strony odnoszą korzyści. Biorąc pod uwagę dostrzegalne różnice między tymi sektorami, można założyć, że oczekiwania wobec umiejętności i kompetencji pracowników także będą się różnić. Poniżej zaprezentowano zestawienie opracowań dotyczących kompetencji uznawanych za kluczowe w pracy naukowej, sporządzone na podstawie różnych źródeł.

Wśród kompetencji, które pozwolą na efektywną realizację procesów badawczych i realizację projektów naukowych badacze (Kozusznik i in., 2023) wymieniają: administrację, asertywność, budowanie relacji, dążenie do rezultatów, *digital*, działanie projektowe, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, elastyczność, innowacyjność/kreatywność, identyfikację z uczelnią, komunikatywność, kształtowanie własnego wizerunku, myślenie analityczne, obsługę projektu badawczego, organizację pracy innych osób, orientację rynkową (komercjalizację badań), orientację strategiczną – myślenie długoterminowe, pisanie tekstów naukowych (publikowanie, recenzowanie), pozyskiwanie dofinansowania, profesjonalizm naukowy i zawodowy, radzenie sobie ze stresem, rozwój zawodowy, sumienność i terminowość, wywieranie wpływu (negocjacje), zarządzanie finansami, zarządzanie wspomnianym procesem komercjalizacji. Opracowanie zawiera również wachlarz kompetencji społecznych ważnych w pracy badawczej, a wśród nich: pracę z innymi (kolegialność, pracę zespołową, zarządzanie ludźmi, nadzorowanie, mentoring, wpływ i przywództwo, współpracę, równość i różnorodność), komunikację i rozpowszechnianie (metody, sposoby i środki komunikowania, publikowanie) oraz zaangażowanie i wpływ (uczenie, zaangażowanie publiczne, działalność organizacyjną, politykę, zaangażowanie społeczno-kulturalne i globalne obywatelstwo).

Jednym z dokumentów poddanych analizie był Załącznik 1 – Model kluczowych kompetencji naukowców UMK do Zarządzenia Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (2017). Model kluczowych kompetencji naukowców szczegółowo definiuje dziewięć kompetencji uznawanych za istotne dla rozwoju kariery naukowej pracowników akademickich. Składa się on z trzech poziomów (tzw. skali rozwoju): pierwszy – *dobry*, drugi – *bardzo dobry*, trzeci – *wybitny*. Każda ze scharakteryzowanych w modelu kompetencji posiada: definicję, wskaźniki behawioralne oraz szczegółowy opis na każdym ze wskazanych poziomów. Wśród opisanych kompetencji znajdują się: kreatywność, dążenie do rozwoju, etyka i profesjonalizm, uczenie, komunikatywność, organizacja pracy własnej, zaangażowanie, praca zespołowa oraz zarządzanie zespołem i projektem. W porównaniu z wcześniej przedstawionym zestawem kompetencji omawiany model charakteryzuje się wyższym poziomem ogólności.

Kolejnym przeanalizowanym dokumentem był raport z badań przeprowadzonych w ramach programu Erasmus+ (Nicol, Lietzmann, 2019), którego grupę badawczą stanowili doktoranci. Opracowanie to jest ważne i wartościowe poznawczo oraz strategicznie, ponieważ identyfikuje, które umiejętności są kluczowe z perspektywy europejskich doktorantów w kontekście zwiększenia ich szans na zatrudnienie – zarówno w środowisku akademickim, jak i poza nim. Do kompetencji tych należą: pozyskiwanie funduszy i realizacja projektów, współpraca, komunikacja i umiejętność prezentacji, przywództwo i zarządzanie, efektywne zarządzanie czasem i projektami, publikowanie wyników badań, ich promocja i transfer, w tym komercjalizacja, metodyka nauczania, etyka badań oraz przestrzeganie zasad dobrej praktyki naukowej, a także myślenie przedsiębiorcze.

Oczekiwania pracodawców na rynku pozaakademickim są przedmiotem licznych analiz i raportów dotyczących kompetencji kluczowych dla przyszłości rynku pracy. Chociaż perspektywa czasowa tych opracowań jest zróżnicowana, zazwyczaj obejmuje okres nieprzekraczający 10 lat. W raportach tych wskazuje się na rosnące znaczenie umiejętności takich jak: adaptacyjność, zdolność do pracy zespołowej w środowiskach wielokulturowych, myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów, biegłość w technologii cyfrowej oraz kompetencje interpersonalne.

