



UNIwersytet EKONOMICZNY
W POZNANIU



Kadry dla Gospodarki
Twój sukces się liczy



URZĄD STATYSTYCZNY
W POZNANIU

Badanie Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Raport z II edycji badania

dr Sylwester Białowąs, dr Dominik Buttler, dr Piotr Idczak, dr Tomasz Klimanek, dr Tomasz Olejniczak, dr Bartosz Sławecki, dr Krzysztof Szwarz

Maj 2014

Projekt Kadry dla Gospodarki współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

Spis treści	1
WSTĘP	3
1. Absolwenci II stopnia studiów w UEP na rynku pracy.....	5
1.1. Aktywność zawodowa	5
1.2. Status na rynku pracy i mobilność zawodowa	7
1.3. Mobilność przestrzenna	9
1.4. Dopasowanie kwalifikacyjne.....	10
1.5. Wynagrodzenia	12
1.6. Determinanty wynagrodzenia	14
2. Absolwenci I stopnia studiów w UEP na rynku pracy.....	17
2.1. Aktywność zawodowa i edukacyjna	17
2.1.1. Kontynuacja kształcenia na II stopniu studiów	17
2.1.2. Absolwenci studiów licencjackich niekontynuujący kształcenia na studiach magisterskich	18
2.1.3. Absolwenci I stopnia kontynuujący kształcenie w UEP	20
2.1.4. Sposoby poszukiwania pracy	21
2.2. Dopasowanie kwalifikacyjne.....	21
2.3. Determinanty wynagrodzenia	26
3. Kompetencje absolwentów.....	30
3.1. Kompetencje nabyte podczas studiów	30
3.2. Przydatność kompetencji w pracy zawodowej.....	33
3.3. Luka kompetencji.....	35
4. Rola szkoły wyższej w rozwoju kompetencji studentów – analiza wypowiedzi absolwentów UEP	38
4.1. Studiowanie jako wartość sama w sobie	39
4.2. Zajęcia dydaktyczne i nauczyciele akademicy	42
4.3. Doświadczenia zawodowe.....	46
4.4. Samorozwój	50
4.5. Organizacje studenckie i zajęcia dodatkowe	53
4.6. Wyjazdy zagraniczne.....	56
4.7. Sieci społeczne	57
4.8. Krytyka wybranych aspektów studiowania	57
4.9. Podsumowanie	60
5. Podstawowe wskaźniki wydziałowe (absolwenci II stopnia).....	60
5.1. Wydział Ekonomii na tle uczelni	60

5.2.	Wydział Gospodarki Międzynarodowej na tle uczelni	62
5.3.	Wydział Informatyki i Gospodarki Elektronicznej na tle uczelni	63
5.4.	Wydział Towaroznawstwa na tle uczelni	64
5.5.	Wydział Zarządzania na tle uczelni	65
5.6.	Podsumowanie	66
5.7.	Zestawienie najważniejszych wskaźników wydziałowych (absolwenci II stopnia)	67
5.7.1.	Wydział Ekonomii.....	67
5.7.2.	Wydział Gospodarki Międzynarodowej	70
5.7.3.	Wydział Informatyki i Gospodarki Elektronicznej	74
5.7.4.	Wydział Towaroznawstwa	76
5.7.5.	Wydział Zarządzania.....	79
6.	Wnioski.....	83
	BIBLIOGRAFIA	85

W warunkach umasowienia kształcenia uniwersyteckiego i marginalizacji edukacji zawodowej na poziomie średnim, szkoły wyższe stały się podmiotami, od których oczekuje się przede wszystkim dobrego przygotowania absolwentów do rozpoczęcia kariery zawodowej. W tym kontekście sytuacja absolwentów na rynku pracy stała się istotnym wskaźnikiem prestiżu uczelni, co skłoniło wiele szkół wyższych do rozpoczęcia monitorowania losów zawodowych swoich absolwentów. W 2011 na wszystkie uczelnie w Polsce został nałożony obowiązek prowadzenia tego typu badań. Szkołom wyższym pozostawiono jednak dowolność co do metodyki i metodologii badania, co znacznie ograniczyło możliwość porównywania wyników. Sytuacja ta ma zmienić się w 2014 roku wraz z wprowadzeniem centralnego systemu badania losów absolwentów wykorzystującego rejestry Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (por. IBE, 2014). Duży poziom agregacji danych (ze względu na konieczność ochrony danych osobowych, informacje o wynagrodzeniach będą przedstawiane dla poszczególnych kierunków studiów) oraz niedoskonałość baz danych ZUSu (tylko niektóre fakty z życia zawodowego są rejestrowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych) sprawiają, że badania losów absolwentów prowadzone przez poszczególne uczelnie ciągle są potrzebne. Do kontynuacji tych badań zachęca zresztą Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Przygotowania do monitorowania losów absolwentów w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu rozpoczęto już w 2010 roku w ramach projektu „Kadry dla Gospodarki”. Metodyka badania przewidywała układ panelowy - ci sami absolwenci mieli być poddawani badaniu przynajmniej trzykrotnie - po roku, trzech i pięciu latach od ukończenia kształcenia na I lub II stopniu studiów. Pierwszą grupą objętą badaniem byli absolwenci, którzy kończyli kształcenie w roku akademickim 2010/2011.

Prezentowany raport dotyczy danych zgromadzonych w drugiej edycji Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Badanie przeprowadzono w dwóch etapach. Etap pierwszy, zrealizowany w czerwcu 2013 roku objął absolwentów, którzy formalnie zakończyli kształcenie w UEP między styczniem a majem 2012 roku. Etap drugi, zrealizowany w grudniu 2013 roku, objął absolwentów, którzy zakończyli kształcenie między czerwcem a grudniem 2012 roku. Tabele I i II prezentują stopę zwrotu ankiet (proc. ankiet wypełnionych w całości w stosunku do ankiet wysłanych) i liczbę respondentów w podziale na wydziały.

Tabela I. Absolwenci II stopnia. Liczba respondentów i zwrotność ankiet w podziale na wydziały

WYDZIAŁ	liczba odpowiedzi	zwrotność (proc.)
Ekonomii	177	50,86
Gospodarki Międzynarodowej	82	48,81
Informatyki i Gospodarki Elektronicznej	32	52,46
Towaroznawstwa	69	56,09
Zarządzania	190	48,34
<i>Ogółem</i>	<i>543</i>	<i>50,61</i>

**liczebności ogółem są nieznacznie niższe niż suma liczebności dla poszczególnych wydziałów ponieważ niektórzy absolwenci kończyli jednocześnie studia na dwóch lub więcej wydziałach*

Tabela II. Absolwenci I stopnia. Liczba respondentów i zwrotność ankiet w podziale na wydziały

WYDZIAŁ	liczba odpowiedzi	zwrotność (proc.)
Ekonomii	119	37,18
Gospodarki Międzynarodowej	92	31,94
Informatyki i Gospodarki Elektronicznej	43	43,42
Towaroznawstwa	63	35,79
Zarządzania	96	28,91
Ogółem	400	33,86

**liczebności ogółem są nieznacznie niższe niż suma liczebności dla poszczególnych wydziałów ponieważ niektórzy absolwenci kończyli jednocześnie studia na dwóch lub więcej wydziałach*

Przedmiotem zainteresowania autorów raportu były takie zagadnienia jak mobilność zawodowa absolwentów, sposoby poszukiwania pracy, warunki zatrudnienia, charakterystyka zajmowanego stanowiska pracy, ocena stopnia przygotowania do wykonywanej pracy i stopnia wykorzystania poszczególnych kompetencji w pracy zawodowej, a także oceny stopnia w jakim kompetencje te zostały nabyte w trakcie studiów na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu.

Ze względu na fakt, że zdecydowana większość absolwentów studiów licencjackich kontynuowała kształcenie na studiach magisterskich, więcej uwagi poświęcono absolwentom studiów II stopnia. Dla tej grupy skonstruowano wagi mające zwiększyć reprezentatywność próby. Obawiano się bowiem, że absolwenci, którzy we własnej ocenie gorzej radzili sobie na rynku pracy, mogli być mniej skłonni do udziału w badaniu. Gdyby faktycznie tak było, przedstawiony obraz absolwentów byłby zbyt optymistyczny. Posiadając pewne informacje o wszystkich absolwentach, do których wysłano ankiety, można było sprawdzić jakie cechy wiązały się z odmową uczestnictwa w badaniu. Przeprowadzone analizy wykazały, że mniej skłonni do udziału w badaniu byli absolwenci, którzy nie pracowali podczas studiów i którzy mieli niską średnią ocen. Ponadto udział w badaniu związany był z ukończonym wydziałem i płcią badanej osoby. Na podstawie tych czterech zmiennych stworzono wagi, które przypisują odpowiednio większą wagę odpowiedziom udzielanym przez osoby potencjalnie mniej skłonne do udziału w badaniu.

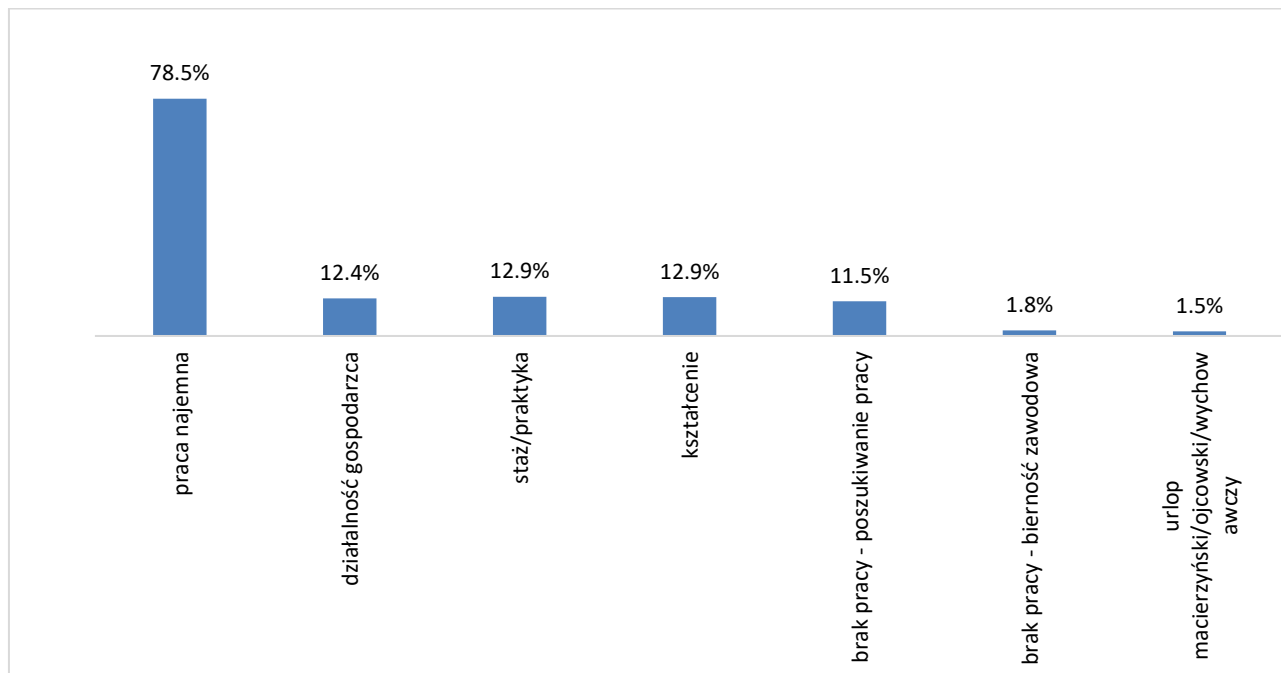
Raport składa się z pięciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym przedstawiono sylwetkę absolwentów studiów magisterskich skupiając się na takich zagadnieniach jak aktywność zawodowa, status na rynku pracy, mobilność zawodowa i przestrzenna, dopasowanie kwalifikacyjne, wynagrodzenia, czynniki sukcesu zawodowego. W rozdziale drugim zaprezentowano podobną charakterystykę absolwentów studiów licencjackich w podziale na tych, którzy kontynuowali i nie kontynuowali kształcenia na II stopniu. Rozdział trzeci zawiera charakterystykę najistotniejszych kompetencji nabywanych w toku kształcenia na uczelni ekonomicznej oraz stopień wykorzystania tych kompetencji w pracy zawodowej absolwentów studiów magisterskich. W rozdziale czwartym przedstawiono wyniki analizy wypowiedzi absolwentów charakteryzujących główne czynniki, które zadecydowały o ich pozycji zawodowej. W rozdziale piątym zaprezentowano syntetyczną charakterystykę losów zawodowych absolwentów studiów magisterskich w podziale na wydziały.

1. ABSOLWENCI II STOPNIA STUDIÓW W UEP NA RYNKU PRACY

1.1. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

Poniżej zaprezentowany został wykres przedstawiający aktywność zawodową absolwentów, którą podejmowali w ostatnich 12 miesiącach. Na pierwszy rzut oka absolwenci II stopnia dobrze radzili sobie na rynku pracy w ciągu roku od ukończenia studiów.

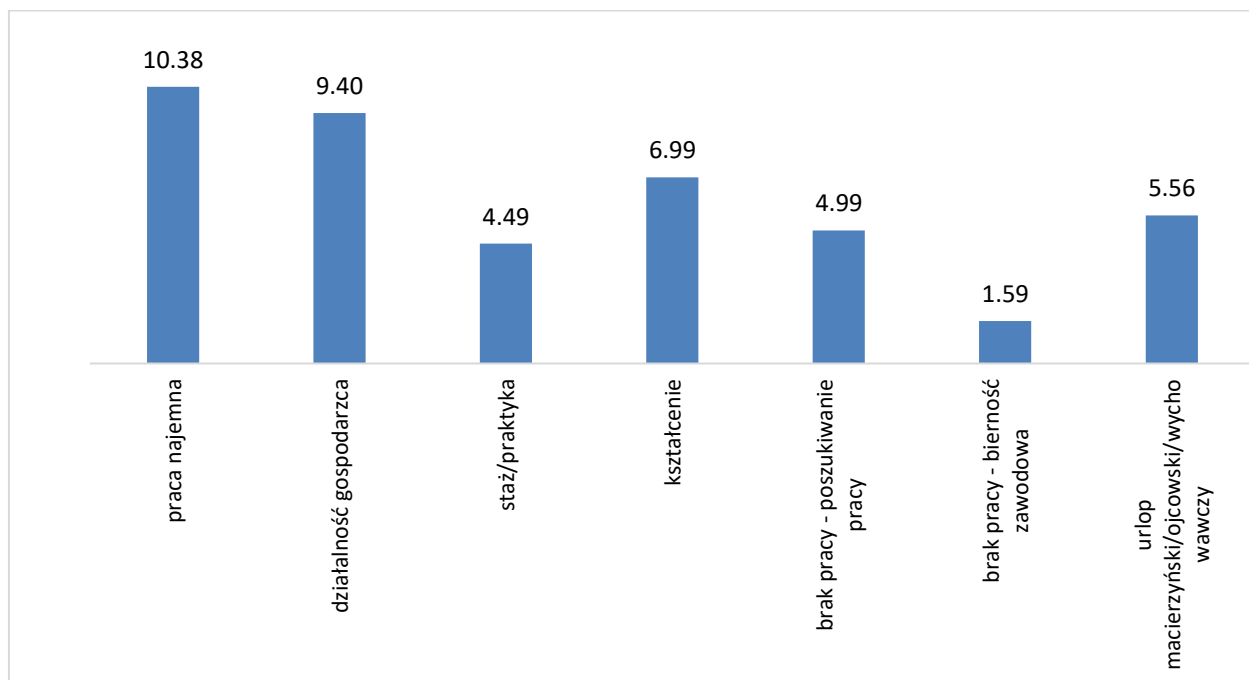
Wykres 1.1 Rodzaj podejmowanej aktywności zawodowej w ostatnim roku



Zdecydowana większość badanych wykonywała pracę najemną (78,5%), ponad 12% prowadziło własną działalność gospodarczą (stosunkowo wielu absolwentów wykonujących działalność gospodarczą deklaruje również pracę najemną). Podobny odsetek przebywał w tym czasie na stażu i praktyce oraz podejmował dalsze kształcenie.

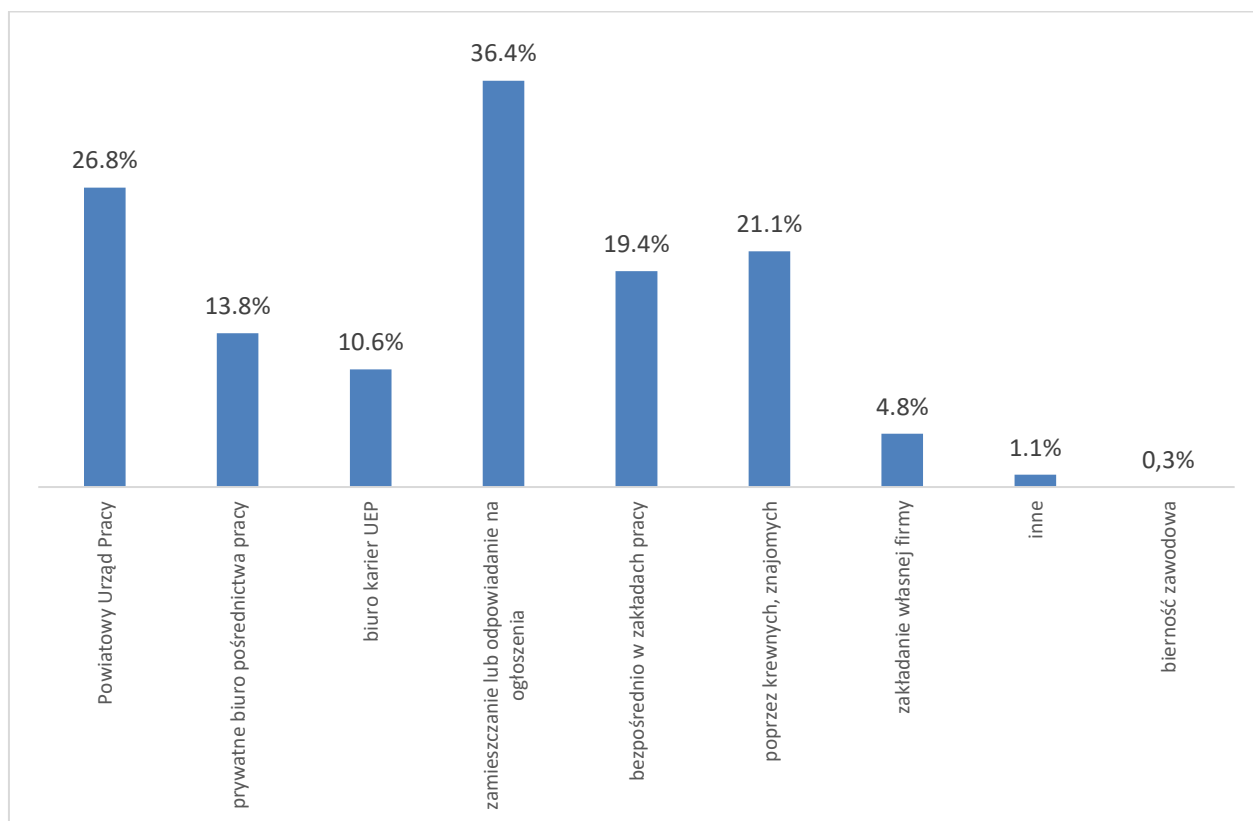
Kolejny wykres (1.2.) ilustruje analizę czasu poświęcanego poszczególnym aktywnościom. Dominujące wartości dotyczą pracy zawodowej (w ramach pracy najemnej lub własnej działalności gospodarczej) i kształcenia. Absolwenci, którzy zadeklarowali wykonywanie pracy najemnej, czynili to przeciętnie przez ponad 10 miesięcy w ciągu ostatniego roku, nieco krócej pracowano w ramach własnej działalności gospodarczej. Generalnie, roczny okres po ukończeniu studiów II stopnia można scharakteryzować jako czas zdominowany przez pracę zawodową, w którym jednak ciągle znaczącą rolę odgrywa kształcenie formalne. Inne rodzaje aktywności zawodowej, jak staże czy poszukiwanie pracy, trwały relatywnie krócej i dotyczyły zdecydowanie mniejszej liczby absolwentów.

Wykres 1.2 Przeciętna długość trwania podejmowanej aktywności zawodowej w ostatnim roku (w miesiącach)



Na wykresie 1.3. przedstawiono sposoby poszukiwania pracy przez absolwentów. Analiza danych wskazuje na stosunkowo niski poziom wykorzystania usług instytucji powołanych do wspierania karier zawodowych. Badani absolwenci zazwyczaj szukali pracy samodzielnie, odpowiadając na ogłoszenia lub wykorzystywali bardziej lub mniej formalne sieci powiązań społecznych.

Wykres 1.3 Sposoby poszukiwania pracy



Umasowienia edukacji na poziomie wyższym, które dokonało się na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat sprawiło, że rozpoczęcie kariery zawodowej w trakcie lub po studiach wyższych stało się najbardziej popularnym modelem wejścia na rynek pracy. W tych warunkach, należałoby podjąć więcej konkretnych działań na rzecz wykorzystania potencjału akademickich biur karier i rozszerzenia zakresu ich działań.

1.2. STATUS NA RYNKU PRACY I MOBILNOŚĆ ZAWODOWA

W tabeli 1.1. zaprezentowano dane dotyczące zmiany aktywności zawodowej absolwentów na przestrzeni badanego roku.

Tabela 1.1 Aktywność zawodowa absolwentów UEP w ciągu roku od zakończenia studiów

STATUS ZAWODOWY	na koniec studiów	po roku od ukończenia studiów
praca zawodowa (najemna, działalność gospodarcza, staż)	63,1	93,4
brak pracy i aktywne poszukiwanie pracy	31,4	5,9
bierność zawodowa	5,5	0,7

Jak widać, w momencie kończenia studiów II stopnia już blisko dwie trzecie absolwentów UEP pracowało zawodowo. Po roku odsetek ten wzrósł do 93,4 proc. Wskaźniki zatrudnienia nie odzwierciedlają mobilności zawodowej, która w początkowej fazie kariery zawodowej może być stosunkowo duża. Dokładniejsza analiza stażu pracy absolwentów wskazuje jednak na proces stabilizacji zawodowej. Około 75 proc. badanych przyznało, że w tym samym miejscu pracuje co najmniej pół roku, a połowa ankietowanych zadeklarowała przynajmniej roczny staż pracy (w tym samym miejscu). Potwierdzeniem tych wniosków są informacje przedstawione w tabeli 1.2. Wskazują one wyraźnie na mniejszą ruchliwość poziomą (zmiana miejsca pracy) niż pionową (awanse zawodowe). Awansom zawodowym stosunkowo rzadko towarzyszyła zmiana pracy.

Tabela 1.2 Pozioma i pionowa mobilność zawodowa absolwentów w ciągu roku od ukończenia studiów II stopnia

		zmiana pracy		ogółem
		nie	tak	
awans	nie	38% (189)	20% (100)	58%
	tak	33% (161)	9% (47)	42%
ogółem		71%	29%	100,0%

W nawiasach podano liczebności poszczególnych grup.

Najliczniejszą grupą przedstawioną w tabeli 1.2 stanowiły osoby, które w roku poprzedzającym badanie ani nie zmieniły pracy, ani nie awansowały. Z jednej strony może to świadczyć o pewnej stabilizacji zawodowej i dopasowaniu kwalifikacyjnym, z drugiej strony może być efektem „uwięzienia” na stanowisku pracy bez perspektyw (dead-end job) – stanowisku niskopłatnym, o niewielkich możliwościach rozwoju i awansu. Analiza przeciętnych wynagrodzeń przedstawiona w tabeli 1.3 pokazuje wprawdzie, że grupa tych absolwentów zarabiała relatywnie najgorzej, ich wynagrodzenia były jednak wyraźnie wyższe od przeciętnych (w skali kraju) wynagrodzeń absolwentów po roku od ukończenia studiów (por. Górniak, 2012, s.133).

Tabela 1.3 Mobilność zawodowa a miesięczne wynagrodzenie netto absolwentów studiów II stopnia

		zmiana pracy	
		nie	tak
awans	nie	2642 zł (189)	2810 zł (100)
	tak	3413 zł (161)	3563 zł (47)

W nawiasach podano liczebności poszczególnych grup.

Mobilność pionowa absolwentów była również istotnie zróżnicowana branżowo (por. tabela 1.4). Ponadto częściej awansowali absolwenci zatrudnieni w sektorze prywatnym i pracujący w dużych organizacjach.

Tabela 1.4 Rodzaj wykonywanej działalności a awanse zawodowe absolwentów UEP

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	awans w zeszłym roku	liczba obserwacji
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	52,6%	38
informacja i komunikacja	51,5%	33
pozostała działalność usługowa	44,6%	56
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	43,4%	129
handel hurtowy i detaliczny	33,3%	57
transport i gospodarka magazynowa	30,3%	33
OGÓŁEM	42,6%	482

W tabeli przedstawiono najczęściej wykonywane przez absolwentów UEP rodzaje działalności (o liczebnościach przekraczających 30 obserwacji).

1.3. MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA

Przeciętne wynagrodzenie netto absolwentów UEP przekroczyło nieznacznie 3 tys. zł netto (mediana zarobków była odpowiednio niższa). Warto jednak zwrócić uwagę na istotne zróżnicowanie przestrzenne zarobków. Zgodnie z oczekiwaniami ponadprzeciętne zarobki deklarowali absolwenci pracujący za granicą oraz osoby, które po studiach przenieśli się do Warszawy. Miesięczne zarobki netto absolwentów pracujących w Polsce (poza stolicą) były znacznie niższe. W wymiarze regionalnym również dostrzegalna była różnica między centrum a peryferiami. Absolwenci, którzy zdecydowali się na pracę w innych miastach Wielkopolski (często powracając do miejsca zamieszkania przed studiami) zarabiali przeciętnie blisko 300 zł mniej niż osoby, które pozostały w Poznaniu.

Tabela 1.5 Przeciętne wynagrodzenie miesięczne netto (w zł.) a miejsce zamieszkania absolwentów studiów II stopnia.

MIEJSCE ZAMIESZKANIA	WYNAGRODZENIE	LICZBA OSÓB (PROC.)
Poznań lub powiat poznański	2729,17	336 (67)
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	2460,78	51 (10)
województwo mazowieckie	4378,05	41 (8)
inne województwa	2846,15	52 (10)
poza Polską	6065,22	23 (5)
<i>Ogółem</i>	<i>3000,99</i>	<i>503</i>

Zróżnicowanie zarobków wydaje się być główną determinantą ruchliwości przestrzennej absolwentów UEP. Uczelnia rekrutuje studentów głównie spośród mieszkańców Wielkopolski i województw ościennych. Analizując przestrzenną ruchliwość absolwentów, można wyróżnić trzy strumienie migracyjne. Zdecydowana większość osób po zakończeniu kształcenia pozostaje w Wielkopolsce (77 proc. pracujących absolwentów), głównie w Poznaniu (67 proc.). Migracje wewnętrzne o dużej skali występują tylko w kierunku Warszawy (8 proc.). Absolwenci stosunkowo często wyjeżdżają również za granicę (5

proc.), najczęściej do Wielkiej Brytanii. Warto zaznaczyć, że migracje międzynarodowe mają zdecydowanie większe natężenie niż migracje do jakichkolwiek innych województw (poza województwem mazowieckim).