Raport *The future of skills. Employment in 2030* (Bakhshi i in., 2017) opisuje dziesięć umiejętności, jakie powinien posiadać idealny pracownik, w intensywnie i dynamicznie zmieniających się warunkach, a należą do nich: umiejętność nadawania sensu, interpretacja rzeczywistości, inteligencja społeczna, kompetencje międzykulturowe, współpraca wirtualna, biegłość w posługiwaniu się nowymi mediami, nowatorskie i adaptacyjne myślenie, zarządzanie przeciążeniem umysłowym, myślenie projektowe, transdyscyplinarność, myślenie komputacyjne.

Z kolei w raporcie *The Future of Jobs Report 2023* (World Economic Forum, 2023) wśród umiejętności pracowników, które będą miały coraz większe znaczenie w najbliższych latach (2023–2027) wskazano: kreatywne myślenie, myślenie analityczne, umiejętności technologiczne, ciekawość i uczenie się przez całe życie, odporność, elastyczność i zwinność, myślenie systemowe, umiejętność korzystania ze sztucznej inteligencji oraz dużych zbiorów danych, motywację i samoświadomość, zarządzanie talentami, orientację na usługi i obsługę klienta, przywództwo i wpływ społeczny, empatię i aktywne słuchanie, niezawodność i dbałość o szczegóły, zarządzanie zasobami i operacjami, znajomość zagadnień związanych z siecią i cyberbezpieczeństwem, kontrolę jakości, projektowanie

i doświadczenie użytkownika, nauczanie i mentoring, zarządzanie środowiskiem, programowanie, wiedza z zakresu marketingu i mediów, wielojęzyczność, czytanie, pisanie i matematykę, globalne obywatelstwo, zdolności przetwarzania sensorycznego, zręczność manualną, wytrzymałość i precyzję. Według doniesień z raportu umiejętności poznawcze najszybciej zyskują na znaczeniu, odzwierciedlając tym samym rosnące znaczenie biegłości w rozwiązywaniu złożonych problemów w miejscu pracy.

Porównując raporty *The Future of Jobs* (World Economic Forum, 2016a; 2016b; 2018; 2020; 2023) można zidentyfikować wspólne trendy oraz zmiany w priorytetach pracodawców w zakresie umiejętności i rynku pracy. W każdym z raportów podkreślano wpływ postępu technologicznego na transformację rynku pracy, zmiany w obrębie pracy ludzkiej i maszynowej, wskazano na ustawicznie rosnące znaczenie *reskillingu* i *upskillingu* przy jednoczesnym zróżnicowaniu wymienionych czynników w zależności od regionu i branży. Według autorów raportu kluczowe jest inwestowanie w rozwój umiejętności, aby dostosować się do szybko zmieniających się wymagań rynku pracy. Szczególnie istotne stają się zdolności hybrydowe, łączące kompetencje technologiczne z umiejętnościami miękkimi.

Naukowcy w swojej pracy koncentrują się na tworzeniu nowej wiedzy, innowacji oraz prowadzeniu badań. Ich kompetencje są silnie zorientowane na analizę, teoretyzowanie i rozwijanie nowych metodologii. Specjaliści rynkowi natomiast skupiają się na stosowaniu istniejącej wiedzy w praktyce, zarządzaniu operacjami i dostarczaniu konkretnych wyników. Ich kompetencje są bardziej związane z praktycznym zastosowaniem technologii i narzędzi, zarządzaniem oraz komunikacją.