1.4. DOPASOWANIE KWALIFIKACYJNE

Uniwersytet Ekonomiczny kształci przede wszystkim w obszarze tzw. kierunków masowych - popularnych i często wybieranych przez kandydatów na studia. Ostatni raport z badania „Bilans kapitału ludzkiego” przedstawia absolwentów kierunków masowych jako grupę o stosunkowo trudnej pozycji na rynku pracy. Przedstawione w raporcie dane sugerują, że absolwenci kierunków masowych mają większe trudności ze znalezieniem pracy, zwłaszcza w zestawieniu z absolwentami kierunków strategicznych (uznawanych za kluczowe dla rozwoju kraju, por. Górniak 2013, s.133-137). W kontekście tych wniosków istotne jest ustalenie nie tylko czy absolwenci UEP byli w stanie znaleźć pracę, ale czy praca ta była zgodna z ich wykształceniem. Jak wynika z danych przedstawionych w tabeli 1.6, zdecydowana większość absolwentów pracowała na stanowisku wymagającego (według deklaracji ankietowanych) przynajmniej wykształcenia wyższego na poziomie licencjackim. Osoby wykonujące prostsze prace (niewymagające, ich zdaniem, ukończenia studiów) miały przeciętnie krótsze doświadczenie zawodowe. Pozwala to przypuszczać, że z czasem odsetek absolwentów zatrudnionych na stanowiskach poniżej kwalifikacji będzie malał. W grupie osób wykonujących stosunkowo proste prace znalazła się również liczna reprezentacja absolwentów pracujących za granicą.

Tabela 1.6 Minimalny poziom wykształcenia wystarczający do wykonywanej przez absolwentów UEP pracy.

	proc. absolwentów
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	11,2
wyższy (licencjacki)	44,8
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	44,0

Uzupełnieniem powyższych rozważań jest analiza tzw. niedopasowania poziomego, które występuje gdy absolwent wykonuje wprawdzie pracę odpowiadającą poziomowi wykształcenia, jednak niezgodną z profilem ukończonych studiów. W badaniu losów absolwentów stopień niedopasowania poziomego ustalono pośrednio, poprzez zestawienie rodzajów wykonywanej działalności (według klasyfikacji PKD) i analizę opisów stanowisk pracy zajmowanych przez absolwentów.

Zdecydowana większość absolwentów pracowała w obszarze działalności finansowej i ubezpieczeniowej, a więc w sferze „typowej” dla absolwentów uczelni ekonomicznych (por. tabela 1.7). Również pozostałe kategorie wskazują na dość dużą zgodność rodzaju wykonywanej działalności z przynajmniej ogólnym profilem wykształcenia ekonomicznego.

Tabela 1.7 Najczęściej wykonywane rodzaje działalności przez absolwentów studiów II stopnia

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	proc. absolwentów
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	27,1
handel hurtowy i detaliczny	11,7
pozostała działalność usługowa	11,2
przetwórstwo przemysłowe	9,0
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,0
informacja i komunikacja	7,1
transport i gospodarka magazynowa	6,7
pozostałe rodzaje działalności	19,2

Dokładniejszych informacji dostarczyła jednak analiza opisów stanowisk pracy. Pozwoliła ona ustalić, że około 15 proc. badanych wykonywało pracę, która nie odpowiadała sylwetce absolwenta uczelni ekonomicznej. Tabela 1.8 przedstawia wybrane stanowiska pracy, które uznano za zgodne z wykształceniem ekonomicznym.

Tabela 1.8 Wybrane stanowiska pracy absolwentów studiów II stopnia

Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

specjalista ds. zobowiązań, administrator funduszy, analityk biznesowy, analityk inwestycyjny, broker ubezpieczeniowy, doradca finansowy, futures trader (handlowiec kontraktów terminowych), inspektor ds. likwidacji szkód, rzeczoznawca majątkowy, kontroler finansowy, księgowy, audytor wewnętrzny, specjalista ds. funduszy europejskich, specjalista ds. podatku VAT, specjalista ds. spraw rozliczeń (transakcji giełdowych), specjalista ds. bankowości korporacyjnej

Pozostała działalność usługowa

analityk danych, asystent prawny, grafik w agencji marketingowej, kierownik ds. likwidacji szkód, konsultant ds. rekrutacji, konsultant SAP, koordynator badań marketingowych, lider projektu, specjalista ds. HR, specjalista ds. inwestycji kapitałowych i kontrolingu, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. opisu procesów, specjalista ds. pozyskiwania powierzchni reklamowej, specjalista ds. reklamy, specjalista ds. szkoleń

Handel hurtowy i detaliczny

menadżer kategorii, kupiec, przedstawiciel handlowy, specjalista ds. eksportu, specjalista ds. zarządzania i kontroli należności, specjalista ds. kluczowych klientów, specjalista ds. analiz, specjalista ds. handlowych, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. promocji, specjalista ds. sprzedaży

Przetwórstwo Przemysłowe

analityk finansowy, doradca handlowy ds. maszyn i urządzeń produkcyjnych, inżynier ds. jakości, kierownik produkcji, kontroler jakości, koordynator działu sprzedaży, referent ds. zakupów międzynarodowych, specjalista ds. eksportu, specjalista ds. inwestycji, specjalista ds. kontroli, badań i zaopatrzenia, specjalista ds. logistyki

Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

menadżer projektu, analityk biznesowy, asystent biegłego rewidenta, konsultant podatkowy, koordynator działu badań, księgowy, specjalista ds. rozliczania i wdrażania projektów unijnych, specjalista ds. rozwoju biznesu, konsultant w dziale audytu finansowego, specjalista ds. strategii marketingowej i social media, specjalista ds. mediów

Dopełnieniem przedstawionego w niniejszym podrozdziale obrazu są wyniki oceny stopnia przygotowania do pracy ze strony Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (tabela 1.9.). Uczelnia wypada w tej ocenie dość dobrze, choć niepokoi prawie 30 procentowy absolwentów negatywnie oceniających UEP.

Tabela 1.9 Ocena stopnia przygotowania do pracy zawodowej przez UEP – opinie absolwentów studiów II stopnia.

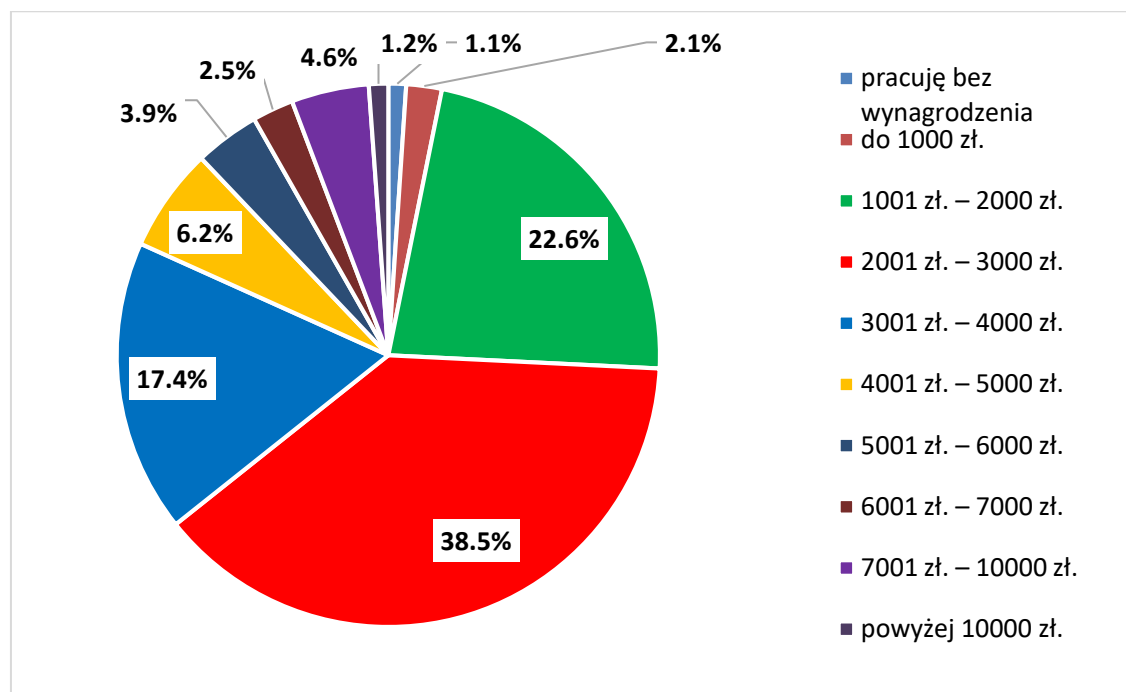
	proc. wskazań
bardzo źle	4,2
źle	24,4
dobrze	63,5
bardzo dobrze	7,9
N=543	

W innym opracowaniu (por. Buttler, 2014) dokonano analizy determinantów oceny uczelni na próbie absolwentów studiów II stopnia zeszłorocznej i obecnej edycji badania. Przeprowadzona analiza wykazała związek między oceną uczelni a dopasowaniem kwalifikacyjnym absolwentów. Do negatywnej oceny uczelni skłonni byli nie tylko absolwenci uznający, że mają niedostateczne kompetencje do wykonywanej przez siebie pracy, ale również ci, którzy uznali swoje kompetencje za nadmierne. Związek między niedopasowaniem a oceną uczelni okazał się najsilniejszy w grupie takich kompetencji jak: zbieranie i porządkowanie informacji, przedstawianie informacji i formułowanie wniosków, organizacja pracy własnej, wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu oraz zdolność szybkiego uczenia się. Bardziej zadowoleni ze stopnia przygotowania do pracy zawodowej byli absolwenci pracujący w sektorze finansowym i ubezpieczeniowym, który wydaje się najsilniej związany z profilem kształcenia UEP. Ponadto, lepiej oceniali uczelnię absolwenci o przeciętnie wyższych zarobkach.

1.5. WYNAGRODZENIA

Prawie 40 proc. badanych po roku od ukończenia studiów osiągnęło miesięczne zarobki netto w przedziale 2000 - 3000zł. Zarobki na poziomie wysokim (powyżej 3000zł) zadeklarowało około 30 proc. badanych absolwentów. Szczegółowe dane dotyczące wynagrodzeń zawiera wykres 1.4.

Wykres 1.4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto absolwentów studiów II stopnia



Mediana miesięcznych zarobków netto absolwentów UEP po roku od ukończenia studiów wyniosła 2629 zł netto, a średnia 3000,99 zł i zmieniła się nieznacznie w porównaniu do roku ubiegłego. Wynagrodzenia w sposób istotny różniły się między sektorami zatrudnienia (por. tab. 1.10). Należy przy tym podkreślić, że różnice w poziomie wynagrodzeń absolwentów UEP zatrudnionych w różnych sektorach gospodarki były wyraźnie mniejsze niż w poprzedniej edycji badania.

Tabela 1.10 Mediana miesięcznych wynagrodzeń netto (w zł) w sektorach gospodarki*, absolwenci studiów II stopnia.

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	przeciętne wynagrodzenie	liczba obserwacji
informacja i komunikacja	3018,67	36
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2793,50	40
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2727,22	136
przetwórstwo przemysłowe	2665,42	48
handel hurtowy i detaliczny	2503,18	60
pozostała działalność usługowa	2502,18	61
OGÓŁEM	2629,71	507

*przedstawiono wartości mediany dla grup o liczebnościach przekraczających 30 obserwacji.

W tabeli 1.11. przedstawiono przykładowe stanowiska pracy zajmowane przez absolwentów o ponadprzeciętnym wynagrodzeniu. Wiele z tych stanowisk należało do sfery działalności finansowej i ubezpieczeniowej, sfery handlu hurtowego i detalicznego, działalności profesjonalnej, naukowej i

technicznej oraz informacji i komunikacji. Stanowiska pracy specyficzne dla absolwentów poszczególnych wydziałów przedstawiono w rozdziale 5.

Tabela 1.11 Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 4000 zł netto, absolwenci II stopnia

Account Manager
analityk biznesowy
asystentka w dziale planowania i logistyki
Category Manager (menedżer kategorii)
członek zarządu spółki akcyjnej
doradca klienta korporacyjnego w bankowości
dyrektor ds. rozwoju
ekspert finansowy
konsultant ds. podatkowych
koordynator projektów strategicznych w pionie ryzyka
Product Manager
przedstawiciel handlowy
senior w audycie finansowym
senior w firmie audytorskiej
specjalista ds. podatku VAT
specjalista ds. leasingu
specjalista ds. analiz i raportowania
starszy specjalista ds. marketingu i obsługi klienta
Transport Manager
Warehouse Operative
Business Intelligence Engineer
zastępca kierownika ds. produktu

1.6. DETERMINANTY WYNAGRODZENIA

Z wcześniejszych ustaleń wynika, że posługiwanie się wskaźnikiem średniej wielkości wynagrodzenia jest dalece niedoskonałe. Zarobki absolwentów wykazują bowiem duże zróżnicowanie, np. ze względu na miejsce zamieszkania czy rodzaj wykonywanej działalności. Ze względu na fakt, iż lista potencjalnych determinant wynagrodzenia jest znacznie dłuższa, celowa jest bardziej szczegółowa analiza. W tym celu przeprowadzono analizę regresji wielorakiej, której wyniki przedstawia tabela 1.12.

Tabela 1.12 Determinanty wynagrodzenia - absolwenci studiów II stopnia

ZMIENNE	oszacowania parametrów	błąd standardowy	wartość p ¹
CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTA			
płeć (kobieta)	-,106	,046	,021
średnia ocen ze studiów	,005	,050	,920
doświadczenie zawodowe (w latach)	,069	,017	,000
doświadczenie zawodowe do kwadratu	-,001	,000	,001
CHARAKTERYSTYKA ZATRUDNIENIA			
stanowisko kierownicze	,102	,055	,064
własna działalność gospodarcza	,292	,121	,016
zatrudnienie w sektorze publicznym	,013	,075	,859
WIELKOŚĆ ORGANIZACJI			
duże przedsiębiorstwo (>250 pracowników)	(ref.) ²	(ref.)	(ref.)
średnie przedsiębiorstwo (50-250 pracowników)	-,139	,054	,010
małe przedsiębiorstwo (<50 pracowników)	-,193	,053	,000
SEKTOR ZATRUDNIENIA			
inne sektory	(ref.)	(ref.)	(ref.)
informacja i komunikacja	,236	,092	,010
przetwórstwo przemysłowe	,177	,081	,030
działalność profesjonalna, naukowa, techniczna	,177	,088	,045
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	,167	,061	,006
pozostała działalność usługowa	,165	,078	,035
handel hurtowy i detaliczny	,025	,077	,750
MIEJSCE ZAMIESZKANIA			
Poznań lub powiat poznański	(ref.)	(ref.)	(ref.)
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	-,129	,074	,081
województwo mazowieckie	,341	,078	,000
poza Polską	,813	,098	,000
inne województwa	-,006	,073	,938
wyraz wolny	2,452	,216	,000
skor. R²=0,27, N=455			

Model oszacowano metodą regresji liniowej.

W szacowanym modelu zmienną zależną był logarytm naturalny miesięcznych zarobków netto skorygowanych o liczbę godzin pracy (zarobki, które absolwenci osiągaliby pracując na pełen etat – 40

¹ Wartość „p” informuje o istotności statystycznej oszacowania. W niniejszej analizie przyjęto 5 - procentowy poziom istotności, zatem oszacowania istotne statystycznie to te, dla których wartość „p” jest niższa niż 5 proc.

² Kategoria referencyjna – punkt odniesienia. Wyniki oszacowań parametrów przy zmiennych charakteryzujących wielkość przedsiębiorstwa odnoszą się do tej kategorii, np. osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie średnim zarabiają przeciętnie 14 proc. mniej niż osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie dużym

godzin tygodniowo). Taka postać modelu narzuca określoną interpretację. Przedstawione oszacowania parametrów informują o ile procent zmieni się wynagrodzenie jeśli odpowiednia zmienna niezależna wzrośnie o jednostkę.

Z każdym rokiem doświadczenia zawodowego wynagrodzenia absolwentów UEP wzrastało przeciętnie o blisko 7 proc. Wzrost wynagrodzenia wraz z doświadczeniem zawodowym postępował jednak coraz wolniej o czym świadczy negatywna wartość oszacowania parametrów przy komponencie kwadratowym zmiennej doświadczenie. W przeciwieństwie do poprzedniej edycji badania nie stwierdzono istotnego statystycznie związku między średnią ocen ze studiów a wielkością wynagrodzenia. Wyniki sugerują, że pracodawcy w procesie rekrutacji nie zwracają uwagi na wyniki edukacyjne podczas studiów lub że średnia ocen ze studiów nie różnicuje znacząco absolwentów pod względem produktywności. Zaobserwowana negatywna korelacja między aktywnością zawodową podczas studiów a średnią ocen wskazuje na istnienie substytucji między pracą zawodową a kształceniem. Przedstawione w tabeli wyniki sugerują, że, przynajmniej w krótkim okresie, opłacało się podczas studiów poświęcać czas na aktywność zawodową, nawet jeśli odbywało się to kosztem wyników w nauce.

Zgodnie z oczekiwaniami, przeciętnie wyższe zarobki deklarowali absolwenci zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych (oszacowania parametru istotne statystycznie tylko na poziomie 10 proc.) oraz prowadzący własną działalność gospodarczą. Zarobki w dużych przedsiębiorstwach były przeciętnie o blisko 20 proc. wyższe niż w przedsiębiorstwach małych. Wyniki analizy regresji potwierdziły również sektorowe zróżnicowanie wynagrodzeń z ponadprzeciętnie wysokimi zarobkami w obszarach informacji i komunikacji, przetwórstwa przemysłowego, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz pozostałej działalności usługowej. Absolwenci zatrudnieni w tych sferach działalności zarabiali od 16,5 proc. do 23,6 proc. więcej niż ankietowani wykonujący inne rodzaje działalności (kategoria „inne” zawiera wszystkie pozostałe rodzaje działalności klasyfikacji PKD, rzadziej wskazywane przez respondentów). Istotnie więcej zarabiali absolwenci, którzy pracowali w województwie mazowieckim (wynagrodzenia przeciętnie 34 proc. wyższe niż w Poznaniu) i za granicą (wynagrodzenia średnio o 81 proc. wyższe niż w Poznaniu). Praca w województwie wielkopolskim poza jego stolicą wiązała się z kolei z kilkunastoprocentową stratą wynagrodzenia, choć wynik ten okazał się istotny statystycznie tylko na poziomie 10 proc. Wyniki analizy są spójne z przedstawionymi wcześniej tendencjami migracyjnymi i sugerują, że przynajmniej w pierwszych latach kariery zawodowej ruchliwość przestrzenna zdeterminowana była przede wszystkim przez czynniki ekonomiczne. Niepokojącym zjawiskiem są istotnie niższe zarobki kobiet. Ponad dziesięcioprocentowa różnica między przeciętnym wynagrodzeniem absolwentów i absolwentek utrzymała się nawet po wyeliminowaniu wpływu kilkunastu innych zmiennych (związanych z charakterystyką absolwenta, zatrudnienia, miejsca pracy i miejsca zamieszkania) mogących stać za zróżnicowaniem zarobków kobiet i mężczyzn. Wyniki analizy regresji nie przesądzają o istnieniu dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. O tej moglibyśmy mówić gdybyśmy dysponowali pełną listą czynników różnicujących zarobki kobiet i mężczyzn. Silny i istotny statystycznie efekt płci w analizie regresji przeprowadzonej na stosunkowo homogenicznej próbie (absolwenci UEP) wskazuje jednak dobitniej niż proste porównanie przeciętnych zarobków kobiet i mężczyzn na możliwość występowania tego zjawiska.

2. ABSOLWENCI I STOPNIA STUDIÓW W UEP NA RYNKU PRACY

2.1. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I EDUKACYJNA

2.1.1. KONTYNUACJA KSZTAŁCENIA NA II STOPNIU STUDIÓW

Spośród absolwentów studiów I stopnia UEP zdecydowanie najliczniejszą grupę stanowiły osoby deklarujące chęć kontynuowania studiów w macierzystej uczelni. Jest to zresztą tendencja obserwowana w całej Polsce. Absolwenci studiów licencjackich, jeśli zmieniają uczelnie, to wybierają szkoły bardziej prestiżowe. W przypadku UEP są to publiczne uczelnie warszawskie i uczelnie zagraniczne. Stosunkowo niewielka grupa studentów decyduje się na zakończenie kształcenia po studiach licencjackich.

Tabela 2.1 Kontynuacja studiów na II stopniu, plany absolwentów I stopnia UEP

	absolwenci	absolwenci (w proc.)
zamierzam kontynuować studia w UEP	321	84,3
zamierzam kontynuować studia w innej uczelni w Polsce	39	10,2
zamierzam kontynuować studia w innej uczelni za granicą	13	3,4
nie zamierzam kontynuować edukacji na studiach II stopnia	8	2,1
<i>Ogółem</i>	<i>381</i>	<i>100,0</i>

Zwłaszcza w sferze deklaratywnej odsetek absolwentów zapowiadających zakończenie kształcenia na poziomie studiów licencjackich jest znikomy (por. tabela 2.1). Faktyczny udział absolwentów niekontynuujących edukacji na studiach magisterskich jest znacznie większy, nie przekracza jednak 10 proc. Rozbieżność między deklarowanym a faktycznym podejmowaniem kształcenia na II stopniu w pewnej mierze tłumaczy proces porzucania studiów. Spośród 36 ankietowanych absolwentów, którzy nie kontynuowali studiów na II stopniu, 10 podjęło studia magisterskie w UEP jednak ich nie ukończyło.

Tabela 2.2 Kontynuacja studiów na II stopniu, absolwenci UEP rok po ukończeniu kształcenia na I stopniu

	absolwenci	absolwenci (w proc.)
nie kontynuuję studiów na II stopniu	36	9,4
kontynuuję studia na II stopniu w UEP	303	79,5
kontynuuję studia na II stopniu w innej uczelni	42	11,0
<i>Ogółem</i>	<i>381</i>	<i>100,0</i>

Absolwenci studiów I stopnia UEP, którzy zdecydowali się kontynuować studia magisterskie w innej uczelni, przenosili się bądź do Warszawy (20 osób, spośród których zdecydowana większość podjęła studia w Szkole Głównej Handlowej), bądź za granicę (11 osób), do krajów zachodnioeuropejskich. Mobilność przestrzenna studentów związana ze zmianą uczelni przypomina więc ruchliwość

absolwentów II stopnia, w której dominują dwa strumienie migracyjne – w kierunku Warszawy i za granicę. Niewielka liczba absolwentów, którzy zmienili uczelnię utrudnia wyczerpującą analizę czynników wpływających na podjęcie decyzji o zmianie uczelni. Zgromadzone dane sugerują jednak, że absolwenci zmieniający uczelnię nie byli bardziej niezadowoleni z treści i poziomu nauczania i nie różnili się pod względem średniej ocen od absolwentów I stopnia kontynuujących naukę w UEP. Pewną rolę przy decydowaniu o zmianie uczelni mogą odgrywać czynniki związane z aktywnością zawodową. Absolwenci studiów I stopnia, którzy chcieli kontynuować kształcenie w UEP częściej pracowali zawodowo niż absolwenci wyrażający chęć zmiany uczelni. Być może zatem pewnym czynnikiem skłaniającym absolwentów studiów licencjackich do pozostania w UEP jest fakt podjęcia pracy zawodowej w Poznaniu. Zgromadzone dane nie pozwalają jednak wykluczyć odwrotnej zależności. Studenci UEP planujący zmianę uczelni mogą być mniej skłonni do podejmowania pracy wiedząc, że wkrótce przeprowadzą się do innego miasta. Dane pokazują również różnice w aktywności zawodowej absolwentów rok po ukończeniu studiów I stopnia. Absolwenci studiów licencjackich, którzy kontynuowali kształcenie w innej uczelni częściej pracowali zawodowo niż absolwenci kształcący się na II stopniu w UEP. Związek ten może sugerować, że zmiana uczelni jest pochodną decyzji o rozpoczęciu kariery zawodowej w ośrodkach silniejszych niż Poznań (Warszawa, zagranica). Nie można jednak wykluczyć innej interpretacji odnoszącej się do wysokich kosztów utrzymania w innych ośrodkach i konieczności łączenia studiów z pracą zawodową. Nie znając faktycznych mechanizmów podejmowania decyzji o zmianie uczelni, można jedynie stwierdzić, że związana jest ona raczej z obraną ścieżką kariery zawodowej niż z oceną poziomu kształcenia w UEP.

2.1.2. ABSOLWENCI STUDIÓW LICENCJACKICH NIEKONTYNUUJĄCY KSZTAŁCENIA NA STUDIACH MAGISTERSKICH

Dotychczasowe badania karier zawodowych absolwentów świadczą o tym, że najprawdopodobniej tytuł zawodowy licencjata nie został jeszcze rozpoznany ani przez popytową, ani podaźową stronę rynku pracy. Świadczą o tym takie przesłanki jak: niski udział absolwentów kończących kształcenie po pierwszym stopniu, zdecydowanie niższe przeciętne wynagrodzenie absolwentów I stopnia (w porównaniu z absolwentami studiów magisterskich), znaczny odsetek absolwentów studiów magisterskich deklarujących, że do wykonywanej pracy wystarczyłyby studia trzyletnie.

Masowe kształcenie na II stopniu edukacji wyższej, charakterystyczne w Polsce, jest zjawiskiem rzadko spotykanym w krajach zachodniej Europy i może wiązać się z problemem nadmiernych kwalifikacji/kompetencji (overeducation). Zbyt wysoki poziom kompetencji czy kwalifikacji absolwentów jest nie tylko przejawem marnowania zasobów, wpływa również negatywnie na wynagrodzenia, satysfakcję z pracy i lojalność pracowników. Z tego punktu widzenia pożądany wydaje się proces dywersyfikacji studiów wyższych, w ramach którego większy odsetek absolwentów uczelni kończyć będzie edukację na poziomie studiów licencjackich. W tym kontekście interesująca jest charakterystyka tych absolwentów studiów I stopnia, którzy nie kontynuowali kształcenia na poziomie studiów magisterskich.

Tabela 2.3 Kontynuacja studiów a praca zawodowa i ocena uczelni, absolwenci studiów I stopnia

	niekontynuujący studiów na II stopniu w proc. (licz.)	kontynuujący studia w UEP lub innej uczelni w proc. (licz.)
stała praca w chwili kończenia studiów	33,33 (12)	17,73 (61)
stała praca kiedykolwiek podczas studiów	36,11 (13)	23,47 (81)
ocena uczelni - przygotowanie do pracy zawodowej (dobrze lub bardzo dobrze)	72,22 (26)	58,72 (202)

Analiza tej zbiorowości sugeruje, że decyzja o wcześniejszym zakończeniu kształcenia może wiązać się z obraną ścieżką kariery zawodowej. Jej przedstawiciele byli bardziej aktywni zawodowo podczas studiów (wyższy odsetek osób deklarujących wykonywanie stałej pracy zawodowej podczas studiów licencjackich) i relatywnie częściej mieli stałą pracę bezpośrednio po ukończeniu studiów I stopnia (por. tabela 2.3). Co ciekawe, absolwenci którzy zakończyli kształcenie na poziomie licencjatu relatywnie wyżej oceniali uczelnię pod względem poziomu przygotowania do pracy. Wydaje się zatem, że decyzje tej grupy nie wynikały z rozczarowania studiami lecz raczej z poczucia gotowości do rozpoczęcia kariery zawodowej w pełnym wymiarze. Nieco niższa średnia ocen tych absolwentów (por. tabela 2.4) może wynikać z faktu, że w tej grupie relatywnie więcej osób łączyło studia z pracą zawodową mniej czasu poświęcając nauce.

Tabela 2.4 Kontynuacja studiów a przeciętne wyniki w nauce, absolwenci studiów I stopnia

	niekontynuujący studiów na II stopniu	kontynuujący studia w UEP lub innej uczelni
średnia ocen	3,70	3,90
N	36	345

Absolwenci studiów licencjackich, którzy nie kontynuowali kształcenia bardzo dobrze radzili sobie na rynku pracy. Spośród 36 ankietowanych, 30 zadeklarowało pracę najemną bądź prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Kolejne 2 osoby poszukiwały pracy, a 4 zadeklarowały bierność zawodową (ze względu na podejmowanie innych form kształcenia). Co zaskakujące zarobki wspomnianych absolwentów były bardzo wysokie. Średnia miesięcznych zarobków netto wynosiła 3600 zł, a mediana 3250 zł. Przeciętne zarobki absolwentów I stopnia niekontynuujących kształcenia na studiach magisterskich były więc wyższe niż średnie wynagrodzenia absolwentów studiów II stopnia UEP. Z oczywistych względów przedstawione wyniki nie upoważniają do wniosku, że opłaca się przerwać kształcenie po studiach licencjackich. Po pierwsze, analizę przeprowadzono na bardzo małej próbie, wrażliwej na wartości skrajne, a jej wyniki należy traktować z dużą ostrożnością. Po drugie, w analizowanej grupie relatywnie więcej absolwentów (w stosunku do absolwentów studiów II stopnia) pracowało za granicą lub w Warszawie, gdzie zarobki są wyższe niż w Poznaniu. Po trzecie, wydaje się, że absolwenci studiów licencjackich niekontynuujący kształcenia stanowią bardzo specyficzną,

wyselekcjonowaną grupę. Należą do niej osoby, które otrzymały na tyle atrakcyjne warunki zatrudnienia, by zrezygnować z dalszej edukacji lub dla których podjęcie pracy zawodowej wiązało się ze zmianą miejsca zamieszkania. Nie jest również wykluczone, że ci absolwenci po pewnym czasie podejmą studia na II stopniu. Charakterystyka absolwentów, którzy zrezygnowali ze studiów na II stopniu będzie pełniejsza po kolejnych edycjach badania - wraz ze wzrostem liczebności próby i wydłużaniem perspektywy czasowej obserwacji.

2.1.3. ABSOLWENCI I STOPNIA KONTYNUUJĄCY KSZTAŁCENIE W UEP

Tabela 2.5 Praca zawodowa absolwentów I stopnia kontynuujących kształcenie w UEP

	Studenci (w proc.)	średnia liczba godz. pracy w tygodniu
praca najemna lub dział. gosp.	48,2	33
praktyka lub staż	9,2	27
<i>N=299</i>		

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto absolwentów studiów licencjackich, którzy kontynuowali naukę w UEP przekraczało nieznacznie 1800 zł. Należy jednak pamiętać, iż w grupie tej przeciętnie pracowano na nieco ponad ¾ etatu. Średnie zarobki absolwentów studiów licencjackich kontynuujących kształcenie w UEP w podziale na rodzaje wykonywanej działalności przedstawiono w tabeli 2.6

Tabela 2.6 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto (w zł) a rodzaj wykonywanej działalności - absolwenci studiów licencjackich kontynuujący kształcenie na studiach magisterskich w UEP

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	średnia	
pozostała działalność usługowa	2166,67	18
przetwórstwo przemysłowe	2100,00	15
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2000,00	48
handel hurtowy i detaliczny	1807,69	26
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1595,23	21
Ogółem	1841,17	170

przedstawiono średnie dla grup liczących przynajmniej 15 osób.

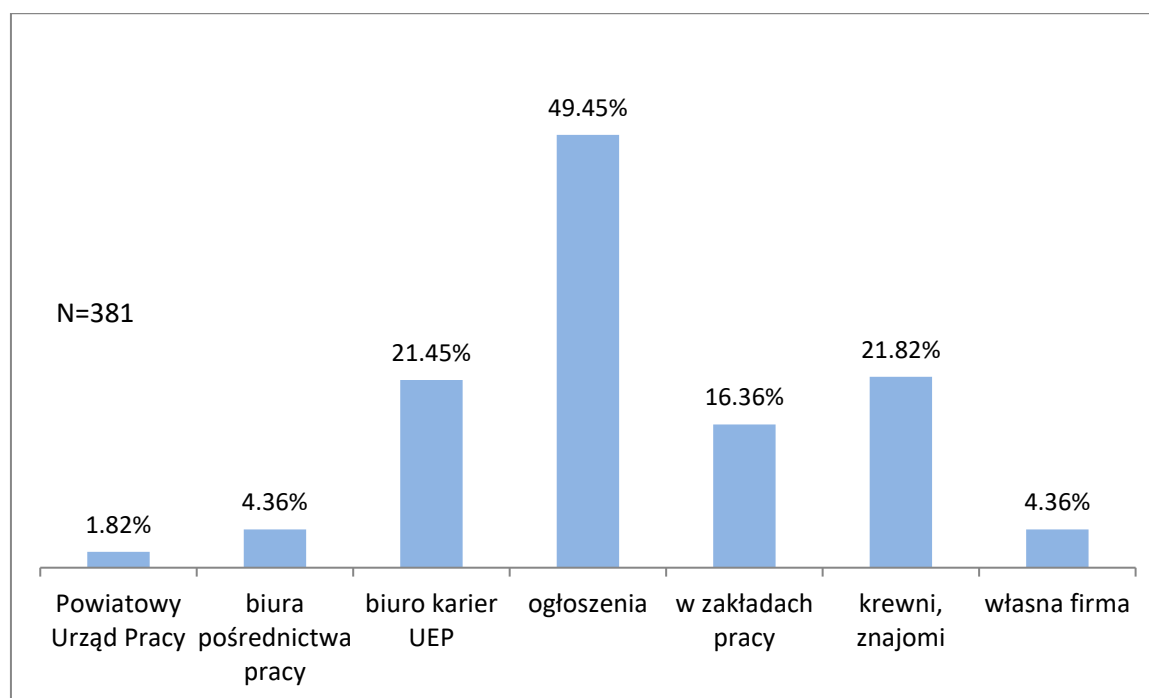
Wyniki badania wyraźnie wskazują, że najbardziej popularną strategią rozwijania kariery zawodowej przez absolwentów było łączenie studiów w UEP na II stopniu z pracą. Analiza przeciętnego czasu poświęcanego na aktywność zawodową sugeruje również, że praca ta nie miała charakteru dorywczego. Dla wielu absolwentów studiów licencjackich była wręcz najważniejszą aktywnością rok po ukończeniu studiów I stopnia. Spostrzeżenia te pozwalają na sformułowanie kilku wniosków, podnoszonych już w poprzedniej edycji badania. Po pierwsze, wydaje się że studenci studiów licencjackich coraz rzadziej stoją przed dylematem „czy kontynuować edukację w trybie dziennym, czy rozpocząć pracę zawodową” co zmniejsza zapotrzebowanie na studia w trybie niestacjonarnym. Po drugie, popularność łączenia studiów z intensywną pracą (przyjmując pięciodniowy tydzień pracy aktywni zawodowo studenci poświęcali pracy zawodowej przeciętnie 6,5 godz. dziennie) budzi obawy o jakość kształcenia w UEP. Po trzecie, wyniki

wzmacniają postulat o organizacji studiów w trybie dualnym (łącącym kształcenie akademickie z praktycznym odbywającym się przy aktywnym udziale pracodawców).

2.1.4. SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACY

Jak pokazuje wykres, strategie poszukiwania pracy przez absolwentów I i II stopnia były w zasadzie podobne i zgodne ze spostrzeżeniami z poprzedniej edycji badania. Z oczywistych względów biuro karier UEP znajdujące się na terenie uczelni było bardziej dostępne dla absolwentów studiów I stopnia kontynuujących zwykle kształcenie w UEP. Absolwenci studiów licencjackich zdecydowanie rzadziej niż absolwenci studiów magisterskich korzystali z usług urzędów pracy. Ze względu na umasowienie kształcenia na poziomie wyższym warto podjąć starania, by biuro karier UEP i generalnie biura karier uczelni przejmowały role publicznych instytucji pośrednictwa pracy.

Wykres 2.1 Sposoby poszukiwania pracy – absolwenci studiów I stopnia



2.2. DOPASOWANIE KWALIFIKACYJNE

Problem niedopasowania pionowego przejawiający się w posiadaniu nadmiernych (lub niedostatecznych) kwalifikacji do wykonywanej pracy dotyczył stosunkowo niewielkiego odsetka absolwentów studiów licencjackich. Wynik ten należy uznać za zadowalający biorąc pod uwagę, że większość badanych absolwentów łączyła studia z pracą zawodową (por. tabela 2.7).

Tabela 2.7 Minimalny poziom wykształcenia wystarczający do wykonywanej pracy – deklaracje absolwentów studiów I stopnia

	proc. wskazań
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	16,0
wyższy (licencjacki)	68,0
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	16,0

N=231

Niedopasowanie kwalifikacyjne drugiego typu – poziome – przejawia się w wykonywaniu pracy niezgodnej z kierunkiem wykształcenia. Wiedzę na temat poziomego niedopasowania kwalifikacyjnego absolwentów czerpać można z dwóch pytań kwestionariuszowych. Ankietowani udzielali odpowiedzi jaki rodzaj działalności wykonywali w ramach obowiązków służbowych (według PKD), proszeni byli również o możliwie precyzyjne zdefiniowanie swojego stanowiska pracy. Podobnie jak przed rokiem, największa liczba ankietowanych deklarowała pracę w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej (26 proc. pracujących absolwentów), stosunkowo wielu absolwentów wykonywało również działalność w sferze handlu detalicznego i hurtowego (13,9 proc.), pozostałej działalności usługowej (13 proc.), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (11,7 proc.), przetwórstwa przemysłowego (9,5 proc.). Wskazane obszary (zwłaszcza finanse i ubezpieczenia) wydają się zgodne z profilem kształcenia w uczelni ekonomicznej (wybrane stanowiska pracy absolwentów studiów licencjackich w podziale na rodzaje działalności przedstawione są w tabelach 2.8-2.12). Wniosek ten wzmacnia analiza opisu stanowisk pracy, na podstawie której można stwierdzić że tylko ok. 10 proc. pracujących absolwentów studiów licencjackich wykonywało pracę niezgodną z profilem absolwenta studiów ekonomicznych.

Tabela 2.8 Przykładowe stanowiska pracy w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej

analityk biznesowy w domu maklerskim
analityk ds. procesów HR
analityk finansowy
młodszy księgowy
asystent biegłego rewidenta
asystent ds. wsparcia sprzedaży
asystent w dziale audytu
asystent w dziale audytu
asystent sekcji rozliczeń finansowych projektów
konsultant ds. marketingu
konsultant działu podatkowego
kontroler finansowy
księgowy
młodszy analityk ryzyka kredytowego
specjalista ds. finansowych
specjalista ds. PR

specjalista ds. inwestycji
stażysta w dziale audytu
stażysta w dziale finansowym
stażysta w dziale Risk Assurance Solutions

Tabela 2.9 Przykładowe stanowiska pracy w sferze handlu hurtowego i detalicznego

asystent specjalisty ds. zakupów
asystent w dziale sprzedaży zbiorowej
kierownik sklepu
młodszy specjalista ds. finansowo-administracyjnych
osoba wspierająca pracę HR
praktykant w dziale PR
specjalista ds. layoutów sklepowych
specjalista ds. marketingu oraz social media manager
specjalista ds. rozwoju kategorii
specjalista ds. sprzedaży hurtowej i eksportu
specjalista ds. zarządzania marką i opakowaniami
specjalista ds. zarządzania kontraktami
sprzedawca
stażysta działu marketingu i komunikacji
stażysta w dziale importu

Tabela 2.10 Przykładowe stanowiska pracy w sferze działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej

analityk danych
architekt krajobrazu
asystent doradcy podatkowego
Junior Project Manager
konsultant ds. strategii
konsultant w dziale doradztwa transakcyjnego
księgowa
młodszy asystent w departamencie audytu
pracownik biura rachunkowego
praktykant zespole kadrowo-płacowym
projektant systemów IT
specjalista ds. marketingu
stażysta działu zapewniania jakości
stażysta w dziale informatycznym (projektowanie i wdrażanie systemów)
stażysta w dziale utrzymania ruchu

stażysta w dziale zintegrowanego zarządzania biznesem
stażysta w dziale HR
zawodowy pokerzysta

Tabela 2.11 Przykładowe stanowiska pracy w sferze przetwórstwa przemysłowego

kontroler jakości
młodszy kierownik marki (Junior Brand Manager)
pracownik administracyjno-finansowy
pracownik działu księgowości
praktykant w dziale szkoleń
referent ds. sprzedaży
referent ds. zakupów
specjalista ds. eksportu, „zakupowiec”
specjalista ds. bezpieczeństwa żywności
specjalista ds. bhp
specjalista ds. księgowości
specjalista ds. logistyki - obsługa klienta zagranicznego
stażysta ds. controllingu
stażysta ds. planowania operacyjnego
stażysta w dziale dystrybucji
stażysta w dziale jakości
stażysta w dziale logistyki
technolog (dział produkcji)

Tabela 2.12 Przykładowe stanowiska pracy w sferze pozostałej działalności usługowej

analityk systemowy
analityk w dziale ekonomicznym
asystent działu rekrutacji
asystent w dziale produkcji
asystentka zarządu
członek zespołu muzycznego
Front-end Developer
Invoice Assistant
Junior Business Operations Specialist
konsultant ds. wdrożeń systemów ERP
konsultant SAP CRM
księgowy
Media Assistant
repcjonistka

specjalista ds. zakupów części komputerowych

specjalista ds. e-commerce

specjalista ds. sprzedaży i marketingu

szef działu ds. klientów kluczowych

Wiele opisów stanowisk pracy wskazuje na stosunkowo niską pozycję w hierarchii organizacyjnej absolwentów studiów licencjackich (np. asystent, młodszy specjalista, junior stażysta/praktykant), co wydaje się naturalne na tym etapie kariery zawodowej. Co jednak istotniejsze, dla większości stanowisk pracy możliwe było zidentyfikowanie ścieżki awansu. Tylko niewielka grupa absolwentów zajmowała tzw. stanowiska pracy bez perspektyw (dead-end jobs). Stosunkowo dobre dopasowanie poziome i pionowe absolwentów studiów licencjackich obserwowane także w poprzedniej edycji badania, pozwala na powtórzenie sformułowanego w poprzednim raporcie postulatu o organizacji kształcenia w UEP w trybie dualnym. Wyniki badania pokazują bowiem, że działające w Poznaniu firmy (rekrutujące zdecydowaną większość absolwentów studiów licencjackich) są w stanie zatrudnić znaczną liczbę osób z wykształceniem ekonomicznym jeszcze w trakcie ich studiów. Firmy te mogą być zainteresowane współpracą w UEP w ramach dualnych ścieżek kształcenia. Dość dobre dopasowanie kwalifikacyjne absolwentów studiów I stopnia sugeruje również, że zdecydowanie większy odsetek studentów mógłby kończyć kształcenie na poziomie licencjatu.

Uzupełnieniem analizy dopasowania kwalifikacyjnego absolwentów I stopnia jest dokonana przez nich ocena stopnia przygotowania do pracy zawodowej. Ponad 60 proc. badanych oceniła uczelnię pod tym względem dobrze lub bardzo dobrze (por. tabela 2.13).

Tabela 2.13 Ocena stopnia przygotowania do pracy zawodowej przez UEP

	wskazania (w proc.)
bardzo źle	4,2
Źle	35,7
Dobrze	56,7
bardzo dobrze	3,4
<i>N=381</i>	

Przeprowadzona w poprzedniej edycji badania analiza determinantów niezadowolenia wykazała, że gorzej oceniali uczelnię absolwenci, którzy prowadzili własną działalność gospodarczą oraz ci, którzy wykonywali pracę stałą w czasie studiów I stopnia. W zeszłorocznym raporcie argumentowano, że „niezadowolenie ze strony absolwentów ponadprzeciętnie aktywnych zawodowo i wykonujących pracę wymagającą szczególnych kompetencji to bardzo ważny głos w dyskusji na temat roli uczelni w przygotowaniu kadr na potrzeby rynku pracy. To także ważny argument na rzecz zmian, czy też możliwych innowacji w zakresie form organizacji studiów i tworzenia takich programów, które obok tradycyjnych, będą w większym stopniu wiązały kształcenie teoretyczne (akademickie) z praktyczną nauką zawodu (tzw. system dualny studiów)”. W tej edycji badania nie powtórzono zeszłorocznych wyników, a dokonana analiza determinantów niezadowolenia nie pozwoliła zidentyfikować żadnych,

uzasadnionych merytorycznie, czynników wpływających na ocenę studiów w UEP. W obliczu niejednoznacznych wyników, sformułowanie wniosków możliwe będzie po kolejnych edycjach badania.

2.3. DETERMINANTY WYNAGRODZENIA

W poprzednich rozdziałach raportu wykazano, że postępowanie się wskaźnikiem średniej wielkości wynagrodzenia jest dalece niedoskonałe. Zarobki absolwentów wykazywały bowiem duże zróżnicowanie, np. ze względu na miejsce zamieszkania czy rodzaj wykonywanej działalności. Ze względu na fakt, iż lista potencjalnych determinant wynagrodzenia jest znacznie dłuższa, celowa wydaje się analiza ich wspólnego wpływu. W tym celu przeprowadzono analizę regresji wielorakiej, której wyniki przedstawia tabela 2.14.

Przedstawione oszacowania parametrów informują o ile wzrośnie/spadnie wielkość miesięcznego wynagrodzenia³ netto, gdy wartość określonej zmiennej wzrośnie/spadnie o jednostkę. Oszacowania parametrów informują o wpływie danej zmiennej, który jest „oczyszczony” od wpływu pozostałych zmiennych zawartych w modelu. Analizę przeprowadzono na próbie wszystkich pracujących osób uczestniczących w drugiej edycji badania, aby ukazać absolwentów studiów licencjackich na tle absolwentów studiów magisterskich.

Zgodnie z zaprezentowanymi w tabeli oszacowaniami parametrów miesięczne zarobki netto absolwentów studiów licencjackich były niższe o ponad 450 zł niż wynagrodzenia absolwentów studiów magisterskich.

Przedstawione w tabeli wyniki sugerują, że absolwentki zarabiałły przeciętnie ponad 250 zł mniej niż absolwenci. Efekt ten utrzymał się nawet po „oczyszczeniu” go z wpływu kilkunastu innych determinantów wynagrodzenia mogących odpowiadać za różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn (do tych determinantów należą np. wyniki w nauce, doświadczenie zawodowe, stanowisko i forma zatrudnienia, wielkość organizacji i sektor pracy – wszystkie zostały przedstawione w tabeli). Wnioski o dyskryminacji płacowej należałoby jednak formułować z dużą ostrożnością (o dyskryminacji płacowej można mówić, jeżeli obserwujemy różnice w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet, *ceteris paribus*, a więc po wyeliminowaniu możliwie kompletnej listy czynników odpowiadających za zróżnicowanie zarobków kobiet i mężczyzn). Fakt, że kobiety po ukończeniu studiów w UEP zarabiałły znacznie mniej niż mężczyźni jest niepokojący, aczkolwiek zgodny z ogólnymi tendencjami na rynku pracy. Co gorsza, wyraźnie niższe zarobki absolwentek zaobserwowano już w pierwszej edycji badania (wówczas różnica wynosiła około 300 zł).

³ Wynagrodzenie miesięczne skorygowane o liczbę godzin czasu pracy, tzn. wynagrodzenie, które badany otrzymywałby, gdyby pracował 40 godzin tygodniowo.

Tabela 2.14 Determinanty wynagrodzenia absolwentów I i II stopnia studiów.

	oszacowanie parametru	błąd standardowy	wartość p ⁴
CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTA			
ukończone studia II stopnia	452,21	112,28	,000
Kobieta	-250,75	112,83	,026
Średnia	-111,77	113,82	,327
doświadczenie zawodowe (w latach)	33,48	19,03	,084
stała praca podczas studiów	313,61	107,35	,004
CHARAKTERYSTYKA ZATRUDNIENIA			
stanowisko kierownicze	407,21	131,33	,002
własna działalność gospodarcza	1055,87	285,61	,000
praca w sektorze publicznym	159,91	189,26	,401
WIELKOŚĆ ORGANIZACJI			
duże przedsiębiorstwo (>250 pracowników)	(ref.)	(ref.) ⁵	(ref.)
średnie (50-250 pracowników)	-399,23	133,88	,003
małe przedsiębiorstwo (<50 pracowników)	-341,93	126,22	,007
SEKTOR ZATRUDNIENIA			
pozostałe sektory	(ref.)	(ref.)	(ref.)
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	354,85	151,25	,020
pozostała działalność usługowa	465,99	188,01	,014
handel hurtowy i detaliczny	183,94	186,46	,325
przetwórstwo przemysłowe	395,02	198,74	,047
działalność profesjonalna, naukowa, techniczna	383,77	204,76	,061
informacja i komunikacja	356,98	228,78	,119
MIEJSCE ZAMIESZKANIA			
Poznań lub powiat poznański	(ref.)	(ref.)	(ref.)
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	-16,35	183,01	,931
województwo mazowieckie	831,26	184,02	,000
poza Polską	2982,15	231,42	,000
inne województwa	58,46	185,98	,755
N=685, R2=0,292			

W poprzedniej edycji badania zaskakującym wynikiem był silny i istotny statystycznie związek między średnią ocen ze studiów a wielkością wynagrodzenia. W drugiej edycji badania „efekt średniej” nie został

⁴ Wartość „p” informuje o istotności statystycznej oszacowania. W niniejszej analizie przyjęto 5 - procentowy poziom istotności, zatem oszacowania istotne statystycznie to te, dla których wartość „p” jest niższa niż 5 proc.

⁵ Kategoria referencyjna – punkt odniesienia. Wyniki oszacowań parametrów przy zmiennych charakteryzujących wielkość przedsiębiorstwa odnoszą się do tej kategorii, np. osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie średnim zarabiają przeciętnie 399 zł mniej niż osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie dużym

zaobserwowany co jest zgodne z wynikami innych badań. Zarówno analizy ilościowe (szacujące wpływ wyników w nauce na wielkość wynagrodzenia) jak i jakościowe (w których przedsiębiorcy są pytani jakie czynniki biorą pod uwagę przy rekrutacji absolwentów) dowodzą zwykle, że średnia ocen nie ma istotnego wpływu na pozycję zawodową. Poszukiwanie „efektu średniej” będzie jednak kontynuowane w kolejnych edycjach badania. W warunkach umasowienia edukacji na poziomie wyższym (gdy studiuje ok. 50 proc. roczników) wartość dyplomu spada, a pracodawcy starają się korzystać z innych źródeł informacji o kompetencjach absolwentów. Potencjalnie średnia ocen ze studiów może być cenną informacją w procesie rekrutacji.

Zgodnie z przewidywaniami, wynagrodzenia okazały się wyższe w dużych przedsiębiorstwach (zarobki wyższe o ok. 400 zł niż w przedsiębiorstwach średnich i o 340 zł niż w przedsiębiorstwach małych). Ponadprzeciętnie wysokie zarobki deklarowali absolwenci pracujący w sektorach działalności finansowej i ubezpieczeniowej, przetwórstwa przemysłowego, działalności usługowej. Zdecydowanie lepiej zarabiali absolwenci na stanowiskach kierowniczych i prowadzących własną działalność gospodarczą.

Jak zaznaczono już wcześniej, zdecydowane wyższe zarobki osiągnęli absolwenci pracujący w woj. mazowieckim (Warszawa) i za granicą. Przedstawione w tabeli determinanty wynagrodzenia ukazują również znaczenie doświadczenia zawodowego. Absolwenci, którzy rozpoczęli karierę jeszcze w czasie studiów zarabiali przeciętnie 313 zł więcej (w poprzedniej edycji badania efekt ten kształtował się na bardzo podobnym poziomie – 320 zł). Przeciętnie z każdym rokiem doświadczenia zawodowego wynagrodzenia absolwentów rosną o 33 zł. Wyniki analizy regresji, poza „efektem średniej” są bardzo podobne do wyników zeszłorocznych. Uzasadnione zatem jest podtrzymanie wniosków sformułowanych w pierwszej edycji badania, gdzie argumentowano, że uzyskane wyniki potwierdzają wyzwanie, przed którym stoi UEP: „Jest to wyzwanie ważne, bowiem związane z ogólnym nastawieniem do studiowania oraz roli UEP w przygotowaniu do uczestnictwa w rynku pracy (por. Sławecki 2012; Sławecki i Wach-Kąkolewicz 2012). Po pierwsze, informacja ta spójna jest z ogólną narracją szeroko rozpowszechnioną w mediach i wśród osób poszukujących pracy, że doświadczenie zawodowe jest istotnym czynnikiem sprzyjającym otrzymaniu dobrze płatnych prac i dobrych stanowisk na rynku pracy. Po drugie, skoro dla studentów i studentek ważne jest zdobycie dobrej pracy – zgodnej z wykształceniem, to w świetle prezentowanych tu wyników badań racjonalną postawą jest skupienie się na zdobywaniu doświadczenia zawodowego, szczególnie w ostatnich latach studiów. Postawa ta rodzi określone konsekwencje dla uczelni. Obecnie wielu nauczycieli akademickich ale także dziekanów poszczególnych wydziałów zmagają się z sytuacją, w której osoby studiujące dziennie na ostatnich latach studiów przedkładają pracę zarobkową nad studiowanie i uczestniczenie w zajęciach dydaktycznych. Studenci uczelni stawiani są w trudnej sytuacji, w której muszą zdecydować co jest dla nich ważniejsze – branie aktywnego udziału w wykładach i ćwiczeniach, czy poszukiwanie pracy i zdobywanie doświadczenia zawodowego. W dalszej części raportu wielokrotnie prezentowana jest teza, że absolwenci UEP wyraźnie oddzielają w swoich deklaracjach i rzeczywistych działaniach aktywności związane ze studiowaniem od tych, które wiążą się z nabywaniem doświadczenia zawodowego. Co ważniejsze, uczelni przypisują głównie funkcję kształcenia, natomiast wejście na rynek pracy utożsamiają przede wszystkim z własną aktywnością. Korzystniejsze z punktu widzenia oczekiwań studentów i absolwentów UEP byłoby zwiększenie wsparcia tych grup w działaniach na rynku pracy przez macierzystą uczelnię. Najpilniejsze jest znalezienie rozwiązań problemu

nakładania się i pozostawania w pozornej sprzeczności podstawowych form aktywności studentów – uczestniczenia w zajęciach dydaktycznych oraz zdobywania doświadczenia zawodowego” (BLA, 2013).