Kompetencje badawcze i rynkowe wykazują szereg punktów wspólnych, takich jak umiejętność pracy zespołowej, która jest niezbędna zarówno w kontekście współpracy w ramach projektów badawczych, jak i w zespole w środowisku biznesowym. Ponadto obie grupy kompetencji obejmują zdolności rozwiązywania problemów, które pozwalają na skuteczne radzenie sobie z wyzwaniami badawczymi oraz dynamicznymi wymaganiami rynku pracy. Ważnym elementem wspólnym jest również umiejętność zarządzania projektami, co obejmuje planowanie, organizowanie i monitorowanie postępów działań, zarówno w kontekście badań naukowych, jak i realizacji zadań w firmach. Dodatkowo kompetencje komunikacyjne, w tym zdolność do jasnego prezentowania wyników badań czy idei oraz efektywne zarządzanie czasem, są kluczowe w obu obszarach, umożliwiając osiągnięcie zamierzonych celów w określonych ramach czasowych.

Naukowiec na otwartym rynku pracy

Młody naukowiec powinien koncentrować się na działalności badawczej, co sprawia, że podejmowanie pracy zawodowej poza uczelnią oraz zdobywanie doświadczenia nie stanowią priorytetu. W niektórych przypadkach ze względu na charakter prowadzonych badań oraz specyfikę kierunku kształcenia, takie zaangażowanie może być nawet niemożliwe z uwagi na ograniczenia czasowe. Podjęcie zatrudnienia poza uczelnią jest jednak dopuszczalne, a w związku z wysokimi kosztami życia w miastach akademickich dodatkowe źródło dochodu często staje się niezbędne. W przypadku, gdy młody naukowiec nie uzyskuje zatrudnienia na uczelni, poszukiwanie pracy zawodowej rozpoczyna zazwyczaj dopiero po ukończeniu studiów doktoranckich lub szkoły doktorskiej. Z uwagi na posiadane wysokie kwalifikacje, młodzi naukowcy zainteresowani się pracą, która oferuje nie tylko atrakcyjne wynagrodzenie, ale także możliwości rozwoju zawodowego i osobistego.

W raporcie *The Future of Work* (HAYS, 2023) stwierdzono, że 2023 rok był okresem niepewności i ostrożności, zarówno ze strony firm, jak i pracowników. Wspomniana ocena jest wynikiem analizy czynników geopolitycznych, środowiskowych oraz prawnotechnologicznych. Liczba procesów rekrutacyjnych zmalała w porównaniu z latami poprzednimi, a pracownicy dokładniej analizowali decyzję o zmianie miejsca pracy. Analitycy wskazują, że był to czas optymalizacji kosztów oraz szukania sposobów na zlikwidowanie luki kompetencyjnej.

W ciągu ostatnich pięciu lat globalne zmiany gospodarcze i trendy technologiczne wpłynęły znacząco na strukturę rynku pracy, uniemożliwiając jasne określenie, czy mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy czy pracownika. Specjaliści wskazują na jednoczesne funkcjonowanie obu – w zależności od sektora gospodarki. Rynek pracownika obejmuje branże specjalistyczne, gdzie niejednokrotnie potrzebni są bardzo wąsko wykwalifikowani i wyspecjalizowani pracownicy, natomiast rynek pracodawcy jest obecny w sektorach, w których poszukuje się pracowników o niższych kwalifikacjach. Uwzględniając przedstawioną sytuację, każdy pracownik powinien zająć określoną pozycję na rynku pracy, dostosowując swoje umiejętności i kompetencje do aktualnych potrzeb oraz trendów zawodowych. Funkcjonowanie rynku pracownika, zwłaszcza w sektorze prywatnym, powinno stwarzać możliwości zatrudnienia dla młodych naukowców. Jednakże, na forach internetowych poświęconych tematyce poszukiwania pracy, można znaleźć wpisy sugerujące, że pomimo spełniania