3. KOMPETENCJE ABSOLWENTÓW

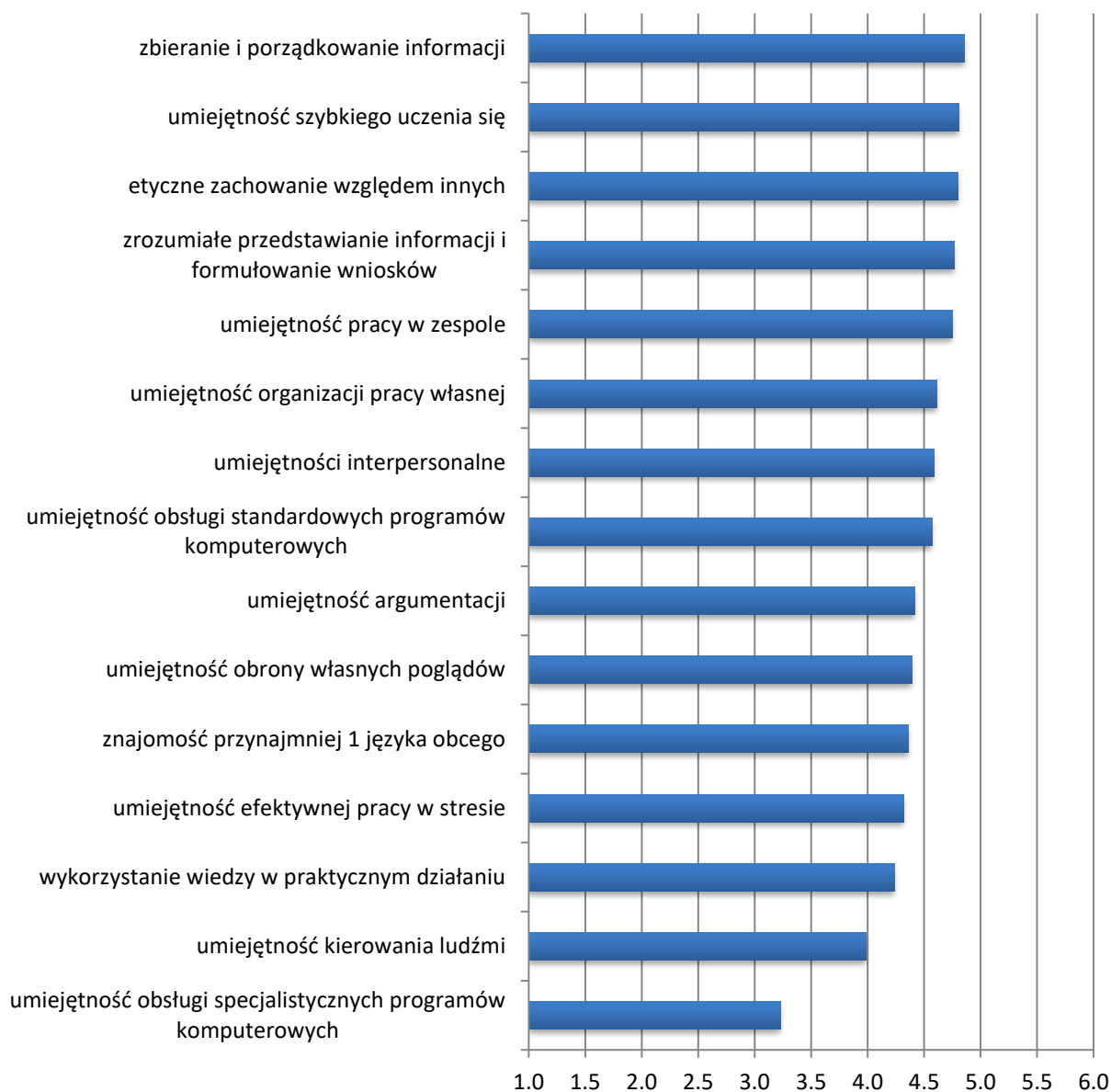
Podobnie jak w poprzedniej edycji punktem wyjścia do stworzenia kwestionariusza oceny kompetencji absolwentów był katalog wiedzy, umiejętności i postaw, który został wyprowadzony z wzorcowych efektów kształcenia dla obszaru nauk społecznych. Katalog ten uzupełniono o kompetencje specyficzne dla ekonomicznego profilu kształcenia (kompetencje te były zdefiniowane w sylwetkach absolwentów zdefiniowanych na poszczególnych wydziałach). Pierwotnie 45 - elementowy katalog kompetencji poddano analizie czynnikowej, która wyodrębniła 15 syntetycznych kompetencji. Ankietowani absolwenci oceniali zarówno poziom kompetencji nabytych w czasie studiów, jak i poziom wykorzystania tych kompetencji w pracy zawodowej, w skali 1-6 (1 – brak kompetencji; kompetencje niewykorzystywane w pracy, 6 – bardzo wysoki poziom kompetencji; bardzo wysoki poziom wykorzystania kompetencji w pracy zawodowej). W tej i kolejnych edycjach układ kompetencji tworzących dany czynnik pozostaje taki sam, co pozwala porównywać wyniki z poszczególnych edycji.

W pytaniu o poziom kompetencji nabytych celowo użyto zwrotu „w czasie studiów” zamiast „dzięki studiom” przyjmując, że proces nabywania kompetencji jest złożony i nie można go analizować tylko i wyłącznie w oparciu o ocenę kształcenia w murach uczelni. Uzupełnieniem tej analizy, było badanie jakościowe, w którym ankietowanych zapytano wprost co w największym stopniu przyczyniło się do nabycia kompetencji w czasie studiów. Komentarze do wyników ilościowych pochodzą z analizy tych danych.

3.1. KOMPETENCJE NABYTE PODCZAS STUDIÓW

Na wykresie 3.1 przedstawiona została opinia absolwentów dotycząca stopnia rozwoju kompetencji w trakcie studiów. Podobnie jak w roku ubiegłym różnice w ocenie poszczególnych kompetencji nie są duże – większość została oceniona na podobnym, wysokim poziomie (11 pozycji uzyskało wartość powyżej 4,5, kolejne 5 – między 4 a 4,5 i tylko dwie poniżej 4). Hierarchia też pozostaje bez większych zmian w porównaniu do roku ubiegłego.

Wykres 3.1 Ocena posiadanych kompetencji – absolwenci II stopnia UEP



Najlepiej oceniono umiejętność zbierania i porządkowania informacji, umiejętność szybkiego uczenia się, etyczne zachowanie względem innych a także zrozumiałe przedstawianie informacji, formułowanie wniosków oraz umiejętność pracy w zespole (średnie oscylujące wokół wartości 4,8). Absolwenci nie mają także ich zdaniem problemów z umiejętnością organizacji pracy własnej, obsługi standardowych programów komputerowych czy umiejętnościami interpersonalnymi. Stosunkowo najslabiej oceniają poziom własnych kompetencji w zakresie umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych.

W kolejnej tabeli zaprezentowane zostały wyniki samooceny absolwentów w podziale na wydziały uczelni.

Tabela 3.1 Ocena posiadanych kompetencji – absolwenci II stopnia według ukończonego wydziału

	Ogółem	WE	WGM	WIGE	WT	WZ
umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	3,23	3,28	2,86	4,48	2,96	3,25
umiejętność kierowania ludźmi	3,99	3,82	4,04	3,61	3,99	4,16
wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu	4,24	4,10	4,26	4,26	4,21	4,35
umiejętność efektywnej pracy w stresie	4,32	4,26	4,34	4,11	4,00	4,50
znajomość przynajmniej 1 języka obcego	4,36	4,35	4,71	4,40	3,99	4,32
umiejętność obrony własnych poglądów	4,39	4,27	4,57	4,45	4,25	4,43
umiejętność argumentacji	4,42	4,29	4,54	4,41	4,40	4,47
umiejętność obsługi standardowych programów komputerowych	4,57	4,60	4,50	5,18	4,35	4,55
umiejętności interpersonalne	4,59	4,54	4,60	4,21	4,45	4,74
umiejętność organizacji pracy własnej	4,61	4,52	4,77	4,46	4,53	4,64
umiejętność pracy w zespole	4,75	4,66	4,78	4,32	4,67	4,90
rozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków	4,77	4,63	4,89	4,69	4,80	4,84
etyczne zachowanie względem innych	4,80	4,73	4,87	4,64	4,83	4,82
umiejętność szybkiego uczenia się	4,81	4,87	4,83	4,48	4,57	4,87
zbieranie i porządkowanie informacji	4,86	4,78	5,03	4,79	4,77	4,90
średnia	4,45	4,38	4,51	4,43	4,32	4,52

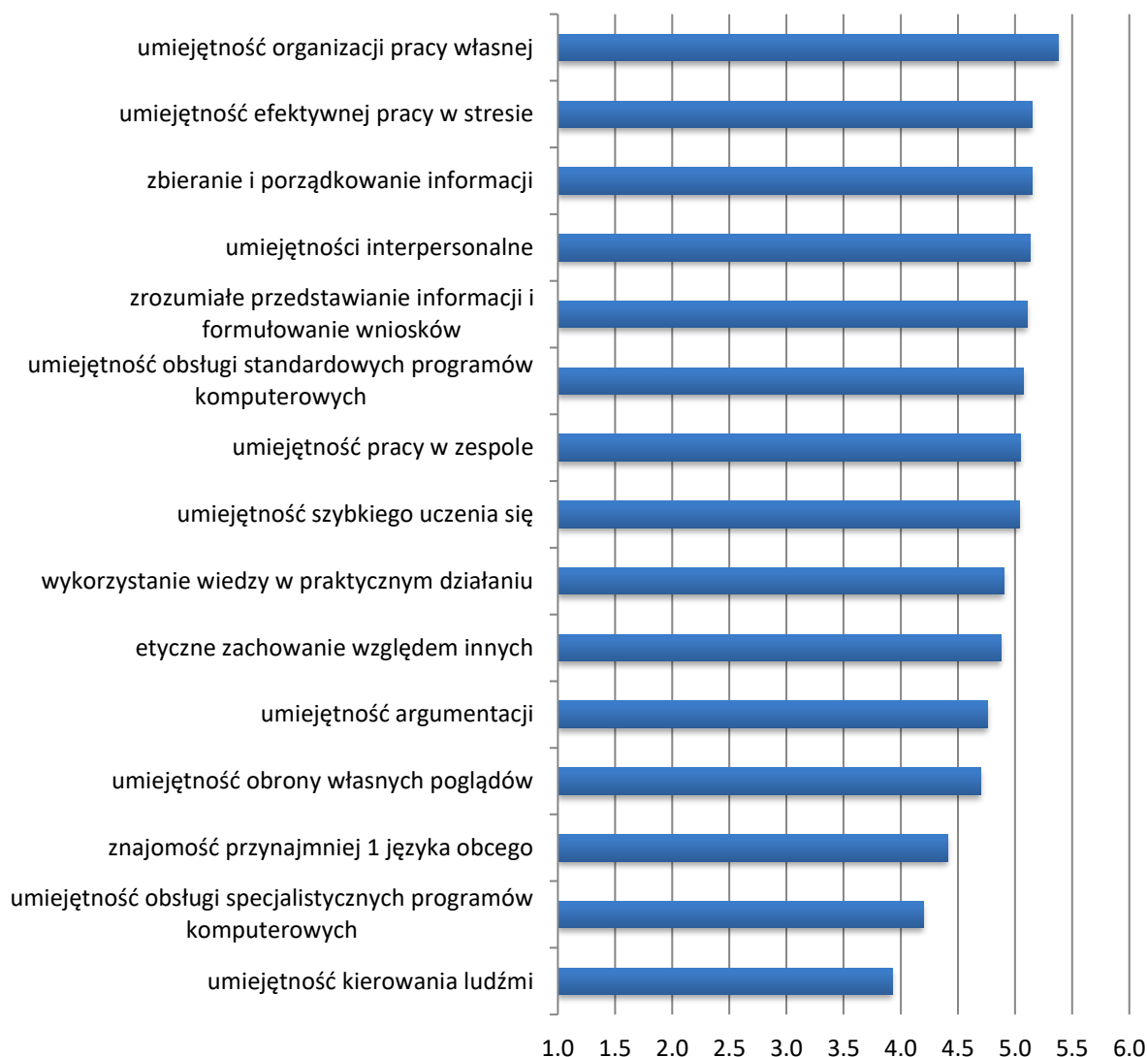
Wśród absolwentów drugiego stopnia różnice międzywydziałowe były niewielkie. Stosunkowo najlepiej wypadł WZ (poprawa w porównaniu do roku ubiegłego) i tuż za nim WGM ze średnimi 4,52 oraz 4,51. Oceny na WIGE były najbardziej zróżnicowane, absolwenci przyznali dwie oceny najwyższe i aż pięć najniższych. Stosunkowo najgorzej nabyte kompetencje ocenili absolwenci Towaroznawstwa, w przypadku aż pięciu kompetencji były to oceny najniższe, średnia ocena wyniosła 4,32.

Podsumowując, analiza samooceny posiadanych kompetencji wypada bardzo dobrze. Zdecydowana większość osiąga wartości powyżej 4,5 w 6 stopniowej skali. Stosunkowo najslabiej ocenione zostały umiejętności związane z obsługą specjalistycznych programów komputerowych, nauką języków obcych oraz kierowaniem ludźmi. Należy wspomnieć, że zarówno kwestia nauki programów komputerowych, jak i języków obcych, były stosunkowo często poruszane w otwartych wypowiedziach absolwentów (por. rozdział 4). Istotne jest to, że absolwenci dostrzegają deficyty w obszarze tych kompetencji i krytycznie oceniają poziom przygotowania ich do pracy zawodowej. Oczywiście kwestią dyskusyjną pozostaje, czy uczelnia wyższa powinna dostarczać zajęć dydaktycznych, które podnoszą tak specyficzne i zawodowe umiejętności. Uwaga ta dotyczy w szczególności umiejętności obsługi specjalistycznych programów, co jest w zasadzie domeną pracodawców. Jeśli chodzi o rozwój kompetencji językowych, to dobrym rozwiązaniem jest wprowadzanie do planu studiów obowiązkowych zajęć w językach obcych. Warto podjąć także inne działania zachęcające studentów do udziału w różnego rodzaju przedsięwzięciach, konferencjach, warsztatach czy zajęciach otwartych prowadzonych na uczelni w językach obcych, a nauczycieli i badaczy do tworzenia jak najszerszej oferty takich propozycji.

3.2. PRZYDATNOŚĆ KOMPETENCJI W PRACY ZAWODOWEJ

Absolwenci UEP ocenili również przydatności poszczególnych kompetencji w miejscu pracy. Odpowiednie dane zaprezentowano na wykresie 3.2. Podobnie jak w roku ubiegłym ocena przydatności każdej kompetencji jest wyższa aniżeli ocena posiadanych kompetencji. Można zatem przypuszczać, że praca zawodowa jest swego rodzaju wyzwaniem dla nowych pracowników, także w sferze możliwości rozwoju i doskonalenia własnych umiejętności. Z wykresu wynika również, że oceny są bardzo wysokie, ale także w odniesieniu do większości kompetencji podobne – osiem z nich uzyskało wartość większą niż 5.

Wykres 3.2 Kompetencje wymagane w pracy zawodowej – absolwenci II stopnia



Szczegółowa analiza wyników badania wśród absolwentów drugiego stopnia pokazuje, że umiejętnością najbardziej pożądaną przez pracodawców była umiejętność organizacji pracy własnej (średnia 5,38). Na dalszych miejscach znalazły się: umiejętność pracy w stresie, zbieranie i porządkowanie informacji, umiejętności interpersonalne oraz zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków (średnie od 5,15 do 5,11). Najmniej przydatną umiejętnością okazała się umiejętność kierowania ludźmi (średnia 3,93). Co ciekawe, na niższych pozycjach znalazły się ponadto: umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych (4,20) oraz znajomość języka obcego (4,41).

Hierarchia kompetencji według stopnia ich przydatności (zbliżona do hierarchii ubiegłorocznej) koresponduje z ogólnym obrazem pozycji zawodowej, którą zajmują badani absolwenci UEP. W pracy najmniej, którą w większości wykonują absolwenci, nie wymaga się zapewne umiejętności kierowania ludźmi, a raczej pilności, obowiązkowości, pracy na czas, klarownego wyrażania informacji itp.

W kolejnej tabeli przedstawione zostały wyniki oceny przydatności kompetencji według wydziałów.

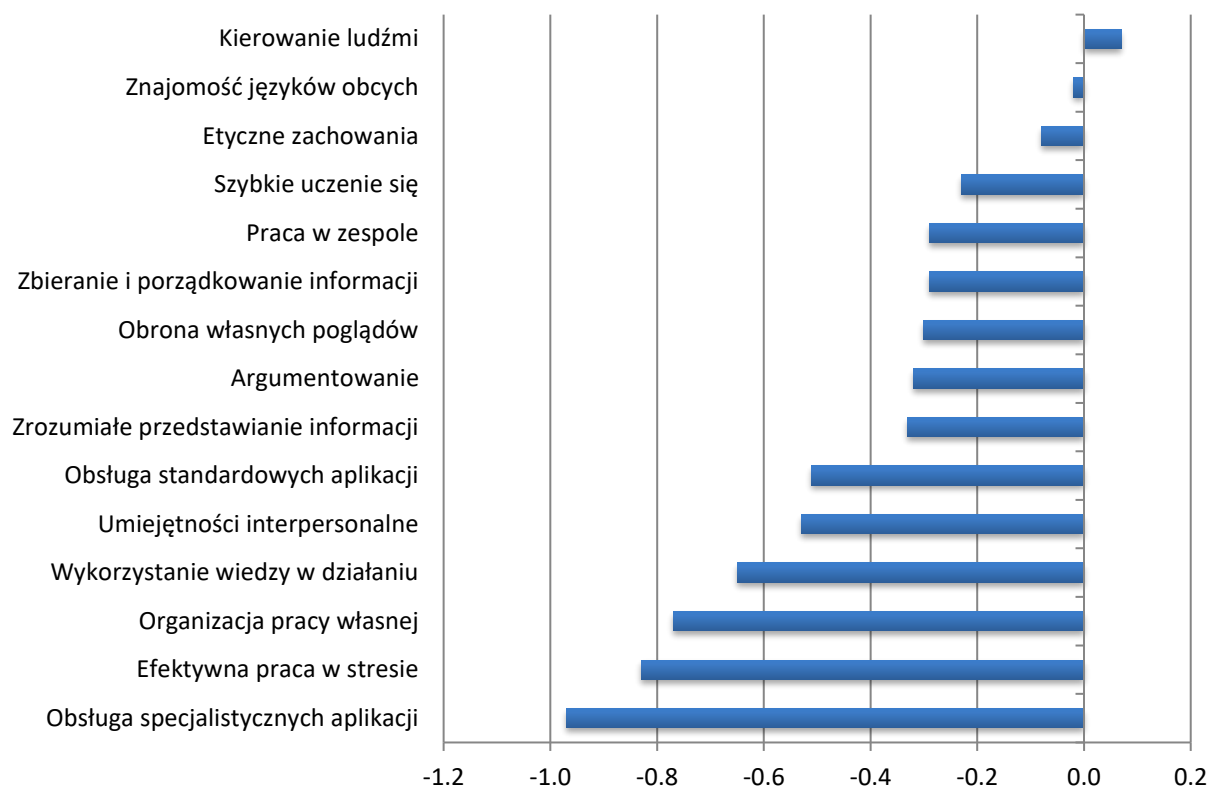
Tabela 3.2 Ocena przydatności kompetencji w pracy zawodowej – absolwenci II stopnia według ukończonego wydziału

	Ogółem	WE	WGM	WIGE	WT	WZ
umiejętność kierowania ludźmi	3,93	3,75	4,03	4,07	4,03	3,99
umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	4,20	4,23	4,22	5,25	3,44	4,23
znajomość przynajmniej 1 języka obcego	4,41	4,27	4,79	4,83	4,34	4,32
umiejętność obrony własnych poglądów	4,70	4,54	4,86	4,93	4,88	4,68
umiejętność argumentacji	4,76	4,65	4,86	4,90	4,84	4,75
wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu	4,88	4,65	4,92	5,03	5,03	5,01
etyczne zachowanie względem innych	4,90	4,91	4,97	5,04	4,84	4,87
umiejętność pracy w zespole	5,04	5,06	5,22	5,07	4,70	5,03
umiejętność szybkiego uczenia się	5,05	4,90	5,16	5,24	5,01	5,10
umiejętność obsługi standardowych programów komputerowych	5,07	5,12	5,21	5,09	4,74	5,06
umiejętności interpersonalne	5,11	5,06	5,23	5,23	5,06	5,10
umiejętność efektywnej pracy w stresie	5,13	4,99	5,30	4,85	5,14	5,20
zbieranie i porządkowanie informacji	5,15	5,17	5,26	5,14	4,92	5,17
zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków	5,15	5,15	5,32	4,82	4,90	5,18
umiejętność organizacji pracy własnej	5,38	5,36	5,55	5,34	5,23	5,37

3.3. LUKA KOMPETENCJI

Na podstawie wyników oceny kompetencji nabytych i wymaganych w pracy obliczono różnicę, którą można interpretować jako niedostatek w nauczaniu danej kompetencji (jeśli różnica jest ujemna) lub ewentualną nadwyżkę kompetencji (jeśli różnica jest dodatnia). Analizę przeprowadzono dla uczelni ogółem oraz dla poszczególnych wydziałów.

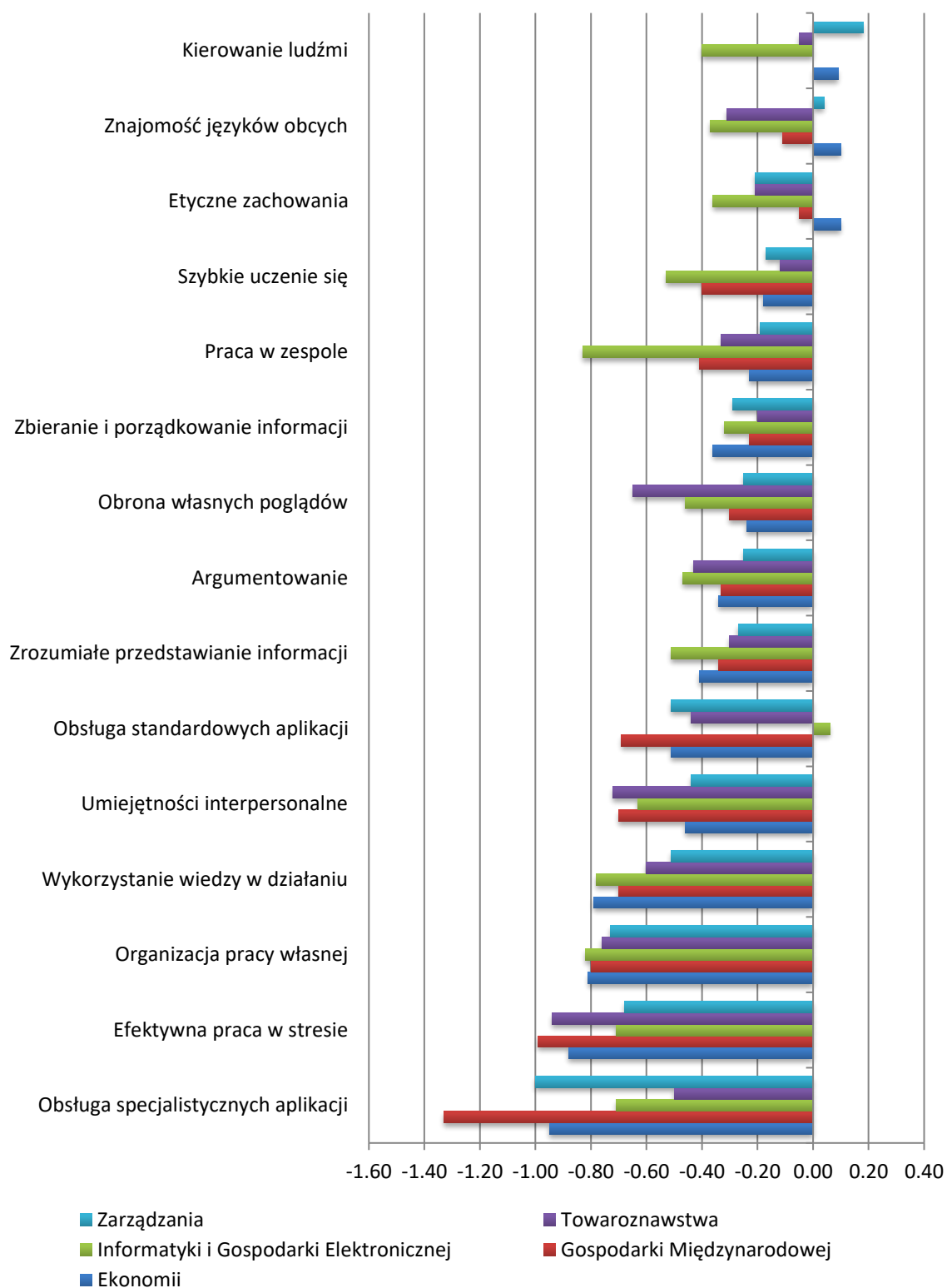
Wykres 3.3 Luka kompetencji – absolwenci II stopnia ogółem



Wykresy bardzo jasno pokazują, że w opinii respondentów wymagania w miejscu pracy są wyższe w odniesieniu do niemal każdej z badanych kompetencji, aniżeli poziom ich wyuczenia. Z zaprezentowanego wykresu wynika, że największa luka dotyczy umiejętności obsługi specjalistycznych aplikacji. Na dalszych miejscach uplasowały się kolejno luki w zakresie umiejętności pracy w stresie i organizacji pracy własnej. Stosunkowo najlepiej uczelnia pokrywa zapotrzebowanie w zakresie przygotowania absolwentów do kierowania ludźmi (jedyna wartość dodatnia). Należy jednak pamiętać o tym, że umiejętność ta została oceniona najniżej – zarówno pod względem stopnia jej nabycia przez absolwentów, jak i wymagań w miejscu pracy.

Większe zróżnicowanie widoczne jest między absolwentami poszczególnych wydziałów, co obrazuje kolejny wykres.

Wykres 3.4 Luka kompetencji – absolwenci II stopnia w podziale na ukończone wydziały



4. ROLA SZKOŁY WYŻSZEJ W ROZWOJU KOMPETENCJI STUDENTÓW – ANALIZA WYPOWIEDZI ABSOLWENTÓW UEP

Prezentowana część raportu zawiera analizę odpowiedzi absolwentów studiów II stopnia na pytanie otwarte: „Co głównie przyczyniło się do nabycia (rozwinęcia) Twoich kompetencji w okresie studiów w UEP (np. zajęcia na studiach, odbyte staże/praktyki, działalność w kołach naukowych lub organizacjach wolontariackich, praca zawodowa itd.)? Spróbuj w kilku słowach/zdaniach opisać konkretny przykład odwołując się, jeśli to możliwe, do określonych kompetencji”. W sumie spośród 543 ankietowanych 77 osób (14%) nie udzieliło żadnej odpowiedzi na tak postawione pytanie.

Na potrzeby analizy przyjęto następującą procedurę badawczą. Każda wypowiedź była po kolei odczytywana i kodowana przy pomocy tworzonej na bieżąco listy kodów. Kody były wyłaniane z materiału (tekstu wypowiedzi). Definicje kodów były doprecyzowywane w trakcie analizy aż do momentu uzyskania kategorii, które pozwalały na jednoznaczne klasyfikowanie i porządkowanie kolejnych wypowiedzi lub ich fragmentów.

Odpowiedzi respondentów były raczej skondensowane, mało zróżnicowane i przeważnie krótkie, a ostateczna lista kodów zawierała 18 pozycji, łącznie z kodem „brak odpowiedzi”. W tabeli przedstawiono kody, licznosci poszczególnych kategorii oraz definicje robocze kodów przyjętych na potrzeby analizy.

Tabela 4.1 Lista kodów wykorzystanych w analizie pytania otwartego o rozwój kompetencji

Kod	Liczność	Odsetek	Odsetek skumulowany	Definicja
UCZELNIA_STUDIOWANIE	128	15,4%	15,4%	Wypowiedzi przypisujące jakąś pozytywną wartość samemu faktowi studiowania lub uczelni, bez przywoływania konkretnej kategorii.
ZAJĘCIA	128	15,4%	30,7%	Wypowiedzi, które w sposób pozytywny odnoszą się do zajęć dydaktycznych.
OCENY_NEGATYWNE	125	15,0%	45,7%	Wypowiedzi zawierające oceny o zabarwieniu negatywnym na temat studiów na UEP (dotyczące dowolnych aspektów studiowania).
PRACA	92	11,0%	56,8%	Wypowiedzi, które dotyczą pracy zarobkowej (także dorywczej, wakacyjnej).
SAMOROZWÓJ	80	9,6%	66,4%	Wypowiedzi, które podkreślają znaczenie własnego zaangażowania, inicjatywy, samozaparciu w rozwój kompetencji (działania poza UEP, samodzielne doskonalenie kompetencji).
PRAKTYKI_STAŻE	68	8,2%	74,5%	Wypowiedzi, które dotyczą praktyk lub staży studenckich.
ORG_STUDENCKIE	55	6,6%	81,2%	Wypowiedzi dotyczące osobistego zaangażowania w organizacje studenckie dowolnego typu (bez wolontariatu).
KADRA_AKADEMICKA	49	5,9%	87,0%	Wypowiedzi przypisujące pozytywną wartość nauczycielom akademickim.
ZAGRANICA	28	3,4%	90,4%	Wypowiedzi odnoszące się do udziału w wyjazdach zagranicznych, w tym w szczególności dotyczące programu Erasmus.

SIECI SPOŁECZNE	24	2,9%	93,3%	Wypowiedzi, które dotyczą osobistej sieci kontaktów społecznych.
ZAJĘCIA_DODATKOWE	22	2,6%	95,9%	Wypowiedzi dotyczące zajęć pozalekcyjnych organizowanych przez uczelnię (zajęcia otwarte) lub w jej murach (konkursy itp.).
SEMINARIUM	11	1,3%	97,2%	Wypowiedzi, w których wspomniano seminarium licencjackie lub magisterskie.
DRUGI KIERUNEK	9	1,1%	98,3%	Wypowiedzi, które przypisują pozytywną wartość studiowaniu na dwóch kierunkach jednocześnie.
NIEJASNE	5	0,6%	98,9%	Wypowiedzi niejasne, nie odnoszące się w konkretny sposób do żadnych aspektów studiowania.
WOLONTARIAT	5	0,6%	99,5%	Wypowiedzi odnoszące się do zaangażowania w działalność wolontaryjną (z wyjątkiem organizacji studenckich).
OPINIE_RADY	4	0,5%	100,0%	Wypowiedzi mające charakter rad skierowanych wobec uczelni.
SUMA	833	100%		

Źródło: opracowanie własne

W dalszej części raportu została zaprezentowana szczegółowa analiza odpowiedzi absolwentów. Struktura raportu została ułożona tematycznie, a także według malejącej liczby wypowiedzi należących do danej kategorii. Kolejne podrozdziały dotyczą następujących kwestii: (1) studiowanie jako wartość sama w sobie (kod: „uczelnia_studiowanie”), (2) zajęcia dydaktyczne i nauczyciele akademicki (kody: „zajęcia”, „kadra akademicka”, „seminarium”), (3) doświadczenie zawodowe (kody: „praktyki i staże”, „praca”), (4) samorozwój (kod: „samorozwój”), (5) organizacje studenckie i zajęcia dodatkowe (kody: „org_studenckie”, „wolontariat”, „zajęcia_dodatkowe”, „drugi kierunek”), (6) wyjazdy zagraniczne (kod: „zagranica”), (7) sieci społeczne (kod: „sieci społeczne”), (7) krytyka wybranych aspektów studiowania (kody: „oceny_negatywne”, „opinie rady”).

4.1. STUDIOWANIE JAKO WARTOŚĆ SAMA W SOBIE

Studiowanie jest bardzo złożonym działaniem. Jest ono różnie rozumiane przez studentów, także w zależności od końzonego kierunku studiów, i ma różny wpływ na przebieg oraz kształt karier zawodowych. Stąd trudno się dziwić, że odpowiedzi absolwentów dotyczące uczelni i studiowania są mocno zróżnicowane i pokazują, że uczelnia miała różny wpływ na rozwój wielu kompetencji. Wartość wypowiedzi absolwentów polega na tym, że dokonują oceny studiów przez pryzmat pracy, którą obecnie wykonują. Ich opinie mają więc charakter bieżący. Są także bardzo pragmatyczne, a przez to istotne z punktu widzenia celów projektu Kadry dla Gospodarki. W materiale badawczym można dostrzec kilka kierunków formułowania ocen co do znaczenia studiowania i uczelni w rozwoju wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Po pierwsze, dominującym trendem jest zestawianie obok siebie studiowania i doświadczeń zawodowych, jako dwóch komplementarnych działań ważnych z perspektywy uczestników rynku pracy. Co do samego studiowania, to w analizowanych opiniach jest mu przypisywana znacząca rola w rozwoju kompetencji potrzebnych na rynku pracy. Przy czym równocześnie absolwenci nadają istotniejsze znaczenie kwestii pracy i praktyki zawodowej (o czym w szczegółach w dalszej części opracowania). Zatem paradoksalnie pozytywne uwagi odnośnie studiów, nierzadko w ramach jednej wypowiedzi,

sąsiadują z krytyką studiowania jako działania pozbawionego doświadczeń zawodowych. Oto przykłady tego typu wypowiedzi.

Główną rolę w przygotowaniu mnie do pracy miała uczelnia. Aczkolwiek kończąc ja nie czułam się w pełni uświadomiona jak w przedsiębiorstwach należy się zachowywać/ działać/ pracować. Te umiejętności nabyłam na stażach/ pracach dorobkowych w trakcie studiów, chociaż nadal umiejętności te pozostawiały wiele do życzenia. W trakcie studiów zdarzały się przedmioty i wykładowcy, dzięki którym czułam, że nabywam naprawdę potrzebną i interesującą wiedzę. Większość jednak przedmiotów charakteryzowała zbyt duża ilość tekstu pisanego, który nawet zapamiętany, w moim przypadku, nie zaowocował w przyszłości. [W20]

Studia przyczyniły się w głównej mierze do rozwoju mojej wiedzy, natomiast jej praktyczne wykorzystanie oraz pozostałe kompetencje rozwinąłem w pracy zawodowej [W73]

Uczelnia zapewniła mi solidne podstawy teoretyczne. Uważam, że pod tym względem poziom nauczania jest bardzo wysoki i dobrze przygotowuje do pracy w obszarze księgowości. Niestety w czasie moich studiów niewiele było zajęć praktycznych, nie licząc 2-tygodniowych obowiązkowych praktyk letnich. W tym obszarze musiałam rozwijać się sama. [W278]

Zestawienie studiowania z pracą zgodną z kierunkiem studiów, przy odpowiedniej motywacji i refleksji może prowadzić do harmonijnego rozwoju zawodowego i intelektualnego.

W największym stopniu do rozwinięcia moich kompetencji w okresie studiowania przyczyniła się praca związana z tematyką studiów. Rola uczelni, mówiąc dość optymistycznie, była znacząca. Posiadałam szeroką wiedzę teoretyczną, którą mogłam i potrafiłam wykorzystać. Może przyczynił się do tego fakt, że miałam sprecyzowany cel zawodowy - szeroko ujmując - projekty europejskie. Uczelnia oferuje kilka przedmiotów związanych z tą tematyką. Niemniej jednak uważam, że jest zbyt mało zajęć praktycznych, jak np. wykorzystanie arkusza kalkulacyjnego do obróbki danych, pisanie biznes planów, opracowanie analiz finansowych, itp. [W163]

Niekiedy strategii studentów są w większym stopniu nastawione na studiowanie i nieco bardziej skomplikowane, ale przy odpowiednim planowaniu i jasnej wizji przyszłości, prowadzą do podobnych sukcesów.

Bardzo cenię sobie doświadczenie zdobyte na UEP, które stanowiło jedną ze składowych umożliwiających mi objęcie obecnie zajmowanego stanowiska. Uczelnia wzbogaciła moje zdolności interpersonalne, organizacyjne oraz wiedzę teoretyczną w zakresie szeroko rozumianej gospodarki międzynarodowej. Niemniej jednak podjęcie drugiego kierunku na PP umożliwiło mi stworzenie bardziej kompletnego profilu zawodowego z uwzględnieniem aspektu technicznego. W systemie szkolnictwa położyłabym większy nacisk na praktykę i zadania typu case study bazującymi na realnych problemach biznesowych z jakimi muszą się zmierzyć korporacje. Dodatkowo skupiłabym większą uwagę na nauce języków i zaawansowanych programów komputerowych (w obu przypadkach siatka godzinowa była zdecydowanie niewystarczająca). Ponadto niezwykle istotnym jest zdobywanie doświadczenia w trakcie wakacji poprzez różnego rodzaju: staże, praktyki, szkolenia, certyfikaty państwowe [W134]

Po drugie, co już wynika z zacytowanych wypowiedzi, jedna z podstawowych wartości studiowania, wyraża się w rozwoju intelektualnym – dostarczaniu wiedzy teoretycznej, czy merytorycznej, która umożliwia rozpoznawanie i rozumienie zjawisk i zmian w otoczeniu.

Uczelnia - oczywiście same wykłady i ćwiczenia, które dają ogólną wiedzę z dziedziny ekonomii - przedstawiają procesy, jakie rządzą gospodarką, pokazują, że "zawsze coś z czegoś wynika i coś nie bierze się z nikąd" [W102]

Rozwój ten niektórzy traktują szerzej, twierdząc, że w efekcie studiowania z jednej strony nabywają nową wiedzę, a z drugiej odnajdują kierunki dalszego rozwoju zawodowego.

Uczelnia daje podstawy teoretyczne. Studia pokazują, w jaki sposób szukać potrzebnych informacji. Dają szeroki zakres wiedzy, tak by każdy mógł wybrać dziedzinę, w której się odnajduje i rozwijać się w niej. Młodzi ludzie często jeszcze nie wiedzą co chcieliby robić w przyszłości. Studia pokazują możliwości. Wspomniane wcześniej podstawy teoretyczne mają odzwierciedlenie w późniejszej pracy, ale kończąc studia czułam, że mało mam praktyki, dlatego też w trakcie studiów odbyłam na własną rękę kilka praktyk i staż. To w sumie pozwoliło mi pracować w zawodzie na stanowisku, które mnie zadowala :) [W48]

Uczelnia pomogła mi nieznacznie, bardziej w nakierowaniu mnie na właściwe tory, poznania tematyki, która mnie zainteresowała (w moim wypadku była to logistyka), gdyż wcześniej nie brałam pod uwagę możliwości poprowadzenia swojej kariery w tym kierunku, większość potrzebnych mi do pracy kompetencji nabyłem sam (znajomość j. angielskiego czy swobodna obsługa komputera), albo dopiero w trakcie okresu próbnego na swoim stanowisku pracy. [W186]

Studia były okresem nauki odpowiedzialności, samodzielności i zaradności. Szybki kurs dorosłości, umiejętności odnalezienia się w różnych sytuacjach, otoczeniu i środowisku. Dały możliwość poszukiwania własnych zainteresowań, [były] okazją do poznania ciekawych ludzi. Nauczyły dobrej organizacji, samodyscypliny oraz rozwijały ambicje, Cechy bardzo ważne w późniejszym życiu zawodowym każdego człowieka, który staje w szranki z absolwentami różnych uczelni. [W67]

Po trzecie, jak widać, wartość studiowania wyraża się także w rozwoju kompetencji społecznych, w szczególności tych związanych z nawiązywaniem i podtrzymywaniem relacji międzyludzkich. Studia pomagają również w nabywaniu wielu umiejętności interpersonalnych i osobistych związanych z autoprezentacją, zarządzaniem czasem i ustalaniem priorytetów, działaniem pod presją czasu i w sytuacjach stresowych. Największe znaczenie mają tu sposoby zaliczania przedmiotów, sesje egzaminacyjne, liczne projekty realizowane w grupach.

Ilość materiału jaka była do opanowania oraz charakter studiów zmusił mnie do nauczenia się szybkiego ustalania priorytetów oraz hartowania odporności na pracę w warunkach stresujących, a to mocno przydaje mi się w obecnej pracy. Mnogość projektów, jakie trzeba było przygotować, pomogła mi rozwinąć umiejętność pracy w zespole, a dzięki temu lepsze zrozumienie jak zachowują się inni ludzie i w jaki sposób może to wpłynąć na pracę całego zespołu. A wszystko to tylko dzięki uczelni. [W208]

Po czwarte (jest to głos mniejszości, ale warto o nim wspomnieć), sposób organizacji studiów magisterskich na UEP umożliwia, zdaniem osób mocno zaangażowanych w pracę zawodową, jednocześnie łączenie nauki i pracy. Przyczyniają się do tego zarówno nieobowiązkowe wykłady, małe obciążenie bieżącymi obowiązkami na studiach, jak i podejście wykładowców, którzy raczej skłonni są godzić się na indywidualny sposób zaliczania przedmiotów.

Do rozwinięcia moich kompetencji w okresie studiowania przyczyniło się to że już na II roku MSU podjęłam pracę zarobkową. Jestem wdzięczna pracownikom Uczelni za to że dali mi możliwość pogodzenia pracy na 3/4 etatu ze studiami dziennymi. [W423]

Podobnych wypowiedzi jest więcej.

Podsumowując, studiowanie samo w sobie przyczynia się zdaniem badanych przede wszystkim do rozwoju intelektualnego (nabywanie wiedzy o zjawiskach społeczno-gospodarczych) i pozwala na rozwój kompetencji społecznych. Gorzej wypada w kwestii rozwoju i doskonalenia zawodowego. Wypowiedzi osób pracujących pokazują, że sposobem na połączenie tych dwóch kwestii może być sprytnie wykorzystanie rozmaitych form organizacji studiów na poziomie uczelni i poszczególnych zajęć (tok indywidualny, zmiany grup ćwiczeniowych, opuszczanie wykładów). Należałoby zastanowić się w jakim stopniu uczelni rzeczywiście zależy na zagospodarowaniu ewidentnej luki w sferze kształcenia zawodowego (w miejscu pracy), a na ile rozwiązaniem może/powinna być współpraca w tym obszarze z instytucjami rynku pracy i organizacjami gospodarczymi. Na ten moment, sfera ta regulowana jest przez indywidualne strategie osób studiujących. Taki stan rzeczy może niestety wzmacniać przekonanie, że autorem sukcesu na rynku pracy jest raczej osoba studiująca, a w mniejszym stopniu uczelnia. Innymi słowy może to być powodem słabszej identyfikacji z Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu, a w przyszłości mniejszej lojalności absolwentów. Wypowiedzi badanych mocno wspierają tezę o braku identyfikacji z uczelnią jako aktywną instytucją pośredniczącą między studiowaniem a rynkiem pracy.

4.2. ZAJĘCIA DYDAKTYCZNE I NAUCZYCIELE AKADEMICKY

Wielu badanych pozytywnie wypowiada się w kwestii zajęć dydaktycznych oraz kadry akademickiej. Jest to duża grupa opinii, w której można wskazać konkretne czynniki satysfakcji z uczestnictwa w wykładach, ćwiczeniach, czy laboratoriach. Co ciekawe, mimo znaczącej liczby wypowiedzi dotyczą one bardzo podobnych i dosłownie kilku kwestii.

Najbardziej widoczne w wypowiedziach absolwentów jest to, że najczęściej odnoszą się pozytywnie do aktywnych form kształcenia – w szczególności do projektów zaliczeniowych (głównie zespołowych) oraz ćwiczeń, laboratoriów, dyskusji i analiz przypadku (*case studies*). Z tymi formami i metodami nauczania badani łączą konkretne korzyści w zakresie rozwoju kompetencji. Poniżej prezentujemy kilka dłuższych wypowiedzi, które to ilustrują.

Najlepiej przygotowały mnie do zawodu prace projektowe – zaliczeniowe, wymagające zasięgania wiedzy w różnych źródłach, pracy zespołowej, pracy pod presją czasu, które wymagały samodzielnego myślenia i większego nakładu pracy. [W369]

Uważam, że najbardziej moje kompetencje rozwinęły się poprzez zadania typu "case study". Dzięki nim już jako studentka mogłam wykorzystać teorię w praktyce. [W413]

Praca zespołowa, realizacja wielu projektów opartych na praktyce gospodarczej w zespole. Interakcje między studentami a kadrami. [W433]

Z materiału badawczego bardzo jasno wynika, że osoby studiujące dostrzegają największe korzyści z udziału w aktywnych formach pozyskiwania wiedzy i umiejętności. To oczekiwanie narzuca na wykładowcę rolę osoby inicjującej, ale także jedynie współtworzącej środowisko uczenia się, a nie dominującej w tym polu. Kolejna wypowiedź jest podobna.

Na rozwój moich kompetencji w największym stopniu wpłynęły zajęcia praktyczne (ćwiczenia) gdzie rozwiązywano konkretne przypadki i zadania (*case studies*, ćwiczenia i zadania matematyczne pozwalające zapoznać się z arkuszami kalkulacyjnymi, przygotowywanie prezentacji na konkretne tematy (nauka Power Point i pracy w grupie), kurs przygotowujący do certyfikatu BEC. Zajęcia i warsztaty organizowane na uczelni przez firmy. Duży wpływ na rozwój moich kompetencji miały również praktyki i staże odbywane w trakcie studiów- organizowane już w moim własnym zakresie. [W176]

Jak widać, oczekiwania są jasne i pozostają w ścisłej relacji z rozwojem zawodowym. Pojawiają się także wypowiedzi w podobnym duchu, w których absolwenci sugerują wręcz konkretne kierunki zmian.

Podczas studiów najbardziej przydała mi się praca nad projektami z różnych przedmiotów, sporządzanie atrakcyjnych prezentacji (umiejętność autoprezentacji) oraz uczestniczenie w projekcie badawczym. Bardzo rozwijające były wykłady z obcokrajowcami, którzy prezentowali inne podejście do pracy niż jest to w Polsce. Proponuję dużo zajęć, które podejmują tematy związane z bieżącymi wydarzeniami w gospodarce/polityce + zajęcia - ćwiczenia z projektem na semestr lub miesiąc oraz angażowanie zagranicznych przedsiębiorców do prowadzenia zajęć. [W201]

Dwa modele rozwoju: specjalista lub wysoce rozwinięte zdolności interpersonalne. UE powinno się skupić właśnie na tym drugim modelu - ciężko po studiach być specjalistą, zwłaszcza o takim profilu jak oferuje UE. Myślę, że moim atutem są kompetencje interpersonalne i niestety większość z nich wykształciłem poza uczelnią - grając w drużynie koszykówki czy pracując. Oczywiście uczelnia też miała swój wpływ - praca w zespołach, prezentacje, wyszukiwanie informacji. Jednak po zakończeniu studiów trzeba się wszystkiego nauczyć w pracy. Położyłbym nacisk na: większą liczbę praktyków (z nimi zajęcia były najwartościowsze) - więcej ćwiczeń, mniej wykładów (książkę zawsze można czytać w domu), więcej zaliczeń na zasadzie prac projektowych + jego obrona, większy nacisk na znajomość prawa - nie kucie, a praca z aktami prawnymi, inne proporcje po wybraniu specjalizacji: jesteś na inwestycjach, to nie ma prawa po jej wyborze pojawić się taki przedmiot jak marketing, praktyka, [...] arkusze kalkulacyjne, prezentacje. [W377]

Pilnym wyzwaniem dla UEP jest więc takie przygotowanie oferty studiów i kadry akademickiej, którego wynikiem będą efekty w postaci rozwoju intelektualnego (akademickiego), ale w ścisłym powiązaniu z praktyką gospodarczą i rynkiem pracy. Nowa Ustawa o szkolnictwie wyższym otwiera ogromne możliwości w tym zakresie i UEP, by umacniać swoją pozycję musi bezwzględnie wykorzystać te szanse (mowa tu m.in. o dualnym kształceniu, kształtowaniu oferty typu *work-based studies*, gdzie uczelnia

diagnozuje i uznaje kompetencje osób już pracujących i formułuje programy pozwalające na uzupełnienie tych kompetencji i zdobycie dyplomu, poszerzenie współpracy z praktykami biznesu itp.).

Należy wyraźnie podkreślić, że aktywne formy udziału w zajęciach przynoszą, zdaniem badanych bardzo konkretne korzyści w postaci umiejętności cenionych w miejscu pracy. Tego typu zajęcia i sposoby zaliczania poszczególnych kursów są niewątpliwie ogromną zaletą studiów na UEP.

W czasie studiów nie podejmowałam prac zarobkowych na dłużej i praca którą podjęłam to pierwsza poważna dla mnie praca. Na studiach wielokrotnie denerwowały nas wystąpienia przed grupą prezentację czy zajęcia czysto warsztatowe ale dzisiaj wiem że były to bardzo ważne zajęcia które pozwoliły na rozwinięcie swoich umiejętności, które bardzo przydają mi się w dzisiejszej pracy. [W189]

Uczelnia dosyć często stawiała na pracę grupową, a w mojej obecnej pracy jednym z pryncypiów jest właśnie praca zespołowa - wzajemne wsparcie i oddanie się danym zadaniom, ukierunkowane na realizację postawionych celów. [W223]

Na wielu zajęciach robiliśmy projekty i zadania które wymagały publicznych wystąpień na forum grupy, dzięki nim nabraliśmy pewności siebie, swobody w wygłaszaniu własnych opinii i poglądów, obrony swoich argumentów i przedstawienia swoich pomysłów w możliwie najlepszym sposobie - to w życiu bardzo się przydaje. [W271]

Ilość materiału jaka była do opanowania oraz charakter studiów zmusił mnie do nauczenia się szybkiego ustalania priorytetów oraz hartowania odporności na pracę w warunkach stresujących, a to mocno przydaje mi się w obecnej pracy. Mnogość projektów, jakie trzeba było przygotować, pomogła mi rozwinąć umiejętność pracy w zespole, a dzięki temu lepsze zrozumienie jak zachowują się inni ludzie i w jaki sposób może to wpłynąć na pracę całego zespołu. A wszystko to tylko dzięki uczelni. [W208]

Praca zespołowa, zaangażowanie w pozyskiwanie wiedzy i praktyczne wykonywanie projektów badawczych, czy eksperckich prowadzą zdaniem badanych do rozwoju umiejętności pracy w grupie, umiejętności autoprezentacji, zarządzania czasem i pracy w stresie.

Interesujące jest także to, że absolwenci najbardziej krytykują tradycyjne formy nauczania – wykłady i uczenie się na pamięć. W oparciu o tę krytykę i całkowicie pod prąd logice tradycyjnego kształcenia budują własne strategie rozwoju kompetencji zawodowych. Kolejna wypowiedź dobrze wiąże to, o czym mowa była do tej pory, a jednocześnie pokazuje kierunek i sens indywidualnej aktywności studentów.

Najbardziej przyczyniły się do tego zajęcia praktyczne, rozwiązywanie tzw. *case study*, a także wykłady prowadzone w luźny, przystępny i zrozumiały sposób (zamiast np. czytania slajdów przez prowadzącego lub – co gorsze – kazania nam przepisywać treść slajdów, bo i takie przypadki się zdarzały). W związku z tym, że niewiele zajęć było prowadzonych w taki otwarty sposób, to rola uczelni w rozwijaniu moich kompetencji jest też niewielka. W czasie studiów dużo pracowałam, na różnych stanowiskach np. hostessa, modelka, [...], służby informacyjne, sprzedawca, ankieter. Tak naprawdę dzięki pracy jaką podejmowałam w czasie studiowania nabyłam kompetencje i doświadczenia, umiejętności organizacji i rozmawiania z ludźmi. Mam żal do Uniwersytetu Ekonomicznego za to, że nie nauczył mnie praktycznych i przydatnych w

życiu rzeczy. Klepanie na pamięć niepotrzebnych wzorów i regułek nic mi nie dało, niczego już nie pamiętam ze studiów, a minął tylko rok od ich ukończenia. [W22]

Z niektórych wypowiedzi można wywnioskować, że aktywne formy kształcenia, choć najbardziej cenione, wciąż należą do mniejszości. W następnym cytacie mowa jest także o nauczaniu języków obcych.

Najlepszą formą rozwijania kompetencji były projekty własne/grupowe oraz praca magisterska. Szkoda że praca projektowa stanowi jedynie ułamek zajęć na uczelni, która ciągle w dość konserwatywny sposób umożliwia zdobywanie wiedzy. Towaroznawstwu przysługiwał tylko jeden język obcy, zajęcia równały w dół więc wiedzę językową musiałam zdobywać poza uczelnią. [W218]

Niestety zajęcia z języków obcych oceniane są bardzo krytycznie – w szczególności jeśli idzie o ich ilość. Jest to bardzo ważna kwestia, o której wspominamy także w dalszej części raportu. Zostawiając problem nauczania języków obcych, warto jeszcze na chwilę zatrzymać się na kwestii związanych ze stosowaniem wykładu. Kolejna wypowiedź dobrze naświetla to zagadnienie.

Jednym z najważniejszych była chęć uczęszczania na wykłady – bywały takie na które chodziły 2 osoby, w tym czasie można było zdobyć możliwość rozmowy z osobami zajmującymi stanowiska wyższego szczebla. Poznanie programu specjalistycznego STATISTICA. Na większości zajęć były projekty wykonywane w grupach dające możliwość nauki pracy w zespole. Na studiach podyplomowych rozwinęłam własne zainteresowania, poznałam elementy statystyki i ekonometrii które można wykonywać w arkuszu kalkulacyjnym – na studiach licencjackich niestety nie miałam takiej możliwości. [W192]

Wypowiedź ukazuje dość paradoksalną sytuację, w której studentka rozwija swoje kompetencje dzięki niskiej frekwencji na wykładach. Sytuacja ta pokazuje, że rozwój ma miejsce w szczególności w mniejszej grupie, gdzie możliwa jest interakcja z prowadzącym. W takiej sytuacji ujawnia się główna wartość zajęć, polegająca na możliwości uczenia się od osób posiadających wiedzę i doświadczenie. Pytanie czy wykład jako forma organizacji zajęć z zamierzenia prowadzi do takich efektów? Powstaje tu realny problem związany z tym, w jaki sposób nauczać aktywnie (tj. odpowiadając na potrzeby studentów i pracodawców) w dużych grupach wykładowych. W kontekście tej wypowiedzi warto podjąć refleksję na temat konieczności udziału bądź też nie w zajęciach dydaktycznych, w tym wykładów. Z jednej strony, za uznaniem nieobowiązkowości wykładów przemawia tradycja akademicka, ale z drugiej obecnie wiele treści, które niegdyś były dostępne jedynie na wykładach można pozyskać swobodnie, szybciej i wygodniej z innych źródeł. Forma wykładu – najmocniej krytykowana przez studentów – praktykowana w sposób klasyczny, jako transmisja wiedzy od wykładowcy do studentów musi ustąpić na rzecz form aktywnych, czy też podejścia konstruktywistycznego. Krótka wypowiedź jednego z absolwentów dotycząca najbardziej wartościowych form kształcenia na UEP uzmysławia całe spektrum kompetencji akademickich, niezbędnych do sprostania oczekiwaniom studentów.

Wykorzystanie wiedzy teoretycznej w praktyce, realizacja wielu projektów zaliczeniowych, prace dyplomowe - badawcze, odpowiednia motywacja. [W473]

W materiale badawczym bardzo podobnych wypowiedzi jest całe mnóstwo. Czego oczekuje student UEP? Wiązania teorii z praktyką, aktywnych form zaangażowania w zdobywanie wiedzy powiązanej z

przyszłym miejscem pracy, projektów zespołowych i badawczych, odpowiednio kierowanych i wspieranych przez nauczycieli. Stąd, niezbędne, a wręcz priorytetowe jest ciągłe doskonalenie kadry dydaktycznej, organizacja szkoleń i innych form rozwoju kompetencji dydaktycznych i pedagogicznych, udział w konferencjach poświęconych tym zagadnieniom, wymiana doświadczeń, dzielenie się własnymi osiągnięciami w tym obszarze, dyskusje i otwarcie na pomoc osobom niedoświadczonym. Strategia uczelni, jako jeden z kierunków rozwoju określa doskonalenie kadry akademickiej. Wiele dzieje się w tej kwestii, ale działania te są nierzadko rozproszone lub incydentalne. Na tym tle na uwagę zasługuje organizowany od kilku lat przez władze uczelni we współpracy z Katedrą Edukacji i Rozwoju Kadr Kurs pedagogiczny dla doktorantów i młodej kadry UEP, organizowanie wewnętrznej konferencji dydaktycznej, wprowadzenie zajęć rozwijających kompetencje dydaktyczne do programów studiów doktoranckich. Pilną kwestią jest jednak szersze, a może nawet systemowe wsparcie rozwoju kompetencji dydaktycznych i pedagogicznych nauczycieli akademickich i doktorantów. Chodzi bowiem o zmianę podejścia do nauczania akademickiego – o zmianę kulturową i strategiczną.