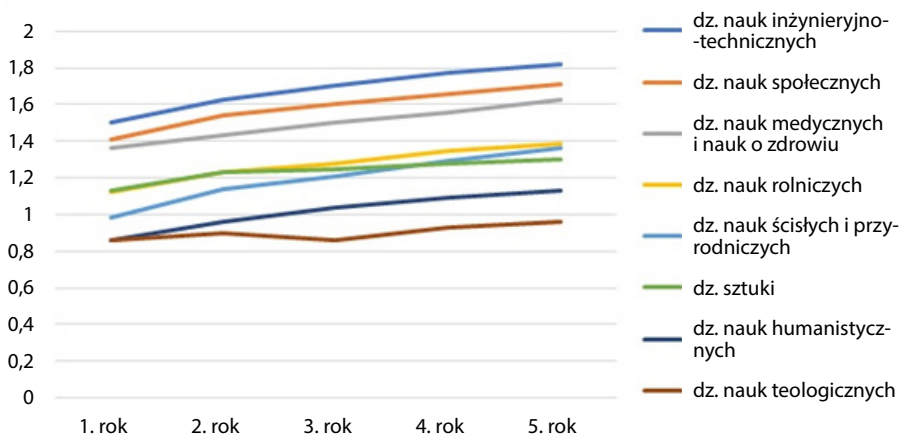
wymagań określonych w ogłoszeniach, kandydat posiadający stopień doktora bywa traktowany jako mniej atrakcyjny niż osoba posiadająca tytuł licencjata lub magistra. Na nieistniejącym (od 30 listopada 2024 r.) forum dyskusyjnym GoldenLine dotyczącym „życia po doktoracie” pojawiały się argumenty wskazujące na potencjalne trudności w poszukiwaniu pracy, takie jak: niedopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy, brak doświadczenia zawodowego poza uczelnią, wykształcenie czysto teoretyczne, wysokie oczekiwania finansowe, brak świadomości i zrozumienia wartości doktoratów przez pracodawców, brak wiedzy pracodawców o specyfice pracy na uczelni, ograniczona mobilność zawodowa oraz większa atrakcyjność przedstawicieli nauk ścisłych i inżynierijno-technicznych w porównaniu do humanistyczno-społecznych.

W 2021 roku w Polsce 5283 osób uzyskało stopień doktora. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS, 2020) 3,9% osób nie figurowało w ich rejestrach, co oznacza, że nie byli zatrudnieni. Pozytywnym wskaźnikiem jest fakt, że 91,6% młodych naukowców znalazło zatrudnienie w ciągu miesiąca od uzyskania doktoratu (ELA, 2021), jednak nie zawsze była to uczelnia. Według danych zamieszczonych w tym samym raporcie, w pierwszym roku od obrony 47,4% doktorów zdobyło doświadczenie w pracy na uczelni (ale bez podania formy zatrudnienia), 37,9% młodych doktorów zaraz po obronie rozpoczęło pracę na uczelni (pełnoetatową), a ok. 25% było samozatrudnionych. Co ciekawe, jedna trzecia badanych łączyła pracę badawczo-dydaktyczną na uczelni z zatrudnieniem poza nią, co świadczy o dobrej organizacji i umiejętności zarządzania czasem oraz adaptacyjności.

W Polsce młodzi naukowcy po uzyskaniu stopnia doktora często dążą do zatrudnienia na uczelni, co ma zapewnić im stabilność finansową, elastyczność w organizacji pracy oraz możliwość podjęcia dodatkowego zatrudnienia poza środowiskiem akademickim. Dla porównania w Niemczech ok. 90% absolwentów studiów doktoranckich SET opuszcza uczelnię natychmiast po ukończeniu doktoratu, rozpoczynając pracę w przemyśle i innych dziedzinach pozaakademickich (Nicol, Lietzmann, 2019).

Stephen W. Porges wskazuje, że praca na uczelni umożliwia nabycie wielu umiejętności, które mogą być wykorzystane poza środowiskiem akademickim (cyt. za: Dana, 2021). Słowa te znajdują potwierdzenie w raportach ELA, według których doktorzy na rynku pracy (tj. poza uczelnią) radzą sobie dobrze. Jeśli znajdą zatrudnienie, to ich wynagrodzenie jest wyższe niż osoby bez doktoratu. Najwięcej zyskują doktorzy w dziedzinach nauk społecznych, ich wynagrodzenie jest nawet 60% wyższe w porównaniu do magistrów. Na drugim miejscu pod

względem wysokości zarobków plasują się doktorzy nauk medycznych, nauk o zdrowiu i nauk inżyniersko-technicznych. Najniższe zarobki w Polsce osiągają doktorzy teologii.



Wykres 1. Względny wskaźnik zarobków w pięciu kolejnych latach po uzyskaniu stopnia doktora w poszczególnych dziedzinach kształcenia

Źródło: ELA, 2022a.

Przedstawiony wykres ilustruje zmianę względnego wskaźnika zarobków (WWZ) doktorów z różnych dziedzin nauki w Polsce w ciągu pięciu lat od ukończenia studiów doktoranckich. Dane pozwalają określić, które obszary wiedzy zapewniają większą przewagę finansową na rynku pracy oraz jak zmienia się ta sytuacja w czasie.

Badania opublikowane przez Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy (OPI PIB, b.d.w.) wskazują, że osoby posiadające stopień doktora, niezależnie od dziedziny, otrzymują wyższe wynagrodzenie w porównaniu do absolwentów z tytułem magistra. W 2019 roku w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń (OBW; cyt. za: Jurczak, 2020) uczestniczyło 1576 osób posiadających stopień doktora, w tym 685 kobiet i 891 mężczyzn. Mediana wynagrodzenia brutto osób z doktoratem wyniosła 6700 zł, podczas gdy mediana wynagrodzenia osób posiadających tytuł magistra w tym samym okresie wyniosła 5200 zł.

Tabela 1. Mediany miesięcznych wynagrodzeń całkowitych osób z doktoratem

Kierunek	Mediana miesięcznych wynagrodzeń (zł)
Elektronika i automatyka	9876
Informatyka	9663
Ekonomia, finanse i zarządzanie	7859
Nauki polityczne	7665
Elektryka i energetyka	7470
Prawo i administracja	7190
Medycyna	7130
Mechanika i metalurgia	6966
Farmacja	6545
Pozostałe nauki społeczne	6484
Nauki matematyczno-przyrodnicze	6450
Pozostałe nauki medyczne	6160
Pozostałe nauki techniczne	6076
Architektura i budownictwo	5731
Nauki pedagogiczne (związane z edukacją)	5716
Nauki rolnicze i weterynaryjne	5620
Socjologia	5616
Filologie obce	5500
Pozostałe nauki humanistyczne	5387
Psychologia	5158
Polonistyka	4928
Historia	4473

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2019 r. Cyt. za: Jurczak, 2020.

Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń z 2019 r. ujawniło także lukę płacową pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn z doktoratem, która wyniosła ok. 19%. Mediany miesięcznych zarobków mężczyzn wynosiły 7386 zł, a kobiet 6000 zł.

Według Raportu ELA (2022b) wynagrodzenia doktorów w Polsce są wyraźnie wyższe w sektorze pozauczelnianym w porównaniu z sektorem akademickim, co może wpływać na decyzje zawodowe dotyczące wyboru miejsca pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto osób z doktoratem wynosiło 9375,55 zł (ze wszystkich źródeł), przy czym osoby pracujące na uczelni zarabiały średnio 5292,61 zł wyłącznie z tytułu pracy na uniwersytecie. Doktorzy pracujący poza

uczelnia zarabiali średnio 9507,62 zł. Szczegółowe dane dotyczące określonych dziedzin przedstawia Tabela 2.

Tabela 2. Wynagrodzenie pracujących doktorów

Dziedzina	Mediana średnich miesięcznych wynagrodzeń brutto w 2023 r. ze wszystkich źródeł
Nauki inżynieryjno-techniczne	8922,17 zł
Nauki medyczne i nauk o zdrowiu	8523,51 zł
Nauki humanistyczne	5882,31 zł
Nauki rolnicze	7081,41 zł
Nauki społeczne	8103,82 zł
Nauki ścisłe i przyrodnicze	7118,44 zł
Nauki teologiczne	5140,60 zł
Nauki o sztuce	6299,72 zł

Źródło: ELA, 2022b.

Dane z tabel 1–2 wskazują, że trend wyższych zarobków wśród przedstawicieli nauk technicznych nadal się utrzymuje, co odzwierciedla rosnące zapotrzebowanie na umiejętności w tych dziedzinach. Pozytywną zmianą jest wzrost wynagrodzeń w obszarze nauk społecznych.