Kształtowanie świadomej strategii dydaktycznej uczelni jest ogromnym wyzwaniem – szczególnie w zestawieniu z najważniejszymi wartościami akademickimi, swobodą i wolnością badaczy i nauczycieli akademickich w zakresie kształtowania treści nauczania i wyboru metod kształcenia. Nie chodzi jednak o to, aby coś narzucać. Celem jest raczej wspieranie nauczycieli, tak by mogli odpowiadać na aktualne oczekiwania studentów, korzystając z wypracowanych na świecie sposobów nauczania i motywowania studentów. Relacja nauczyciel akademicki-student jest głównym elementem jakości kształcenia, rozumianej jako konkretne doświadczenie studentów w codziennym kontakcie z uczelnią. Stąd, działania wspierające właśnie w tym obszarze muszą być priorytetem uczelni.

4.3. DOŚWIADCZENIA ZAWODOWE

Rola uczelni była znacząca, ale najważniejsze okazały się praktyki odbywane w trakcie trwania studiów w dwóch firmach, na podobnych stanowiskach. [W6]

Przywołana wypowiedź pokazuje, że realizacja kierunku studiów na UEP powinna odbywać się równolegle ze zdobywaniem doświadczeń zawodowych. Niewątpliwie, ta krótka wypowiedź reprezentuje główną myśl zawartą we wszystkich podobnych opiniach badanych absolwentów. Wejście na rynek pracy z sukcesem wymaga łączenia wielu aktywności, z których każda rozwija różne kompetencje. W tym kontekście samo uczęszczanie na zajęcia jest niewątpliwie podejściem niewystarczającym. Pokazują to poniższe cytaty.

Dużo pomaga doświadczenie w organizacjach studenckich, kole naukowym, staże/praktyki. Same studia nie starczą trzeba zdobywać praktyczne doświadczenia. Najbardziej z zajęć przydała się praca projektowa, praca w zespole. [W18]

Praktyki i staże oraz wiedza zdobywana na własną rękę najbardziej rozwinęły moje kompetencje. Uczelnia zapewniła ekonomiczny tok rozumowania, myślenia, dała podstawy do treningu umysłu jednak wiedza nabywa na uczelni w bardzo niskim stopniu jest przydatna na rynku pracy. Czego się nauczyłem bardzo szybko z głowy uleciało. Za dużo teorii, liczb, historii, reguł - za mało wiedzy praktycznej. [W66]

Swoje kompetencje w największym stopniu rozwinęłam podczas praktyk studenckich - lecz nie tych obowiązkowych (które trwały zaledwie 3 tygodnie), tylko zorganizowanych we własnym zakresie. Uczelnia dała mi bardzo dobre podstawy i pewien poziom wiedzy, lecz wymagała ona dopełnienia praktyką w stopniu, jakiego nie zapewniały zadania wykonywane na ćwiczeniach. [W42]

Uczelnia - oczywiście same wykłady i ćwiczenia, które dają ogólną wiedzę z dziedziny ekonomii - przedstawiają procesy jakie rządzą gospodarką, pokazują, że „zawsze coś z czegoś wynika i coś nie bierze się z nikąd”. Na pewno praca jaką podejmowałam w czasie studiów również dała mi lepszy start po nich. Niestety bez doświadczenia, nie ma czego szukać na rynku pracy. Z drugiej jednak strony przyczyniło się to do mniejszej uwagi poświęconej poszczególnym przedmiotom. [W102]

Ostatnia opinia pokazuje możliwe konsekwencje orientacji prozawodowej w trakcie studiów. Łączenie nauki i pracy lub praktyki wiąże się z koniecznością dobrej organizacji czasu. Niestety, z wypowiedzi absolwentów wynika jasno, że możliwe konflikty na tym polu zwykle rozstrzygane są na korzyść aktywności zawodowej. Prowadzi to do konkretnych problemów organizacyjnych a w konsekwencji do negatywnej oceny uczelni. Kolejna wypowiedź pokazuje tego typu sytuację.

Największe znaczenie miała dla mnie potrzeba utrzymania się na studiach pod względem finansowym – motywacja, aby godzić pracę ze studiami. Fakt wielu obowiązków w krótkim czasie wpłynął z pewnością na kształtowanie charakteru. Dzięki pewnej elastyczności planu zajęć oraz wyrozumiałości części prowadzących mogłam pogodzić początkowo pracę w tygodniu (popołudnia i noce), później zaś pracę na pełen etat w godzinach 8-16 z zajęciami prowadzonymi w trybie dziennym. Niestety przez większość czasu uczelnia była dla mnie zbyt "oficjalna", nie przemawiała w sposób zrozumiały, może przez zbyt profesjonalne podejście. Brak praktycznych zajęć w danej dziedzinie lub jasno sformułowanej informacji jaki sens ma nauka tego, co jest wykładane zniechęcało. Tak samo jak notoryczne powtarzanie tego samego materiału na różnych przedmiotach. Najwięcej umiejętności zyskałam dzięki moim rodzicom oraz podczas pracy na V roku dzięki zaangażowaniu mojego pracodawcy. Również potrzeba samodzielności odegrała tu bardzo istotną rolę. [W82]

Jest to ważny głos, który ilustruje jak złożone i wymagające są oczekiwania studentów wobec uczelni. Oczekiwania te nierzadko podporządkowane są celom zawodowym – sprowadzając rolę uczelni do wyposażania studentów w kompetencje niezbędne na rynku pracy oraz do organizatora praktyk i staży zawodowych. Ta wypowiedź nie jest jednostkowa. Studenci nie tylko oczekują, że uczelnia zorganizuje sytuację uczenia się w taki sposób, aby umożliwić jednoczesny rozwój intelektualny i zawodowy, ale sugerują wręcz, że to uczelnia winna podporządkować swoje działania względem rynku pracy. I tak, dużą satysfakcję przynoszą m.in. działania administracji i nauczycieli polegające na umożliwianiu swobodnego podejmowania pracy zawodowej lub praktyk.

Samodzielna nauka w kierunku własnych zainteresowań (programowanie w wybranej technologii) i praca zarobkowa podczas studiów. Pracę zawsze wyszukiwałam sam, jedynie praktyki obowiązkowe były sugerowane przez Promotora. Wykładowcy zawsze życzliwie

odnosili się, gdy nie byłem obecny na zajęciach, ponieważ w tym czasie pracowałem (4 dni w tygodniu na pełen etat). [W50]

Do rozwinięcia moich kompetencji w okresie studiowania przyczyniło się to że już na II roku MSU podjęłam pracę zarobkową. Jestem wdzięczna pracownikom Uczelni za to że dali mi możliwość pogodzenia pracy na 3/4 etatu ze studiami dziennymi. [W423]

Paradoksalnie, osoby studiujące dziennie, ale pracujące zadowoleni są wówczas, gdy uczelnia umożliwia im realizację zajęć w trybie zaocznym. Główne pretensje absolwentów, o których więcej później, dotyczą właśnie tego, że Uniwersytet albo uniemożliwia, albo utrudnia, albo wręcz nic nie robi w kwestii łączenia studiowania i zdobywania doświadczeń na rynku pracy. Oto przykład:

W największym stopniu do mojego rozwoju przyczyniły się praktyki zawodowe, (ale nie te wymuszone 3 tygodniowe praktyki po 2. roku studiów gdy żadna poważna oferta nie była jeszcze dostępna) na które zgłosiłam się po 3. roku studiów. Miałam już wówczas wystarczającą wiedzę, aby zacząć całościowo patrzeć i rozumieć zagadnienia z obszarów finansów i rachunkowości. Rola uczelni ograniczała się do utrudniania współpracy poprzez zarzucanie formalnościami (uczelnia była stroną umowy mimo, że to ja znalazłam ofertę i załatwiałam wszelkie formalności). Dzięki własnemu uporowi i chęci rozwoju po zakończeniu praktyki pracowałam jeszcze w tej firmie przez pewien czas i miałam okazję w praktyce zobaczyć to o czym mówiono na zajęciach na uczelni. [W503]

Oczywiście jest to złożony problem, który jednak wymaga rozstrzygnięć. Jaka jest ogólna wizja uczelni w tej kwestii? W jaki sposób uczyć studentów rozumienia zjawisk gospodarczych, dając im jednocześnie możliwość stosowania wiedzy w praktyce? Uniwersytet Ekonomiczny jednoznacznie traktowany jest przez absolwentów jako uczelnia o charakterze zawodowym. Pokazuje to dobrze kolejna wypowiedź.

Rozwój moich kompetencji w okresie studiowania był w dużej mierze spowodowany realizowanymi przeze mnie dodatkowymi praktykami zawodowymi, których niestety zabrakło na uczelni. Kierunek na którym studiowałam obejmował głównie (w 70%) naukę teorii ekonomicznych, które pomagają zrozumieć rzeczywistość gospodarczą, niemniej jednak ich znajomość nie jest ceniona przez dzisiejszych pracodawców. Dzisiaj na rozmowach kwalifikacyjnych pracodawcy sprawdzają umiejętność komunikowania się w obcych językach kandydata, sprawdzana jest umiejętność posługiwania się w stopniu zaawansowanym programami komputerowymi i odporność na stres. W trakcie realizowania przeze mnie programu studiów zabrakło praktycznych zajęć z psychologii biznesu, ćwiczeń w zakresie umiejętności interpersonalnych, a nawet zwykłego przygotowania Savoir-vivre w biznesie czy w pracy. [W216]

Poniżej przytaczamy jeszcze dwie dłuższe wypowiedzi, które w podobnym tonie ukazują priorytet w nastawieniu studentów na kształcenie podporządkowane potrzebom rynku pracy.

Praca zawodowa, kontakty z osobami będącymi fachowcami w swojej dziedzinie. Uczelnia dała mi: szeroką wiedzę teoretyczną i niskie umiejętności praktyczne. Ta pierwsza umożliwiła mi zdobycie wiedzy praktycznej poza murami uczelni. Aby podjąć pracę księgowego na samodzielnym stanowisku nie wystarczyło samo ukończenie UEP, praktykę zdobywam do dziś.

Szkoła nauczyła mnie radzenia sobie z problemami wielkich korporacji, łączenia międzynarodowych spółek, a podstawowych czynności związanych z prowadzeniem małej działalności gospodarczej niestety musiałem nauczyć się sam na własnych błędach. Przekazywana wiedza na UEP w moim mniemaniu jest zbyt "górnymi lotami" i dotyczy pracy nielicznych absolwentów. [W348]

Rozwinięcie kompetencji może nastąpić wyłącznie poprzez realizowanie praktyk/staży. Same zajęcia na uczelni nie dają wiele, jedynie przedmioty specjalistyczne podczas których używa się np. dużo excela. Zdecydowanie powinniście narzucić więcej zajęć praktycznych (np, praktyki wakacyjne w każde wakacje, nie tylko raz na 5 lat), dodatkowo dobrze by było zachęcać do podejmowania praktyk i staży we własnym zakresie, już od początku studiów. [W 312]

To jaką drogę obierze uczelnia, zależy od niej. Oczekiwania są jednak bardzo konkretne i jasne. Główny problem społeczności akademickiej, nad którym warto dyskutować, dotyczy tego, jak sprostać tym oczekiwaniom, nie tracąc własnej tożsamości jako uczelni wyższej – uniwersytetu. Szerszym zadaniem uczelni jest nie tylko kształcenie kadr dla gospodarki, ale przygotowanie obywateli dla społeczeństwa i społeczności międzynarodowej.

Na poziomie indywidualnym studenci realizują strategie polegające na łączeniu różnych działań w trakcie studiowania. Na przykład:

Moim zdaniem największą rolę odegrały podejmowane przeze mnie staże, praktyki i wolontariat w czasie studiów, które przygotowywały do pracy po ukończeniu studiów. Poza tym umiejętność samodzielnej mobilizacji do podnoszenia swoich kwalifikacji wykorzystując czas pomiędzy zajęciami. Korzystanie z wykładów otwartych, spotkań z praktykami biznesu. Praca w grupie na ćwiczeniach oraz przygotowywanie się na zajęcia - nauka systematyczności. [W185]

Pytanie jednak, co uczelnia jako instytucja może robić – w jaki sposób i na jakim poziomie działać, aby umożliwiać wszechstronny rozwój studentów. Które z działań powinny być podejmowane na poziomie kierunku, wydziału i całej uczelni. Opinie absolwentów jednoznacznie pokazują, że identyfikują się głównie z kierunkiem studiów i specjalnością. Jakkolwiek, kształcenie języków obcych leży ich zdaniem w gestii uczelni.

Praktyki i staże, które podjęłam w 4 różnych firmach, z czego staż był organizowany przez Uczelnię, dzięki której miałam możliwość przejść etapy rekrutacji i pogłębić doświadczenie zawodowe. Studiując na Towaroznawstwie, jeszcze bardziej poznałam to, co chciałabym robić w przyszłości z uwagi na dużo zajęć w laboratorium oraz wykonywanych projektów, także w terenie, z czego jestem zadowolona i poznałam pracę od strony praktycznej. Najbardziej jestem niezadowolona z języków na Uczelni, które skończyły się na 3 roku i były tylko po to, żeby były, a bardziej byłam do nich przygotowana, zdając egzamin maturalny na poziomie rozszerzonym niż na studiach, niestety. [W292]

Podsumowując należy podkreślić, że badane osoby wyrażają jasne przekonanie, że główną rolą uczelni jest kształcenie na rzecz rynku pracy. Uniwersytet Ekonomiczny postrzegany jest jako uczelnia zawodowa. Oceny pozytywne dotyczą wywiązywania się właśnie z tej roli. O ile w kwestiach związanych z rozwojem intelektualnym krytyka absolwentów dotyczy niektórych form nauczania (głównie wykładów),

o tyle w sferze rozwoju zawodowego krytyka ta jest szersza i bardziej jednoznaczna. Uczelnia nie do końca radzi sobie z dawaniem możliwości i wspieraniem bieżącej, równoległej realizacji rozwoju akademickiego i zawodowego. Jest to ogromne wyzwanie dla uczelni, które wymaga koordynacji sfery dydaktyki z innymi i ciągłego doskonalenia form współpracy z gospodarką.

4.4. SAMOROZWÓJ

Jednym z głównych czynników sukcesu absolwentów na rynku pracy jest ich własna aktywność. Studenci podejmują szereg działań na rzecz własnego rozwoju, dążąc do kształtowania pozycji na rynku pracy. Aktywność pojawia się wszędzie tam, gdzie uczelnia nie robi tego bezpośrednio. Jest ona niezbędna aby wykorzystać potencjał studiów wyższych i własnych możliwości. Jak stwierdził jeden z badanych na rozwój kompetencji mają wpływ różne czynniki:

45% uczelnia, 30% inni ludzie - inspiracja, 25% praca własna. [W57]

To równanie rozwija w nieco krytycznej wypowiedzi inny absolwent.

Wiedza i umiejętności zdobyte na uczelni oczywiście są pomocne, ale w moim przypadku najważniejsza była determinacja i motywacja do prowadzenia własnej działalności. Myślę, że też odwaga. Poza tym na uczelni poznałem ciekawych ludzi, z którymi w dalszym ciągu współpracujemy zawodowo. Moim zdaniem brakuje przedmiotów dla przedsiębiorców, dla osób, które mają pomysły na swój biznes, dla tych, którzy chcieliby znaleźć inwestora. Większość przedmiotów skierowana jest dla osób szukających swojej szansy w pracy w korporacjach. [W69]

Jak widać własne cele rozwojowe są niezbędne do systematycznego budowania pozycji na rynku pracy już w trakcie studiów. Uczelnia daje jedynie pewne możliwości, lecz nie zastąpi studenta w jego własnym działaniu.

Do rozwinięcia moich kompetencji przyczyniła się własna silna wola, dążenie do celu i chęć podnoszenia własnych kwalifikacji. Uczelnia umożliwiła mi szerokie możliwości rozwoju i wykazania się w różnych dziedzinach, co pokazało mi, co bardziej a co mniej mnie interesuje. Ukierunkowałam swoje predyspozycje. [W 103]

Warto także odnieść się do tego, co wynika z wcześniejszej analizy. Absolwenci nierzadko mówią o samorozwoju i własnej aktywności w kontekście luki w kształceniu zawodowym, którą dostrzegają na studiach. Owa luka dotyczy braku systemowych działań związanych z pozyskiwaniem doświadczenia zawodowego, które byłyby wpisane w program studiów i realizowane przez uczelnię. Argumenty na rzecz tej tezy można znaleźć w wielu cytowanych wypowiedziach. Wspierają je także inne.

Duże zaangażowanie w naukę i jednoczesna praktyka. Dużą rolę odegrała część kadry naukowej Katedry Ubezpieczeń. Własne działania - praktyki, nauka języków do druga połowa sukcesu. [W113]

Na studiach licencjackich bardzo rozwinęła się znajomość języka niemieckiego, niestety brak kontynuacji nauki na studiach mgr spowodował zanik wiedzy. W okresie studiów zdobyłam niewielkie doświadczenie zawodowe, ale to dzięki samodzielnemu załatwieniu sobie praktyk,

staży. UEP nie kształci praktycznie, za dużo teorii, za mało praktycznych umiejętności, np. Obsługi specjalistycznych programów, nauki języków obcych. [W157]

Języki obce znam dzięki działalności własnej, uczelnia niestety nie przyczyniła się do zwiększenia poziomu znajomości języków obcych, pomimo kierunku: Biznes międzynarodowy. W znacznym stopniu do rozwinięcia moich umiejętności przyczyniła się organizacja studencka AIESEC – gdzie zdobyłam większość z ocenianych i potrzebnych w zawodzie cech. Uczelnia oferuje kształcenie na wysokim poziomie, ale pewne rzeczy powinny zostać poprawione np. kształcenie językowe. [W161]

Samodzielne podejmowanie działań - dodatkowe kursy specjalistyczne (np. w szkole giełdowej, kurs na samodzielną księgową czy dodatkowe kursy językowe). Niestety w mojej opinii na UEP nie zdobyłam wystarczającej wiedzy z tych dziedzin. Szczególnie kiepsko oceniam poziom rachunkowości na wydziale Ekonomii oraz ograniczenie liczby godzin na naukę języków (żeby zdobyć certyfikat LCCI z j. angielskiego byłam zmuszona zapłacić za dodatkowy kurs, który był prowadzony na UEP przez wykładowców UEP, co pozostawię bez komentarza). Na studiach brakowało zajęć praktycznych. [W406]

W przedstawionych wypowiedzi powraca kwestia praktyk zawodowych i nauki języków obcych. Są to obszary, w których niewątpliwie należy podjąć działania wzmacniające istniejące rozwiązania i wspierające rozwój kolejnych. W jednej z bardziej krytycznych opinii absolwent zwraca uwagę na wspomniany wcześniej tradycyjny – podający – system nauczania.

W czasie studiowania większość przydatnych umiejętności nabyłem samodzielnie poprzez różnego typu zainteresowania. System kształcenia na UEP należy do przestarzałych i nieefektywnych w mojej ocenie. Nauka polega na zapamiętywaniu (w większości) regułek i teorii, jednocześnie nie odnosząc jej do praktycznego zastosowania w przyszłej pracy. Ponadto nie ma zajęć, które uczyłyby umiejętności miękkich tj. słuchanie, motywowanie, organizacja pracy własnej czy zadawania pytań (chodzi o diagnozę potrzeb/problemów). [W148]

Receptą na tego typu problemy jest wprowadzanie angażujących metod kształcenia, bazujących na podejściu konstruktywistycznym, w którym student odgrywa aktywną rolę w procesie uczenia się poprzez rozwiązywanie problemów i wzajemne odnoszenie teorii i praktyki. W tym obszarze niezbędne są szkolenia i rozwój kadry akademickiej. Warunkiem takich zmian jest także otwartość nauczycieli akademickich na nowe rozwiązania i chęć rozwoju w obszarze kompetencji dydaktycznych i pedagogicznych. Zresztą rola kadry akademickiej jest znacznie większa aniżeli tylko nauczanie. Jest nią także motywowanie do rozwoju i uczenia się. Jest to ważnych czynnik, który w połączeniu z własną aktywnością może prowadzić do sukcesu.

Uczelnia nauczyła mnie segregacji informacji, pasja doktorów zachęcała do doszkalania we własnym zakresie, poznani na uczelni ludzie inspirowali i motywowali do pracy. [W205]

Co się przyczyniło do rozwinięcia moich kompetencji: ambicje i upór, wytrwała i ciężka praca, zaangażowanie w pracę naukową oraz przygotowanie pracy magisterskiej. Rola uczelni: inspiracje czerpane do niektórych pracowników naukowych, zachęta do podjęcia pracy naukowej (studiów doktoranckich), działalność w kole naukowym na UEP. [W232]

W największym stopniu do rozwinięcia kompetencji w okresie studiowania przyczyniła się praca własna (samodzielna). Rola uczelni zależała od pracowników (bo to z nimi była styczność). Jedni byli pomocni, inni wręcz przeciwnie. Istotnym czynnikiem było rozwijanie swoich zainteresowań (poprzez koła naukowe czy inne organizacje edukacyjne). [W 286]

Niektórzy absolwenci formułowali pewne zalecenia, które ich zdaniem mogłyby przyczynić się do wypełnienia luki, którą obecnie trzeba zagospodarowywać samodzielnie.

Uczelnia dawała duże możliwości rozwijania własnych zainteresowań, poprzez uczestnictwo w zajęciach obowiązkowych i dodatkowych. Jednakże mogłoby być więcej zajęć praktycznych we współpracy z zakładami pracy, gdzie byłaby okazja nauczyć się w praktyce wykorzystywać wiedzę teoretyczną. Rola uczelni była ogromna, jednakże uczestniczyłam też w kursach, które nie były organizowane przez uczelnię i to dzięki nim znalazłam obecną pracę. Warto większą uwagę przywiązywać do języków obcych, nie wystarcza już tylko j. angielski. Dla mnie podstawą była wiedza wyniesiona ze studiów, ale potrzeba też było dodatkowych kursów oraz szlifowania języków obcych. Na rynku pracy brakuje osób z wykształceniem "jakościowym technicznym". Tzn. z wiedzą na temat jakości co oferuje nasza uczelnia oraz wiedzą techniczną którą oferuje np. politechnika. Może warto otworzyć studia międzyuczelniane? [W224]

Oczywiście w kolejnych wypowiedziach powraca dylemat, o którym była mowa wcześniej. Jak odpowiadać na oczekiwania studentów w zakresie rozwoju zawodowego, nie obniżając jakości kształcenia i nie tracąc tożsamości uczelni jako uniwersytetu – tj. instytucji edukacyjnej, dbającej o rozwój intelektualny studentów i przygotowanie obywateli do świadomego zaangażowania w sprawy społeczne i gospodarcze? Oto apel jednego z absolwentów:

Praca POZA uczelnią, szkolenia we WŁASNYM zakresie. Uczelnia na każdym kroku utrudniała mi zdobywanie PRAKTYCZNEJ wiedzy. Pracownicy uczelni na każdym kroku utrudniali mi praktyki w branży finansowej. Najważniejsza obecnie jest praktyka, której nie uczy się na tej uczelni na studiach dziennych. Warto pozwolić studentom na praktyki w trakcie studiów o ile są związane z kierunkiem. Nie utrudniajcie już i tak ciężkiego życia. [W400]

Pojawiają się także kompletnie przeciwstawne opinie.

Wydaje mi się, że w największej mierze wpływ na rozwój kompetencji dorastającej osoby ma charakter oraz wychowanie. Ci, którzy będą chcieli skorzystać z nauki wyciągną z niej korzyści. Natomiast na opornych nie istnieje panaceum. Warto podnosić wymagania i poziom nauczania, wbrew obecnym trendom. Nawet jeżeli nie pozwoli to na zwiększenie kompetencji przyszłych absolwentów, rozwinię u nich spryt i zdolności ponad-merytoryczne w radzeniu sobie z ogromem obowiązków. Trudne pytania na egzaminach, wymagające kolokwia i nietolerowanie nieobecności. [W486]

W podsumowaniu warto podkreślić, że wypowiedzi absolwentów dotyczące samorozwoju odkrywają obszary, w których UEP mógłby podjąć działania podnoszące jakość kształcenia. Chodzi w szczególności o omawiane już wcześniej kwestie rozwoju kadry akademickiej, systemowego wsparcia rozwoju kompetencji zawodowych w miejscu pracy oraz w trakcie staży i praktyk, a także podjęcia dyskusji i konkretnych działań w obszarze języków obcych. Należy jednak pamiętać o tym, że studenci muszą

współtworzyć swój sukces na rynku pracy, a nie jedynie oczekiwać od uczelni, że ta zastąpi ich w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej. W tym kontekście niezwykle pozytywnie należy odnieść się do istniejących inicjatyw samorządu studenckiego (np. obozy adaptacyjne, organizacje studenckie), ale także konkretnych rozwiązań istniejących w programach studiów – np. zajęcia z Metodyki pracy umysłowej na Wydziale Ekonomii. W ramach tego przedmiotu istnieje kilkugodzinny blok zajęć dotyczących planowania własnej kariery, roli uczelni i własnej w kształtowaniu pozycji na rynku pracy.

4.5. ORGANIZACJE STUDENCKIE I ZAJĘCIA DODATKOWE

Uczelnia wyższa nie jest jedynie instytucją edukacyjną. Daje ogromne możliwości rozwoju we wszelkich obszarach poprzez wspieranie działalności studentów. Na UEP funkcjonuje kilkadziesiąt organizacji studenckich, a od wielu lat realizowany jest program zajęć otwartych. Absolwenci dostrzegają te inicjatywy i zauważają możliwości, jakie dają one w zakresie rozwoju różnych kompetencji. Dostrzegają także aktywną rolę uczelni w proponowaniu tego typu ścieżek rozwoju.

Przede wszystkim możliwość skorzystania z inicjatyw dostępnych poprzez UEP - Erasmus, koła naukowe, wykłady otwarte. Uczelnia zachęca do aktywnego poszukiwania i odkrywania nowych perspektyw i poszerzania horyzontów. [W58]

W opiniach badanych organizacje studenckie, zajęcia dodatkowe, ale także drugi kierunek studiów zaliczane są do ważnych czynników sprzyjających nabywaniu umiejętności i kompetencji społecznych. Wymieniane są najczęściej jako jeden z elementów zestawu działań przyczyniających się do wszechstronnego rozwoju. Na przykład:

Najbardziej przydały się odbyte praktyki oraz wyjazdy na stypendia zagraniczne oraz działalność w organizacji ESN. [W3]

Duża ilość obowiązków. Wysoki poziom kultury osobistej wielu nauczycieli akademickich. Studia za granicą (ERASMUS). Działalność w Kole Naukowym. [W52]

Zróżnicowane projekty, możliwość pracy podczas studiów, praktyki studenckie, organizacje studenckie. [W64]

Na rozwój kompetencji w okresie studiowania najbardziej wpłynęły: wymiana zagraniczna w ramach programu ERASMUS, działalność w organizacjach studenckich, możliwość nawiązania kontaktów z młodymi, ambitnymi ludźmi z Polski i z zagranicy. [W88]

Ćwiczenia, projekty zespołowe, konkursy organizowane przez korporacje, działalność dodatkowa (AEGEE). [W100]

Zajęcia praktyczne, spotkania z praktykami, możliwość przynależności do organizacji studenckiej. [W360]

Niektórzy absolwenci wskazują jednak tylko i wyłącznie organizacje studenckie jako źródła własnego rozwoju.