Stopień doktora podnosi prestiż w zawodach zaufania publicznego, takich jak lekarz czy prawnik, budząc oczekiwania dotyczące oferowanej usługi. W społecznym odbiorze przyczynia się on do postrzegania diagnoz, ekspertyz i opinii wydawanych przez osoby posiadające ten stopień jako bardziej profesjonalnych, rzetelnych i opartych na pogłębionej wiedzy specjalistycznej, co może wzmacniać autorytet ich stanowiska oraz zwiększać zaufanie odbiorców. Podobny proces występuje również w branży finansowej i konsultingowej. Ponadto, posiadanie stopnia doktora zwiększa szanse na atrakcyjny rozwój zawodowy oraz osiąganie ponadprzeciętnych wynagrodzeń, zarówno w kraju, jak i za granicą. Naukowcy wybierający karierę pozaakademicką mogą pracować w obszarach: dydaktycznym, menadżerskim, przedsiębiorczym (prowadząc własną działalność gospodarczą) lub etatowym – zgodnym z kwalifikacjami. Możliwości zawodowe są liczne, jednak zależą od działań podejmowanych przez samego zainteresowanego. Rynek pracy oferuje różnorodne szanse, które należy umiejętnie wykorzystać. Wysoce wyspecjalizowany pracownik posiadający stopień doktora może znaleźć zatrudnienie zarówno w przemyśle, sektorze publicznym,

organizacjach non-profit, działalności doradczej i konsultingowej, jak i w branży medialnej. Kluczowe są tutaj: znajomość zasobów osobistych i uczelnianych, *networking* oraz umiejętność ich efektywnego wykorzystania. Wsparcie w tym zakresie mogą zapewniać doradcy zawodowi oraz doradcy kariery, którzy oferują usługi doradztwa akademickiego i karierowego za pośrednictwem uczelnianych biur karier lub innych uczelnianych jednostek (Rosalska, 2018). Takie strategiczne podejście pozwoli zabezpieczyć się przed ryzykiem braku zatrudnienia w środowisku akademickim, ułatwi płynne przejście na rynek pracy oraz może zapobiec niepowodzeniom związanym z dalszą edukacją i karierą zawodową.

Aktywność młodych naukowców jest kluczowa dla gospodarki i zarządzania zasobami ludzkimi, a także przyczynia się do zapobiegania marnotrawstwu kapitału ludzkiego i społecznego, co znajduje potwierdzenie w wieloletnich badaniach przeprowadzonych zarówno w Polsce, jak i w Europie. Raporty dotyczące sytuacji doktorów na rynku pracy analizują wskaźniki zatrudnienia, rodzaje i formy zatrudnienia, zarobki, branże oraz wyzwania, z jakimi się mierzą. Tego typu raporty przygotowują: European Science Foundation (ESF), National Science Foundation (NSF), Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Europejska Rada Doktorantów i Młodych Naukowców. Dokumenty dotyczą m.in.:

- analizy karier osób z doktoratem w Europie, w tym ich zatrudnienia, mobilności zawodowej oraz warunków pracy (ESF, *Career Tracking Survey of Doctorate Holders*),
- badań dotyczących karier osób z doktoratem w naukach ścisłych, technologii, inżynierii i matematyce (tj. w obszarze STEM); raporty te zawierają szczegółowe dane o zatrudnieniu, zarobkach i ścieżkach kariery (NSF, *Survey of Doctorate Recipients*; NSF, 2021);
- analiz globalnych trendów w zatrudnieniu doktorantów, w tym danych dotyczących rynku pracy, mobilności międzynarodowej i warunków pracy (OECD, *Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators*; Auriol i in., 2013);
- ankiet weryfikujących sytuację zawodową doktorantów i młodych naukowców w Europie, zawierających informacje o warunkach zatrudnienia, mobilności oraz wyzwaniach związanych z pracą w akademii i poza nią (European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers, *Eurodoc Survey*).

Losami młodych naukowców interesuje się także czasopismo „Nature”, regularnie publikujące wyniki ankiety *Salary and Job Satisfaction Survey*, dotyczącej zarobków i satysfakcji zawodowej naukowców, w tym osób posiadających

doktorat. Badanie obejmuje przedstawicieli różnych dziedzin nauki pochodzących z wielu regionów geograficznych, przez co pozwala uzyskać szerszy wgląd w analizowane zjawiska.