Działalność w AIESEC. Uczelnia wspiera tę organizację studencką. [W16]

Najwięcej pomogła mi działalność w organizacji studenckiej NZS. Dzięki temu mogłam sprawdzić swoje umiejętności organizacyjne i interpersonalne podczas koordynowania

projektów. Bardzo cieszę się z działalności w NZS-ie i żałuję, że przystąpiłam do nich dopiero na 3 roku. [W21]

Przytoczone opinie są raczej krótkie i treściwe. Rzeczywiście tak jest w większości przypadków. W dłuższych opiniach organizacje i zajęcia dodatkowe są najczęściej wymieniane. Z niektórych wypowiedzi (także cytowanych powyżej – np. W114) wynika, że organizacje studenckie przyczyniają się głównie do rozwoju kompetencji „miękkich” – w tym tych związanych z relacjami międzyludzkimi. Zdarzają się absolwenci, którzy wskazują, że dzięki zaangażowaniu w dodatkową działalność nabyli konkretne, wręcz techniczne umiejętności oraz mieli możliwość wiązania teorii z praktyką.

Wydaje mi się, że największe znaczenie miała przynależność do Studenckiego Koła Naukowego, które pomogło mi zdobyć umiejętność korzystania ze specjalistycznego oprogramowania. Poza tym, kadra na UEP, a przynajmniej osoby z którymi miałam kontakt, z chęcią dzieliła się swoją wiedzą w bardzo przejrzysty sposób, chociaż zdarzało się, że było wręcz odwrotnie (przykładowo zajęcia które mnie kompletnie nie interesowały, jak filozofia). [W155]

Odpowiadając na powyższe pytanie muszę niestety stwierdzić że duża rolę w rozwijaniu moich kompetencji miała ogólna działalność podczas studiów - zarówno zarobkowa (w mniejszym zakresie), jak również wyjazdy zagraniczne oraz, przede wszystkim, działalność studencka. Szczególnie dzięki tej ostatniej miałem możliwość PRAKTYCZNEGO zastosowania i odniesienia wiedzy teoretycznej czego zdecydowanie brakowało na zajęciach. Owszem wiele przedmiotów sprawiło iż posiadałem wiedzę, dzięki której mogłem rozwijać wiele kompetencji, jednak niestety były one w mniejszości wobec tych, bardzo mało wnoszących. [W260]

Poprzez kontakt z innymi ludźmi, także z zagranicy, organizacje studenckie dają możliwości uczenia się języków obcych.

Podczas studiów znacząco rozwinęłam umiejętność pracy w grupie oraz zarządzania czasem. Ponadto nie boję się wypowiadać swojego zdania oraz prezentować wyników pracy nawet szerokiemu gronu słuchaczy. W dużym stopniu pomogła mi w tym działalność w kole naukowym. Po zakończeniu studiów negatywnie oceniam poziom nauczania języków obcych (szczególnie innych niż j. angielski), a praktyczne umiejętności zdobywałam głównie w kole naukowym, a nie na zajęciach. [W309]

Organizacje studenckie pozwalają na kontakt z pracownikami uczelni, co daje możliwość nabywania wiedzy w bardzo komfortowej sytuacji. Niestety wciąż zdarzają się opinie, w których wyraźnie widać, że zaangażowanie w koła naukowe i projekty dodatkowe realizowane w uczelni nie są kojarzone z Uniwersytetem.

Niestety, sama uczelnia w niewielkim stopniu przyczyniła się do rozwoju moich umiejętności biznesowych, raczej realizowanie studenckich projektów w kołach naukowych oraz AZS, które nauczyły mnie pracy z ludźmi, zaradności biznesowej oraz szukania kreatywnych rozwiązań. Niestety, na uczelni często stosuje się standardowe formy sprawdzenia umiejętności studentów: egzamin pisemny, ustny, esej. Brak natomiast pracy w grupie i wspólnego rozwiązywania prawdziwych problemów biznesowych z różnych obszarów studiowania, prawdziwych przypadków z rynku rodzimego i zagranicznego. [W180]

Wśród badanych pojawiają się wyraźnie pozytywne opinie, gdy zajęcia dodatkowe dotyczą wybranych obszarów rozwoju. Przykładem może być wypowiedź zadowolonego absolwenta jednej ze specjalności na Wydziale Ekonomii.

Ważnym argumentem dla pracodawcy był fakt ukończenia UEP na specjalności Ubezpieczenia Gospodarcze. Wykładowcy z Katedry Ubezpieczeń swoim praktycznym podejściem do prowadzenia zajęć wzbudzali moje zainteresowanie tą dziedziną ekonomii. Poza tym organizowane konferencje naukowe i warsztaty z przestępczości ubezpieczeniowej pozwoliły na ciekawe rozszerzenie wiedzy z zakresu ubezpieczeń i finansów. [W97]

Równoległe studiowanie dwóch kierunków pozwala, zdaniem badanych, rozwinąć umiejętności zarządzania czasem, w tym ustalania priorytetów.

Fakt konieczności organizacji czasu studiując 2 kierunki i uczęszczając na kursy językowe, konieczność znania priorytetów. [W291]

W największym stopniu przyczyniły się do tego praktyki oraz wolontariat. Rola uczelni była niewielka, w czasie studiów skupiano się głównie na teorii, zbyt mało było zajęć praktycznych, projektów, dyskusji. Podjęcie studiów na drugim kierunku także nauczyło mnie wiele, głównie lepszej organizacji czasu, ustalania priorytetów itp. [W184]

Duża ilość projektów nauczyła mnie pracy w grupie. Praca dorywcza oraz studiowanie w tym samym czasie dwóch kierunków sprawiło, że potrafię dobrze zarządzać czasem zarówno w pracy jak i po pracy. [W195]

W największym stopniu do rozwinięcia moich kompetencji przyczyniło się studiowanie 2 kierunków równocześnie, ponieważ wymagało większego zaangażowania, lepszego zarządzania sobą w czasie i dawało możliwość porównania i konfrontowania różnych punktów widzenia. [W509]

Do rozwinięcia moich kompetencji w okresie studiowania w największym stopniu przyczynił się fakt studiowania jednocześnie na dwóch uczelniach, co wymagało nauczania się stawiania sobie celów do realizacji i umiejętności nadawania rang poszczególnym zadaniom. [W534]

Generalnie studiowanie dwóch kierunków równoległe, w tym prawa, nauczyło mnie regularności, szybkiego przyswajania wiedzy, planowania (także długookresowego), stawiania celów. UEP pomogło mi rozwinąć zdolności współpracy i przewodzenia grupie. [W540]

Podsumowując, działalność dodatkowa w trakcie studiów – zaangażowanie w otwarte zajęcia, podejmowanie drugiego kierunku studiów oraz udział w organizacjach studenckich, dają świetne możliwości wszechstronnego rozwoju. Z wypowiedzi absolwentów wynika, że warto wiązać takie zaangażowanie z własnymi zainteresowaniami. To wymaga pomysłu na siebie i konsekwencji w jego realizacji. Ogromną rolę pełnią tu zajęcia dydaktyczne pomagające określić takie zainteresowania i planować ścieżki rozwoju zawodowego (np., Metodyka pracy umysłowej). Niebagatelne znaczenie ma także kontakt z wykładowcami, którzy równocześnie pełnią funkcję kierowników kół naukowych. To ważne, aby poszczególne Katedry wybierały na te stanowiska osoby nastawione na studentów, chcące angażować się w ich sprawy i inicjujące konkretne działania powiązane z rynkiem pracy. Dobrze aby

uczelnia utrzymała i nadal wspierała zarówno istnienie kół naukowych, jak i innych organizacji studenckich, a także zajęć otwartych. Wszystkie te inicjatywy są bowiem bardzo pozytywnie oceniane przez osoby, które się w nie angażują.

4.6. WYJAZDY ZAGRANICZNE

Wyjazdy zagraniczne pozwalają na rozwój szeregu kompetencji. Ci, którzy z nich skorzystali, mówią o nich pozytywnie lub neutralnie, wymieniając udział w tego typu inicjatywach. Najczęściej absolwenci wspominają wyjazdy zagraniczne w ramach programu Erasmus. Udział w nich pomaga rozwinąć kompetencje interpersonalne, a przede wszystkim umiejętności językowe.

Możliwości wyjazdów zagranicznych (praktyka wakacyjna i studia w ramach programu Erasmus). Pomogło mi to rozwinąć głównie kompetencje miękkie, ale również znacznie polepszyć znajomość języka. [W56]

Uczelnia dała mi możliwość Wyjazdów zagranicznych- wymiany w ramach programów Erasmus oraz wymiany z uczelniami partnerskimi. W tym czasie miałam okazje rozwijać umiejętności personalne. [W217]

Z pomocą uczelni skorzystałam ze stypendium (USA, pół roku). Był to czas, w którym najbardziej rozwinęłam swoje umiejętności interpersonalne, językowe, w zakresie wiedzy z ekonomiki turystyki. [W251]

Doświadczenia zagraniczne studentów mogą być dla uczelni ogromnym źródłem wiedzy na temat stosowanych tam metod nauczania. Może warto rozważyć, w jaki sposób gromadzić tę wiedzę i wykorzystać te doświadczenia dla lepszego rozwoju kadry akademickiej oraz oferty uczelni. Studenci UEP mają bowiem w tej kwestii wiele do powiedzenia.

Najwięcej moim zdaniem nauczyłam się na Erasmusie. I to zarówno, jeśli chodzi o umiejętności interpersonalne - bardzo dużo pracy w grupach, a także merytorycznie. Informacje tam były podawane w przystępny sposób, dla wszystkich zrozumiałe i wręcz zachęcający do dalszej nauki. Uczyliśmy się obsługi programu Indesign. Poznawaliśmy taktyki i techniki biznesu od profesjonalistów i praktyków. Stałam się bardziej pewna siebie. Cały czas musieliśmy coś prezentować przed grupą, na ćwiczeniach rozwiązywaliśmy studia przypadków oparte na prawdziwych zdarzeniach. Taki sposób nauki cały czas motywował do rozwoju. Nie dało się cały semestr nic nie robić, a potem dobrze napisać egzaminu, ponieważ podczas całego semestru "zbieraliśmy punkty". Oczywiście, cały czas używaliśmy komputerów, wszystkie materiały były dostępne w Internecie. Dlatego, jak trzeba było coś wyliczyć to nie żmudnie na kartce, tylko w Excelu, co dodatkowo pozwala poznać ten program. Moim zdaniem, na UEP trzeba więcej praktyki, mniej teorii. [W519]

Wyjazdy zagraniczne to dobra okazja do rozwoju umiejętności interpersonalnych oraz językowych. Ale to także dobra okazja dla uczelni, bowiem corocznie za pośrednictwem dużej liczby studentów UEP ma dostęp do doświadczeń i wiedzy na temat metod wykorzystywanych w bardzo dobrych ośrodkach kształcenia biznesowego. Tkwi tu ogromny potencjał, który można łatwo wykorzystać do ogólnego rozwoju pracowników uczelni – zarówno nauczycieli akademickich, jak i administracji.

4.7. SIECI SPOŁECZNE

Niewiele jest w materiale badawczym wypowiedzi odnoszących się do innych osób. Zatem zasadniczo absolwenci nie dostrzegają głównej wartości rozwoju własnych kompetencji w ludziach, którzy ich otaczają w trakcie studiowania. Inne osoby pojawiają się w kontekście wyjazdów zagranicznych, relacji typu mistrz-uczeń z nauczycielami akademickimi, rodzicami, przyjaciółmi i bliskimi osobami. Wsparcie od tych osób ma niekiedy podłoże emocjonalne.

Uważam, że w największym stopniu do rozwinięcia moich kompetencji w okresie studiów przyczynił się bliska mi osoba, która w chwilach zwątpienia nie pozwoliła na podjęcia niewłaściwych decyzji podczas kilkuletniego okresu studiowania. [W46]

Częściej jednak, co wynika zapewne z samego pytania w kwestionariuszu, absolwenci wskazują na pomoc konkretnych osób w dostępie do pracy, wiedzy, możliwości. Zdecydowanie najczęściej jednak kategoria „innych osób” była jedynie wspomniana w krótkich bądź dłuższych wypowiedziach, bez wskazania konkretnych korzyści płynących z tego typu kontaktów.

4.8. KRYTYKA WYBRANYCH ASPEKTÓW STUDIOWANIA

Stosunkowo duża liczba opinii ma charakter negatywny, tj. krytyczny wobec określonych aspektów studiowania na UEP. Na bazie zaprezentowanego materiału badawczego można zorientować się, że wypowiedzi tego typu dotyczą przede wszystkim kwestii nienależytego wsparcia rozwoju zawodowego, a także nauki języków obcych.

Studiowanie dwóch kierunków równolegle zdecydowanie wpłynęło na poziom mojej wewnętrznej dyscypliny. Zarządzanie kilkoma projektami naraz wzmocniło moją barierę przed stresem. Jednak za mało jest zajęć praktycznych organizowanych we współpracy z firmami gotowymi zatrudniać absolwentów. Wiele zajęć jest odrealnionych od tego jak wygląda praca w większości firm. Aby móc konkurować na rynku pracy trzeba posiadać o wiele więcej niż dyplom z uczelni. Wiele zajęć praktyk/staży poza obowiązkowym programem (często darmowych) pomaga w dalszym rozwoju. Ponadto, poziom języków na naszej uczelni pozostawia wiele do życzenia. Licząc na jakikolwiek postęp w znajomości języków, zapisywałam się na prywatne kursy. [W105]

Doświadczenie i wiedza wykładowców. Zdecydowanie za mało zadań praktycznych. Brak bezpośredniego przełożenia wykonywanych zadań na rzeczywiste problemy przedsiębiorstw. [W118]

Niestety, zdecydowana większość wiedzy zdobytej w czasie studiów ma się nijak do możliwości jej zastosowania i wymagań rynku pracy. Tak na prawdę, mimo teoretycznie pracy w zawodzie - w praktyce nie miałem możliwości wykorzystać nabytej wiedzy niemal wcale, podobnie odnośnie rozwoju kompetencji. Głównie ogólne zainteresowanie tematyką ekonomiczną uzupełnione wiedzą z kilku raptem przedmiotów i materiałów dodatkowych plus znajomość języków obcych są cenione na rynku pracy. Moim zdaniem proces kształcenia powinien być w większym stopniu nastawiony na specjalizację i dostosowywanie do rynku pracy i jego potrzeb, choćby pod kątem obecnych w Poznaniu instytucji branżowych. [W177]

Największy wpływ miała praca i szybko podjęty proces zdobywania doświadczenia. Uczelnia powinna kłaść jak największy nacisk na obowiązkowe praktyki i staże. Ponadto pomimo studiowania dwóch języków obcych na poziomie zaawansowanym na uczelni nie nauczyłem się niczego, a wręcz poziom znajomości przeze mnie języków obniżył się. Kiedyś UE słynął z wysokiego poziomu kształcenia z języków obcych, po przeprowadzeniu zmian jest to największy problem tej uczelni. [W292]

Niektóre wypowiedzi są mocno krytyczne, ale w podobnym tonie.

Stwierdzam, iż studia to strata czasu. Brak nacisku na kształcenie praktyczne, brak obowiązkowych praktyk na drugim stopniu studiów jest dużym błędem. Przedmioty typu historia, koncepcje zarządzania i podobne przedmioty niczego nie uczą. W firmach, których byłem na rozmowach kwalifikacyjnych dostałem jasno do zrozumienia, iż cała moja wiedza, jest nic nie warta. Jedyne co się liczy to znajomość języków obcych. [W296]

Dodatkową kwestią podkreślaną przez absolwentów jest zbieżność programów studiów licencjackich i magisterskich oraz niewielki i do końca nie dostrzegany wkład tych drugich w rozwój jakichkolwiek kompetencji.

Przykre jest też, że studia drugiego stopnia w bardzo małym zakresie poszerzają wiedzę ponad tą zdobytą w trakcie studiów pierwszego stopnia. [W109]

Szczerze to co się nauczyłem na studiach magisterskich w UE w Poznaniu to że osoby które chodziły już na licencjat na UE były znacznie lepiej traktowane od osób tylko dochodzących na te 2 lata. Wiele przedmiotów było takich samych z tym samym materiałem a nawet i MNIEJSZYM, a trzeba było to zdawać jeszcze raz (co dla mnie było gigantyczną stratą czasu). Patrząc z perspektywy czasu uważam że czas spędzony na UE był mało wartościowy dla wykonywanego zawodu. Większość umiejętności do zawodu posiadałem z poprzedniej uczelni, ue jedyne co zrobiło to powtórzyło informacje które już posiadałem. [W450]

Studia magisterskie nie mają własnej tożsamości – zbyt ściśle wiążą się ze studiami licencjackimi, w zbyt dużym stopniu powielają to, co tam jest realizowane. Należy pilnie zastanowić jakie są tego źródła. Możliwe, że studia licencjackie są zbyt wymagające i dają zbyt dużo wiedzy w stosunku do całości wiedzy przekazywanej w dwustopniowym toku studiów. Zbyt wiele jest domysłów oraz możliwości w tym obszarze, aby je w tym miejscu rozstrzygać. Zdecydowanie jednak warto przyjrzeć się temu elementowi. Szczególnie zaś istotne jest jasne określenie tożsamości obu typów studiów, tak by każdy stopień posiadał własną, unikalną wartość dla studenta i uczelni.

Szereg krytycznych opinii dotyczy także metod prowadzenia zajęć. Stanowią one cenne źródło informacji na temat możliwych przyczyn niezadowolenia lub źródeł niskiej jakości kształcenia. Uwagi te powinny być szczególnie interesujące dla władz uczelni oraz osób zajmujących się doskonaleniem systemu jakości nauczania na UEP. Są one także dobrym pretekstem do dyskusji na temat kompetencji dydaktycznych i pedagogicznych nauczycieli UEP i tworzenia systemu ich doskonalenia.

Podczas studiów magisterskich zrozumiałam, że na niektóre wykłady naprawdę nie warto uczyć się, ponieważ jest to strata czasu. Poza samodzielnym pogłębianiem wiedzy, wykłady są istotnym elementem studiowania. Rola wykładowcy jest zachęcanie słuchaczy do brania udziału

w zajęciach i zainteresowanie tematem. Odniosłam wrażenie, że większość moich wykładowców nie miała ochoty przychodzić na zajęcia i nie przykładała się do formy zajęć. Za duży minus uważam możliwość wyboru ścieżki studiów. Najpierw pozwolono nam wybrać przedmioty, a potem wzywano do dziekanatu, by zmieniać ścieżkę na taką jaką otwarto - bez uwzględnienia naszych wyborów. [W229]

Forma nauki przez wykład jest przez większość nauczycieli prowadzona w skrajnie nieefektywny sposób np streszczanie własnych książek lub omawianie ślajdów. Niestety większość ćwiczeń miała zbyt małą ilość godzin żeby zagłębić się bardziej w jakikolwiek temat. A fakt braku zajęć na aktualnych programach księgowych na specjalności rachunkowości i skarbowych jest nie do pomyślenia. Niestety wszystkiego trzeba uczyć się na miejscu pracy, zajęcia trochę oderwane od rzeczywistości gospodarczej. [W388]

Przy czym należy zawsze mieć na względzie fakt, że wypowiedzi o zabarwieniu negatywnym dotyczą nierzadko jedynie części zajęć. Niestety, nierzadko są one zbyt krótkie i zbyt ogólnikowe, aby móc podjąć konkretne działania. Określają jednak punkty krytyczne i ramy dyskusji dla władz, administracji i samych nauczycieli. Przykładowo, jeden z absolwentów bardzo trafnie proponuje konkretne rozwiązania metodyczne.

Same studia przyczyniły się jedynie do zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Wiedzę potrzebną w pracy zdobyłem potem. Czego zabrakło? Dziś już to wiem, kiedy po roku pracy zacząłem się dokształcać wiem, że zabrakło wiedzy praktycznej. Nauka rzeczy oderwanych od rzeczywistości nie ma prawa się utrwalić. Potrzeba więcej wiedzy praktycznej, ale takiej która obejmuje szeroki zakres działań jakie podejmuje się pracując w danym zawodzie. Dla przykładu można przerobić wszystkie zagadnienia księgowości i nie mieć o niej pojęcia. Ale gdyby w ramach projektu poprowadzić księgowość przez 2-3 miesiące, dałoby to szerokie wyobrażenie o takiej pracy jako całość. Wyobrażenie, które stanowiłoby trzon przyszłej wiedzy i przygotowania do pracy w zawodzie. Natomiast można przerobić wszystkie zagadnienia księgowości, połowę zapamiętać, przypomnieć sobie na egzamin i zapomnieć zanim dostanie się pracę. [W129]

Tego typu ale także inne, bardziej aktywne formy zaangażowania studentów w uczenie się możliwe są przy elastycznych formach organizacji planów zajęć w trakcie semestru. W UEP co najmniej od kilkunastu lat funkcjonuje ten sam system planowania zajęć. Usztywnia on jednak jakiegokolwiek inne bardziej aktywne, czy innowacyjne formy i metody pracy na zajęciach (nauczanie modułowe, grupowanie zajęć w ciągu dnia, tygodnia, nauczanie blokami tematycznymi, tzw. „sandwich courses” itp.). Nowa Ustawa o szkolnictwie wyższym daje ogromne możliwości kształtowania nowatorskich rozwiązań w obszarze dydaktyki. UEP prędzej czy później stanie przed problemem zbyt sztywnego systemu planowania zajęć, który uniemożliwi wdrażanie niektórych rozwiązań lub ograniczy ich efekty, narzucając konkretne sposoby realizacji zajęć (tygodniowe, semestralne itp.). Wdrażanie jakichkolwiek zmian w obszarze organizacji zajęć dydaktycznych jest niewątpliwie trudne. Paradoksalnie szans na zmianę tego stanu rzeczy można doszukiwać się w malejącej liczbie studentów i bardziej określonych preferencjach studentów. Niewątpliwie kwestia ta wymaga dokładnej diagnozy (gdzie znajdują się miejsca usztywniające działania kierowników programów studiów i nauczycieli akademickich), dyskusji i

opracowania różnych rozwiązań wprowadzających bardziej elastyczne możliwości planowania zajęć w ramach czy to specjalności, czy programów nauczania.

4.9. PODSUMOWANIE

Otwarte wypowiedzi absolwentów dostarczyły szeregu szczegółowych informacji na temat różnych aspektów studiowania i ich znaczenia dla rozwoju kompetencji. Rola absolwentów i studentów w diagnozowaniu mocnych i słabych stron uczelni jest nieoceniona. Ich opinie pomagają zrozumieć i wyjaśnić szereg zjawisk uchwyconych w kwestionariuszu w postaci danych ilościowych. Na ich podstawie możliwe jest bardziej dogłębne zbadanie poszczególnych kwestii i ustalenie możliwych kierunków działań.

Analiza materiału jakościowego wskazuje konkretne obszary, które należałoby wesprzeć, zmodyfikować, zmienić lub wzmocnić. W szczególności wśród zagadnień poruszanych przez badanych pojawiły się następujące:

- rola uczelni w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej studentów,
- tworzenie programów kształcenia opartych w większym stopniu na wiązaniu teorii i praktyki,
- aktywne i angażujące metody nauczania,
- nauczanie języków obcych,
- odróżnianie i tożsamość studiów licencjackich i magisterskich.

Z tych bardzo ogólnie zarysowanych kwestii wyłaniają się całe obszary zagadnień, które mogłyby być przedmiotem odrębnych analiz, jak np.: tworzenie innowacyjnych i doskonalenie istniejących programów kształcenia, zarządzanie relacjami z interesariuszami uczelni w kontekście aktualnej i przyszłej oferty dydaktycznej, doskonalenie i rozwój kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich, zarządzanie wiedzą w organizacji – szczególnie wynikającą z osobistych doświadczeń studentów wyjeżdżających na studia zagraniczne, poszukiwanie możliwości i wdrażanie systemów uelastyczniających planowanie zajęć dydaktycznych.

5. PODSTAWOWE WSKAŹNIKI WYDZIAŁOWE (ABSOLWENCI II STOPNIA)

5.1. WYDZIAŁ EKONOMII NA TLE UCZELNI

Rok po ukończeniu studiów II stopnia, blisko 95% absolwentów WE wykonywało pracę najemną bądź prowadziło własną działalność gospodarczą. Wśród wszystkich przebadanych absolwentów odsetek ten kształtował się na nieco niższym poziomie – 93,4%. Pracę na własny rachunek zadeklarowało 10% absolwentów WE (wśród ogółu absolwentów udział ten był nieco wyższy – 12%).

Prawie 23% pracujących absolwentów, którzy skończyli studia na WE kierowało pracą innych osób. Odsetek ten dla wszystkich absolwentów był podobny i wynosił 24,5%.

Absolwenci WE w przeważającej większości (63,6%) mieszkali w Poznaniu lub najbliższej okolicy (powiecie), 4,5 % absolwentów WE wyemigrowało za granicę (pokrywało się to z wynikami całej badanej grupy, w której pobyt za granicę zadeklarowało 5% ankietowanych).

Nieco więcej niż 10% absolwentów WE uważało, że na stanowisku na którym pracuje wystarczy wykształcenie podstawowe lub średnie. Wśród ogółu absolwentów odsetek ten kształtował się na podobnym poziomie – 11,2%.

Absolwenci WE nieco gorzej niż ogół respondentów oceniali przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. Na omawianym wydziale 68 proc. badanych deklarowało, że UEP dobrze lub bardzo dobrze przygotował ich do pracy, podczas, gdy odsetek ten na uczelni nieznacznie przekroczył 71%.

Mediana miesięcznego wynagrodzenia netto absolwentów WE (2596 zł) była nieznacznie niższa niż wśród ogółu ankietowanych (2630 zł), 13,4% absolwentów WE deklarowało zarobki netto przekraczające 4 tysiące złotych miesięcznie. Przykładowe stanowiska pracy absolwentów WE o ponadprzeciętnych wynagrodzeniach przedstawia tabela 5.1.

Tabela 5.1 Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 4000 zł netto – absolwenci WE

Analityk w banku inwestycyjnym
 Konsultant na Programie Menedżerskim w Banku
 Sales Administration
 International Event Intern at The Body Shop Int'l PLC
 Specjalista ds. analiz i raportowania w departamencie skarbu
 Senior w dziale audytu
 Ekspert finansowy
 Członek zarządu spółki komunalnej
 Starszy programista - kierownik zespołu
 Kierownik restauracji
 Konsultant ds. podatkowych
 Handlowiec w zakładzie ubezpieczeń
 Specjalista ds. leasingu
 Starszy konsultant w dziale audytu finansowego
 Specjalista ds. wsparcia aplikacji
 Analityk finansowy w Dziale Controllingu

Sektorowy rozkład zatrudnienia absolwentów WE w zasadzie przypominał rozkład dla wszystkich absolwentów. Wyjątek stanowiła działalność w sferze finansów i ubezpieczeń - to tu pracowało przeszło 40% absolwentów WE. Stosunkowo niewiele osób znalazło zatrudnienie w handlu czy przetwórstwie przemysłowym.

Tabela 5.2 Najpopularniejsze rodzaje działalności (według PKD) absolwentów WE

Sektor	WE	OGÓŁEM
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	40,9%	27,1%
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11,7%	8,0%
J. informacja i komunikacja	7,2%	7,1%
S. pozostała działalność usługowa	9,2%	11,2%
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	5,4%	11,7%
C. przetwórstwo przemysłowe	5,4%	9,0%

5.2. WYDZIAŁ GOSPODARKI MIĘDZYNARODOWEJ NA TLE UCZELNI

Rok po ukończeniu studiów II stopnia, blisko 95% absolwentów WGM wykonywało pracę najemną bądź prowadziło własną działalność gospodarczą (wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek ten kształtował się na nieco niższym poziomie – 93,4%). Pracę na własny rachunek zadeklarowało 10,1% absolwentów WGM. Wśród ogółu absolwentów odsetek ten był minimalnie wyższy – 12%.

Nieco ponad 22% pracujących absolwentów, którzy skończyli studia na WGM kierowało pracą innych osób). Odsetek ten dla ogółu absolwentów kształtował się na poziomie 24,5%.

Niewiele ponad 10% absolwentów WGM deklarowało, że do wykonywanej przez nich pracy wystarczyłoby wykształcenie na poziomie co najwyżej średnim. Wśród ogółu absolwentów odsetek ten wynosił był podobny i wynosił nieco ponad 11%.