Zakończenie

Co do zasady młodzi naukowcy powinni koncentrować się na budowaniu warsztatu badawczego, rozwijaniu kompetencji i realizacji indywidualnego planu badawczego, którego finalnym efektem jest rozprawa doktorska. Struktury akademickie są w stanie zatrudnić jedynie niewielki odsetek osób, które pomyślnie zakończyły proces pisania dysertacji doktorskiej.

Młodzi naukowcy dysponują unikalnymi kompetencjami, które mogą stanowić atut na rynku pracy poza akademią. Kluczowe jest jednak wsparcie w rozwijaniu umiejętności autoprezentacji oraz dostosowanie programu szkół doktorskich do wymogów rynku pracy poprzez szkolenia w zakresie kompetencji transferowalnych i warsztatów przedsiębiorczości.

Uczelnie powinny rozwijać programy wsparcia kariery i doradztwa zawodowego dla doktorantów i młodych naukowców, aby ułatwić im ewentualny proces tranżycji na pozaakademicki rynek pracy. Działania te wpisują się w obowiązujące przepisy i procedury zawarte w europejskich dokumentach takich jak Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z roku 2005 i zaktualizowanych w roku 2023, których wdrażanie wiąże się z otrzymaniem od Komisji Europejskiej prestiżowego odznaczenia HR Excellence in Research.

Porównując oczekiwane kompetencje pracowników naukowych z wymaganiami pracodawców na rynku pracy, można stwierdzić ich istotną zbieżność. Młody naukowiec po uzyskaniu doktoratu może być wartościowym i pożądanym pracownikiem poza uczelnią z kilku powodów. Po pierwsze, ma zaawansowaną wiedzę w danej dziedzinie oraz umiejętności badawcze, które mogą być przydatne w różnych branżach, szczególnie w sektorach wymagających innowacyjności i rozwiązywania skomplikowanych problemów. Po drugie, doświadczenie zdobyte podczas prowadzenia badań, zarządzania projektami oraz współpracy z zespołami międzynarodowymi pozwala na efektywne zarządzanie czasem, komunikację i pracę zespołową. Dodatkowo młody naukowiec często jest „elastyczny” i gotowy do nauki nowych umiejętności. Ponadto atrakcyjność i wartość młodego naukowca jako kandydata do pracy w środowisku pozauczelnianym są potwierdzane rosnącymi wynagrodzeniami, szczególnie w obszarach, które dotychczas uważane były za mniej opłacalne.

Referencje

- Auriol, L., Misu, M., Freeman, R.A. *Careers of doctorate holders: analysis of labour market and mobility indicators*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 4 (2013).
- Bakhshi, H., Dowing, J.M., Osborne, M.A., Schneirer, P. (2017). *The future of skills. Employment in 2030*. Oxford: Pearson.
- Barańska, M. (2022). *Uniwersytet (dla) ludzi – ludzie (dla) uniwersytetu*. W: M. Rosalska, A. Wawrzonek, J. Szłapińska (red.), *Człowiek dorosły w zróżnicowanych kontekstach życia. Księga jubileuszowa profesor Ewy Solarczyk-Ambrozik*. Poznań: UAM.
- Dana, D. (2021). *Teoria poliwalgalna w praktyce. Zestaw 50 ćwiczeń*. Tłum. A. Gomola. Przedm. S.W. Porges. Kraków: UJ.
- European Science Foundation (ESF) (2017). *Career tracking survey of doctorate holders. Project report*. Strasburg: European Science Foundation, https://www.esf.org/fileadmin/user_upload/esf/F-FINAL-Career_Tracking_Survey_2017__Project_Report.pdf (12.06.2024).
- ELA (2021). *Doktorzy 2021. Poszukiwanie pracy i bezrobocie*. Warszawa: Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych.
- ELA (2022a). *Doktor na rynku pracy*. Warszawa: Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów, https://ela.nauka.gov.pl/pl/labor-market/doktor_na_ryнку_pracy (1.12.2024).
- ELA (2022b). *Doktorzy 2022. Wynagrodzenia*. Warszawa: Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych.
- Główny Urząd Statystyczny (GUS) (2020). *Działalność badawcza i rozwojowa w Polsce w 2019 r.* [Research and experimental development in Poland in 2019]. Oprac. Urząd Statystyczny w Szczecinie. Ośrodek Statystyki Nauki, Techniki, Innowacji i Społeczeństwa Informacyjnego pod kierunkiem M. Wegner. Warszawa–Szczecin: Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Szczecinie.
- HAYS (2023). *The Future of Work Report 2023*, <https://www.hays.ca/documents/d/hays-canada/client-future-of-work-report-pdf-ca> (12.06.2024).
- Jurczak, K. (2020). *Czy opłaca się posiadać doktorat?* Wynagrodzenia.pl, <https://wynagrodzenia.pl/arttykul/czy-oplaca-sie-posiadac-doktorat> (1.12.2024).
- Kehm, B.M. (2009). *Doctoral education: pressures for change and modernisation*. W: J. Enders, E. de Weert (eds.), *The changing face of academic life*. London: Palgrave Macmillan.
- Komisja Europejska. (2005). *Europejska Karta Naukowca. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Urząd Publikacji Wspólnot Europejskich.
- Kożusznik, B., Filipowicz, G., Flak, O., Więcek-Jakubek, K., Chrupała, F., Fafiński, M., Pyska, A., Smorczevska, B., Węgrzyn, A. (2023). *Kompetencje pracowników badawczych uczelni w Polsce*. Katowice: UŚ.
- Kwiek, M. (2015). *Uniwersytet w dobie przemian*. Warszawa: PWN.
- Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Editions d'Organisation.
- Melosik, Z. (2019). *Pasja i tożsamość naukowca. O władzy i wolności umysłu*. Poznań: UAM.
- Melosik, Z. (2024). *Dyscyplina naukowa i tożsamość naukowca*. Poznań: UAM.

- National Science Foundation (NSF) (2021). *Survey of Doctorate Recipients 2021*, <https://ncses.nsf.gov/surveys/doctorate-recipients/2021> (12.06.2024).
- Nicol, P., Lietzmann, A. (2019). *MindSET. European transferable skills. Training demands survey. Analysis report "Training the mindSET" – Improving and internationalizing skills trainings for doctoral candidates*, <https://www.mindset-project.eu/wp-content/uploads/2019/12/mindSET-European-Transferable-Skills-Training-Demands-Survey-Analysis-Report-final.pdf> (16.07.2024).
- Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy (OPI PIB) (b.d.w.). *Doktorzy dobrze sobie radzą na rynku pracy! Nowe dane systemu ELA*. Opi.org.pl, <https://opi.org.pl/doktorzy-dobrze-sobie-radza-na-ryнку-pracy-nowe-dane-systemu-ela/> (1.12.2024).
- Rosalska, M. *Doradztwo akademickie jako forma wspierania karier edukacyjnych i zawodowych studentów*. Studia Poradownicze, 7 (2018).
- Sala, S. (2023). *Czy doktorat pomaga w karierze zawodowej?* Antal.pl, <https://antal.pl/wiedza/artikul/czy-doktorat-pomaga-w-karierze-zawodowej> (12.06.2024).
- Szen-Ziemiańska, J., Trzmiełowska, W. (2022). *U progu akademii. Wyzwania na drodze do doktoratu i kariery naukowej w naukach społecznych (i nie tylko)*. Warszawa: Difin.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. 2024, poz. 1571).
- World Economic Forum (2016a). *The Future of Jobs 2016*. World Economic Forum, <https://www.weforum.org/publications/series/> (12.06.2024).
- World Economic Forum (2016b). *The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (12.06.2024).
- World Economic Forum (2018). *The Future of Jobs 2018*. World Economic Forum, <https://www.weforum.org/publications/series/> (12.06.2024).
- World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs 2020*. World Economic Forum, <https://www.weforum.org/publications/series/> (12.06.2024).
- World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs 2023*. World Economic Forum, <https://www.weforum.org/publications/series/> (12.06.2024).
- Zalecenie Rady Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (C/2023/1640), <https://www.euraxess.pl/pl/poland/news/nowa-europejska-karta-naukowca> (15.07.2024).
- Załącznik 1 – Model kluczowych kompetencji naukowców UMK do Zarządzenia Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (2017), https://serwisy.umk.pl/dzorgan/z/SAPleM/178_Zalacznik_1_Model_kluczowych_kompetencji_z_opisami_20170407.pdf (15.07.2024).