Blisko 69 proc. absolwentów WGM mieszkało w Poznaniu lub najbliższej okolicy (powiecie), a 8,7% poza Polską. Absolwenci WGM stanowili więc grupę najbardziej skłoną do migracji zagranicznych (wśród ogółu absolwentów odsetek mieszkających za granicą wyniósł 5%).

Absolwenci WGM nieco gorzej niż ogół respondentów oceniali przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. Na omawianym wydziale 67,1% badanych deklarowało, że UEP dobrze lub bardzo dobrze przygotował ich do pracy, podczas, gdy odsetek ten na uczelni nieznacznie przekroczył 71%.

Mediana miesięcznego wynagrodzenia netto absolwentów WGM (2692 zł) była nieznacznie wyższa niż wśród ogółu ankietowanych (2630 zł.). Ponad 20% absolwentów WGM deklarowało zarobki netto przekraczające 4 tysiące złotych miesięcznie. Przykładowe stanowiska pracy absolwentów WGM o ponadprzeciętnych wynagrodzeniach przedstawia tabela 5.3.

Tabela 5.3 Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 4000 zł netto – absolwenci WGM

Category Manager (Menedżer Kategorii)
Analityk w dziale rozliczeń projektów oraz ekspertyz i analiz ekonomicznych
Key Account Manager
Młodszy kierownik produktu
Zastępca kierownika ds. produktu
Recepcjonistka-sekretarka
Kierownik stażysta, program menedżerski
Specjalista ds. bankowości korporacyjnej
Starszy specjalista ds. marketingu i obsługi klienta
Analityk finansowy
Doradca klienta korporacyjnego w bankowości
Referent w dziale zakupów międzynarodowych
Młodszy audytor

Absolwenci WGM stanowili bardzo zróżnicowaną grupę pod względem rodzaju wykonywanej działalności i pod tym względem wyróżniali się na tle absolwentów innych wydziałów.

Tabela 5.4 Najpopularniejsze rodzaje działalności (według PKD) absolwentów WGM

Sektor	WGM	OGÓŁEM
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	15,7%	11,7%
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14,9%	27,1%
C. przetwórstwo przemysłowe	12,7%	9,0%
S. pozostała działalność usługowa	12,5%	11,2%
H. transport i gospodarka magazynowa	12,4%	6,7%
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,0%	8,0%

5.3. WYDZIAŁ INFORMATYKI I GOSPODARKI ELEKTRONICZNEJ NA TLE UCZELNI

Rok po ukończeniu studiów II stopnia, blisko 96% absolwentów WIGE wykonywało pracę najemną bądź prowadziło własną działalność gospodarczą (wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek ten kształtował się na niższym poziomie – 93,4%). Pracę na własny rachunek zadeklarowało około 10% absolwentów WIGE. Wśród ogółu absolwentów odsetek ten był nieznacznie wyższy – 12%.

Około 18% pracujących absolwentów, którzy skończyli studia na WIGE kierowało pracą innych osób. Odsetek ten dla wszystkich absolwentów kształtował się na znacznie wyższym poziomie 24,5%.

Żaden z absolwentów WIGE nie uznał, że do wykonywanej przez nich pracy wystarczyłoby wykształcenie inne niż wyższe. Wśród ogółu absolwentów odsetek ten wynosił nieco ponad 11%.

Absolwenci WIGE znacznie lepiej niż ogół respondentów oceniali przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. Na omawianym wydziale blisko 3/4 badanych deklaroowało, że UEP dobrze lub bardzo dobrze przygotował ich do pracy, podczas, gdy odsetek ten na uczelni nieznacznie przekroczył 71%.

Prawie 80% absolwentów WIGE mieszkała w Poznaniu co jest najwyższym wskaźnikiem spośród wszystkich badanych wydziałów.

Tabela 5.5. Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 4000 zł netto – absolwenci WIGE

Specjalista ds. systemu informatycznego
Specjalista ds. automatyzacji testów
konsultant w firmie konsultingowej
Research Analyst
konsultant SAP Business Intelligence
Web Analytics / Business Intelligence Engineer
analityk w firmie konsultingowej

Mediana miesięcznego wynagrodzenia netto absolwentów WIGE (3083 zł) była zdecydowanie wyższa niż wśród ogółu ankietowanych (2630 zł.). Aż 24% absolwentów WIGE deklaroowało zarobki netto przekraczające 4 tysiące złotych miesięcznie. Przykładowe stanowiska pracy absolwentów WIGE o ponadprzeciętnych wynagrodzenia przedstawia tabela 5.5.

Zgodnie z oczekiwaniami, absolwenci WIGE pracowali najczęściej w sektorze informacji i komunikacji, absolwenci wydziału poszukiwani byli również w sektorze finansów i ubezpieczeń oraz działalności usługowej.

Tabela 5.6 Najpopularniejsze rodzaje działalności (według PKD) absolwentów WIGE

Sektor	WIGE	OGÓŁEM
J. informacja i komunikacja	38,6%	7,1%
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	18,6%	27,1%
S. pozostała działalność usługowa	15,7%	11,2%
O. administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	5,4%	3,3%
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,8%	8,0%
H. transport i gospodarka magazynowa	4,8%	6,7%

5.4. WYDZIAŁ TOWAROZNAWSTWA NA TLE UCZELNI

Rok po ukończeniu studiów II stopnia, nieco ponad 88,8% absolwentów WT wykonywało pracę najemną bądź prowadziło własną działalność gospodarczą (wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek ten kształtował się na wyższym poziomie – 93,4%). Pracę na własny rachunek zadeklarowało 9,6% absolwentów WT, wśród ogółu absolwentów odsetek ten był wyższy i wynosił 12%.

Prawie 28% absolwentów WT, kierowało pracą innych osób. Odsetek ten dla wszystkich absolwentów kształtował się na poziomie 24,5%.

Prawie 17% absolwentów WT zadeklarowało, że do wykonywanej przez nich pracy wystarczyłoby wykształcenie inne niż wyższe. Wartość ta dla wszystkich absolwentów ogółem była znacznie niższa - 11%.

Absolwenci WT nieco lepiej niż ogół respondentów oceniali przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. Na omawianym wydziale blisko 81% badanych deklaroowało, że UEP dobrze lub bardzo dobrze przygotował ich do pracy, podczas, gdy odsetek ten na uczelni nieznacznie przekroczył 71%.

Absolwenci WT w przeważającej większości (66,3%) mieszkali w Poznaniu lub najbliższej okolicy (powiecie), prawie co dziesiąty badany mieszkał w innym województwie. Absolwenci WT stanowili również grupę o stosunkowo dużej skłonności do migracji międzynarodowych. Ponad 8% tej grupy opuściła Polskę.

Mediana miesięcznego wynagrodzenia netto absolwentów WT (2382 zł) była niższa niż wśród ogółu ankietowanych (2630 zł.).

Okolo 11% absolwentów WT zadeklarowało zarobki netto przekraczające 4 tysiące złotych miesięcznie (odsetek ten dla wszystkich absolwentów był wyższy o ponad 7 punktów procentowych). Należy jednak pamiętać, że na WT występuje zdecydowana przewaga studentek, a przeciętne zarobki kobiet (nawet w grupie absolwentów UEP) są istotnie mniejsze niż zarobki mężczyzn. Przykładowe stanowiska pracy o ponadprzeciętnych wynagrodzeniach przedstawia tabela 5.7.

Tabela 5.7 Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 4000 zł netto – absolwenci WT

Event Manager
Brygadzysta
Assembly Associate
Category Manager
Kierownik produkcji
Szef kuchni
Customer Experience Agent

Absolwenci WT stanowią zróżnicowaną grupę pod względem rodzaju wykonywanej działalności. Specyfiką tej grupy jest ponadprzeciętne skupienie działalności w sferze przetwórstwa przemysłowego.

Tabela 5.8 Najpopularniejsze rodzaje działalności (według PKD) absolwentów WT

Sektor	WT	OGÓŁEM
C. przetwórstwo przemysłowe	33,6%	9,0%
S. pozostała działalność usługowa	17,0%	11,2%
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	9,7%	11,7%
H. transport i gospodarka magazynowa	7,8%	6,7%
P. edukacja	8,5%	3,0%
N. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,9%	27,1%

5.5. WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA NA TLE UCZELNI

Rok po ukończeniu studiów II stopnia, 93% absolwentów WZ wykonywało pracę najemną bądź prowadziło własną działalność gospodarczą co odpowiadało przeciętnej sytuacji zawodowej wszystkich absolwentów UEP ogółem. Pracę na własny rachunek zadeklarowało blisko 16% absolwentów WZ. Wśród ogółu absolwentów odsetek ten był niższy – 12%.

Blisko 28% pracujących absolwentów, którzy skończyli studia na WZ kierowało pracą innych osób. Odsetek ten dla wszystkich absolwentów kształtował się na poziomie 24,5%.

Ponad 13% absolwentów WZ zadeklarowało, że do wykonywanej przez nich pracy wystarczyłoby wykształcenie średnie lub niższe. Wśród ogółu absolwentów odsetek ten wynosił nieco ponad 11%.

Absolwenci WE w przeważającej większości (62,4%) mieszkali w Poznaniu lub najbliższej okolicy (powiecie), mniej więcej co piąty badany mieszkał w innym województwie (co w zasadzie pokrywało się z wzorcami migracyjnymi ogółu absolwentów). Około 3,6 % absolwentów WZ wyemigrowało za granicę. Wartość tego wskaźnika była nieco niższa w porównaniu z wynikiem dla całej badanej grupy, w której pobyt za granicą zadeklarowało 5% ankietowanych.

Absolwenci WZ nieco lepiej niż ogół respondentów oceniali przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. Na omawianym wydziale blisko 75% badanych deklaroowało, że UEP dobrze lub bardzo dobrze przygotował ich do pracy, podczas, gdy odsetek ten na uczelni nieznacznie przekroczył 71%.

Mediana miesięcznego wynagrodzenia netto absolwentów WZ (2664 zł) była nieznacznie wyższa niż wśród ogółu ankietowanych (2630 zł.). Blisko 22% absolwentów WZ deklaroowało zarobki netto przekraczające 4 tysiące złotych miesięcznie (odsetek ten dla całej uczelni był niższy o blisko 4 punkty procentowe). Przykładowe stanowiska pracy absolwentów WZ o ponadprzeciętnych wynagrodzeniach przedstawia tabela 5.9.

Tabela 5.9 Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 4000 zł netto – absolwenci WZ

Analityk biznesowy
 Zarządca nieruchomości
 International Event Intern
 Przedstawiciel handlowy
 Wsparcie zespołu sprzedaży
 Starszy asystent w dziale audytu
 Asystentka w dziale planowania i logistyki
 Młodszy rzeczoznawca majątkowy
 Manager w kawiarni
 Specjalista ds. podatku VAT
 Główny księgowy
 Product Manager
 Koordynator projektów strategicznych
 Starszy specjalista ds. mediów
 Prezes zarządu

Z racji swojej wielkości - liczba absolwentów WZ jest największa spośród wszystkich absolwentów UE – sektorowy rozkład zatrudnienia absolwentów WZ jest zbliżony do rozkładu dla wszystkich absolwentów. Nieznacznie częściej absolwenci WZ pracowali w sferze działalności handlowej.

Tabela 5.10 Najpopularniejsze sektory zatrudnienia (według PKD) absolwentów WZ

Sektor	WZ	OGÓŁEM
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	27,8%	27,1%
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	18,1%	11,7%
S. pozostała działalność usługowa	11,7%	11,2%
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,3%	8,0%
H. transport i gospodarka magazynowa	6,8%	6,7%
J. informacja i komunikacja	5,6%	7,1%

5.6. PODSUMOWANIE

Analiza podstawowych wskaźników charakteryzujących sytuację absolwentów na rynku pracy wykazała pewne istotne międzywydziałowe różnice. Dwa najliczniejsze wydziały Uczelni, Wydział Ekonomii i Wydział Zarządzania w głównej mierze nadają kształt sylwetce absolwenta UEP. Wydaje się, że Wydział Ekonomii kształci studentów w węższym zakresie z dominującą specjalizacją w dziedzinie finansów i ubezpieczeń (ponad 40 proc. badanych absolwentów WE pracowała w tym sektorze).

Na Wydziale Zarządzania podobna specjalizacja również występowała, jednak wykonywana przez absolwentów WZ działalności charakteryzowała się większym sektorowym zróżnicowaniem z istotnym znaczeniem zatrudnienia w sferze handlu i pozostałej działalności usługowej. Większa różnorodność

dostrzegalna była również w odniesieniu do formy zatrudnienia – wśród absolwentów WZ odsetek osób prowadzących własną działalność gospodarczą był najwyższy.

Na tym tle odcinają się dwa najmniejsze pod względem liczby studentów wydziały – Wydział Towaroznawstwa oraz Wydział Informatyki i Gospodarki Elektronicznej. Absolwenci pierwszego z nich zasilali głównie sektory przetwórstwa przemysłowego i pozostałej działalności usługowej, bardzo rzadko pracując w sferze finansów i ubezpieczeń. Wskaźniki przeciętnych zarobków absolwentów WT były najniższe spośród wszystkich wydziałów, jednak przynajmniej częściowo przypisać to można charakterystyce demograficznej. Na WT studiuje bowiem najwyższy odsetek kobiet, a te zarabiają przeciętnie mniej niż mężczyźni (por. podrozdział 1.6). Warto zaznaczyć, że mimo nieco niższych wynagrodzeń, absolwenci WT stanowili grupę najlepiej oceniającą Uczelnię pod kątem przygotowania do pracy zawodowej.

Odmienne przedstawia się charakterystyka absolwentów Wydziału Ekonometrii i Gospodarki Elektronicznej zatrudnianych przede wszystkim w sektorze informacji i komunikacji (absolwenci WIGE pracowali również często w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej). Zarobki absolwentów WIGE wyraźnie przewyższały wynagrodzenia absolwentów ogółem, choć również w tym wypadku można mówić o pewnej roli czynników demograficznych (WIGE jest jedynym wydziałem, na którym studiuje więcej mężczyzn niż kobiet). Badani absolwenci WIGE deklarowali również wysoki poziom dopasowania kwalifikacyjnego – żadna z badanych osób nie stwierdziła, że do wykonywanej pracy wystarczyłoby wykształcenie inne niż wyższe.

Najbardziej zróżnicowaną grupę pod względem rodzaju wykonywanej działalności stanowili absolwenci Wydziału Gospodarki Międzynarodowej. Była to jedyna zbiorowość, w przypadku której trudno było wskazać dominującą sferę działalności. Absolwenci WGM równie często znajdowali zatrudnienie w handlu, co w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej, przetwórstwa przemysłowego, pozostałej działalności usługowej czy transportu i gospodarki magazynowej. Przeciętny poziom wynagrodzenia nieodbiegający od średniej dla całej Uczelni oraz relatywnie wysoki poziom wskaźnika dopasowania kwalifikacyjnego wśród osób kończących WGM sugeruje, że duże zróżnicowanie branżowe absolwentów tego wydziału nie wynikało z niedostatków, lecz raczej szerokiego zakresu kształcenia na Wydziale.

5.7. ZESTAWIENIE NAJWAŻNIEJSZYCH WSKAŹNIKÓW WYDZIAŁOWYCH (ABSOLWENCI II STOPNIA)

5.7.1. WYDZIAŁ EKONOMII

Stała praca podczas studiów

	wartość procentowa	Procent skumulowany
Nie	52,3	52,3
Tak	47,7	100,0

Praca sezonowa lub dorywcza podczas studiów

	wartość procentowa	Procent skumulowany
Nie	51,4	51,4

Tak	48,6	100,0
Odbycie stażu lub praktyki podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
Nie	27,0	27,0
Tak	73,0	100,0
Minimalne akceptowane miesięczne wynagrodzenie netto w chwili kończenia studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
poniżej 1000 zł	1,1	1,1
od 1001 do 1500 zł	9,0	10,0
od 1501 do 2000 zł	34,8	44,8
od 2001 do 3000 zł	38,7	83,5
od 3001 do 5000 zł	10,3	93,9
powyżej 5000 zł	6,1	100,0
Ocena uczelni - przygotowanie do pracy zawodowej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
bardzo źle	4,3	4,3
Źle	28,0	32,3
Dobrze	59,7	92,0
bardzo dobrze	8,0	100,0
Sytuacja rok po studiach: wykonywanie pracy najemnej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
Nie	13,3	13,3
Tak	86,7	100,0
Sytuacja rok po studiach: prowadzenie własnej działalności gospodarczej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
Nie	89,8	89,8
Tak	10,2	100,0
Sytuacja rok po studiach: odbywanie praktyki/stażu		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
Nie	99,5	99,5
Tak	,5	100,0
Sytuacja rok po studiach: brak pracy i poszukiwanie pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
Nie	95,1	95,1
Tak	4,9	100,0
Sytuacja rok po studiach: bierność zawodowa		
	wartość procentowa	Procent skumulowany

Nie	99,5	99,5
Tak	,5	100,0
Forma własności organizacji (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
organizacja sektora prywatnego	92,3	92,3
organizacja sektora publicznego	7,7	100,0
Minimalny poziom wykształcenia potrzebny do wykonywania pracy (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	10,2	10,2
wyższy (licencjacki)	51,9	62,0
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	38,0	100,0
Liczba podległych osób (główna działalność zarobkowa)		
nie kieruję pracą żadnej osoby	77,6	77,6
1-5	15,1	92,7
6-10	3,0	95,7
11-50	3,7	99,4
powyżej 50	,6	100,0
Miesięczne wynagrodzenie netto z pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
Pracuję bez wynagrodzenia	-	0
do 1000 zł	2,1	2,1
1001 zł – 2000 zł	21,3	23,4
2001 zł – 3000 zł	43,6	67,0
3001 zł – 4000 zł	20,6	87,6
4001 zł – 5000 zł	5,4	92,9
5001 zł – 6000 zł	1,6	94,5
6001 zł – 7000 zł	,6	95,1
7001 zł – 10000 zł	3,7	98,8
powyżej 10000 zł	1,2	100,0
Awans w zeszłym roku		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
Tak	46,5	46,5
Nie	53,5	100,0
Sektor zatrudnienia według PKD (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
A. rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	,6	,6
B. górnictwo i wydobywanie	,7	1,2
C. przetwórstwo przemysłowe	5,4	6,6

D. wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,6	8,2
E. dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	,6	8,8
F. budownictwo	1,9	10,7
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	5,4	16,1
H. transport i gospodarka magazynowa	3,0	19,1
I. działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	,8	20,0
J. informacja i komunikacja	7,2	27,1
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	40,9	68,0
L. działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2,0	70,0
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11,7	81,7
N. działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,4	84,2
O. administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	3,2	87,3
P. edukacja	1,8	89,1
Q. opieka zdrowotna i pomoc społeczna	,6	89,7
R. działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,1	90,8
S. pozostała działalność usługowa	9,2	100,0
Wielkość organizacji zatrudniającej (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
prowadzę działalność gospodarczą i nikogo nie zatrudniam	5,2	5,2
do 9 osób	10,6	15,8
10-49 osób	19,9	35,7
50 – 249 osób	18,2	53,9
250 – 1000 osób	20,1	74,0
powyżej 1000 osób	26,0	100,0
Płeć		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
Mężczyzna	34,8	34,8
Kobieta	65,2	100,0
Miejsce zamieszkania		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
w Poznaniu lub powiecie poznańskim	63,6	63,6
poza powiatem poznańskim, w województwie wielkopolskim	10,1	73,7
w innym województwie	21,8	95,5
poza Polską	4,5	100,0

5.7.2. WYDZIAŁ GOSPODARKI MIĘDZYNARODOWEJ

Staća praca podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	57,0	57,0
tak	43,0	100,0
Praca sezonowa lub dorywcza podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	44,9	44,9
tak	55,1	100,0
Odbycie stażu lub praktyki podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	30,1	30,1
tak	69,9	100,0
Minimalne akceptowane miesięczne wynagrodzenie netto w chwili koñczenia studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
od 1001 do 1500 zł	11,3	11,3
od 1501 do 2000 zł	31,6	42,9
od 2001 do 3000 zł	35,8	78,7
od 3001 do 5000 zł	13,7	92,4
powyżej 5000 zł	7,6	100,0
ocena uczelni - przygotowanie do pracy zawodowej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
bardzo źle	2,5	2,5
źle	30,5	32,9
dobrze	59,6	92,6
bardzo dobrze	7,4	100,0
Sytuacja rok po studiach: wykonywanie pracy najemnej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	14,6	14,6
tak	85,4	100,0
Sytuacja rok po studiach: prowadzenie własnej działalności gospodarczej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	89,9	89,9
tak	10,1	100,0
Sytuacja rok po studiach: odbywanie praktyki/stażu		
	wartość procentowa	Procent skumulowany

nie	99,1	99,1
tak	,9	100,0
Sytuacja rok po studiach: brak pracy i poszukiwanie pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	96,4	96,4
tak	3,6	100,0
Sytuacja rok po studiach: bierność zawodowa		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	98,2	98,2
tak	1,8	100,0
Forma własności organizacji (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
organizacja sektora prywatnego	88,3	88,3
organizacja sektora publicznego	11,7	100,0
Minimalny poziom wykształcenia potrzebny do wykonywania pracy (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	10,2	10,2
wyższy (licencjacki)	40,6	50,8
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	49,2	100,0
Liczba podległych osób (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie kieruję pracą żadnej osoby	77,6	77,6
1-5	16,5	94,1
6-10	2,6	96,7
11-50	2,3	99,1
powyżej 50	,9	100,0
Miesięczne wynagrodzenie netto z pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
pracuję bez wynagrodzenia	2,1	2,1
do 1000 zł.	4,0	6,1
1001 zł. – 2000 zł.	23,4	29,6
2001 zł. – 3000 zł.	32,0	61,6
3001 zł. – 4000 zł.	17,7	79,3
4001 zł. – 5000 zł.	10,3	89,5
5001 zł. – 6000 zł.	4,2	93,7
6001 zł. – 7000 zł.	1,3	95,0
7001 zł. – 10000 zł.	5,0	100,0

awans w zeszłym roku		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
tak	37,9	37,9
nie	62,1	100,0
Sektor zatrudnienia według PKD (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
A. rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	1,3	1,3
C. przetwórstwo przemysłowe	12,7	14,0
F. budownictwo	3,6	17,6
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	15,7	33,2
H. transport i gospodarka magazynowa	12,4	45,7
I. działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,6	49,3
J. informacja i komunikacja	5,4	54,6
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14,9	69,5
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,0	77,5
N. działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6,4	83,9
O. administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	2,6	86,5
R. działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	,9	87,5
S. pozostała działalność usługowa	12,5	100,0
Wielkość organizacji zatrudniającej (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
prowadzę działalność gospodarczą i nikogo nie zatrudniam	4,1	4,1
do 9 osób	12,3	16,4
10-49 osób	15,5	31,9
50 – 249 osób	20,7	52,6
250 – 1000 osób	19,9	72,5
powyżej 1000 osób	27,5	100,0
płeć		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
mężczyzna	36,7	36,7
kobieta	63,3	100,0
miejsce zamieszkania		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
w Poznaniu lub powiecie poznańskim	68,3	68,3
poza powiatem poznańskim, w województwie wielkopolskim	10,2	78,5
w innym województwie	12,9	91,3
poza Polską	8,7	100,0

5.7.3. WYDZIAŁ INFORMATYKI I GOSPODARKI ELEKTRONICZNEJ

Staća praca podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	70,2	70,2
tak	29,8	100,0
Praca sezonowa lub dorywcza podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	51,8	51,8
tak	48,2	100,0
Odbycie stażu lub praktyki podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	33,9	33,9
tak	66,1	100,0
Minimalne akceptowane miesięczne wynagrodzenie netto w chwili kończenia studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
od 1001 do 1500 zł	7,2	7,2
od 1501 do 2000 zł	8,9	16,1
od 2001 do 3000 zł	60,4	76,5
od 3001 do 5000 zł	21,2	97,7
powyżej 5000 zł	2,3	100,0
ocena uczelni - przygotowanie do pracy zawodowej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
bardzo źle	6,5	6,5
źle	19,6	26,1
dobrze	58,5	84,6
bardzo dobrze	15,4	100,0
Sytuacja rok po studiach: wykonywanie pracy najemnej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	10,0	10,0
tak	90,0	100,0
Sytuacja rok po studiach: prowadzenie własnej działalności gospodarczej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	90,5	90,5
tak	9,5	100,0

Sytuacja rok po studiach: odbywanie praktyki/stażu		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	100,0	100,0
Sytuacja rok po studiach: brak pracy i poszukiwanie pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	96,1	96,1
tak	3,9	100,0
Sytuacja rok po studiach: bierność zawodowa		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	100,0	100,0
Forma własności organizacji (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
organizacja sektora prywatnego	78,5	78,5
organizacja sektora publicznego	21,5	100,0
Minimalny poziom wykształcenia potrzebny do wykonywania pracy (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
wyższy (licencjacki)	42,7	42,7
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	57,3	100,0
Liczba podległych osób (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie kieruję pracą żadnej osoby	81,8	81,8
1-5	13,4	95,2
11-50	4,8	100,0
Miesięczne wynagrodzenie netto z pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
1001 zł. – 2000 zł.	18,6	18,6
2001 zł. – 3000 zł.	30,9	49,6
3001 zł. – 4000 zł.	26,7	76,2
4001 zł. – 5000 zł.	15,1	91,4
5001 zł. – 6000 zł.	6,2	97,6
7001 zł. – 10000 zł.	2,4	100,0
awans w zeszłym roku		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
tak	48,6	48,6
nie	51,4	100,0
Sektor zatrudnienia według PKD (główna działalność zarobkowa)		

	wartość procentowa	Procent skumulowany
C. przetwórstwo przemysłowe	3,5	3,5
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	3,5	7,0
H. transport i gospodarka magazynowa	4,8	11,8
J. informacja i komunikacja	38,6	50,4
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	18,6	68,9
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,8	73,7
N. działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,8	76,5
O. administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	5,4	81,9
P. edukacja	2,4	84,3
S. pozostała działalność usługowa	15,7	100,0

Wielkość organizacji zatrudniającej (główna działalność zarobkowa)

	wartość procentowa	Procent skumulowany
prowadzę działalność gospodarczą i nikogo nie zatrudniam	6,4	6,4
do 9 osób	6,2	12,7
10-49 osób	7,2	19,9
50 – 249 osób	12,5	32,4
250 – 1000 osób	34,4	66,8
powyżej 1000 osób	33,2	100,0

płeć

	wartość procentowa	Procent skumulowany
mężczyzna	73,5	73,5
kobieta	26,5	100,0

miejsce zamieszkania

	wartość procentowa	Procent skumulowany
w Poznaniu lub powiecie poznańskim	79,3	79,3
poza powiatem poznańskim, w województwie wielkopolskim	7,5	86,9
w innym województwie	10,8	97,7
poza Polską	2,3	100,0

5.7.4. WYDZIAŁ TOWAROZNAWSTWA

Stała praca podczas studiów

	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	64,9	64,9

tak	35,1	100,0
Praca sezonowa lub dorywcza podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	36,0	36,0
tak	64,0	100,0
Odbycie stażu lub praktyki podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	25,5	25,5
tak	74,5	100,0
Minimalne akceptowane miesięczne wynagrodzenie netto w chwili kończenia studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
od 1001 do 1500 zł	9,0	9,0
od 1501 do 2000 zł	41,7	50,7
od 2001 do 3000 zł	42,7	93,5
od 3001 do 5000 zł	6,5	100,0
ocena uczelni - przygotowanie do pracy zawodowej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
bardzo źle	2,8	2,8
źle	16,2	19,0
dobrze	72,2	91,2
bardzo dobrze	8,8	100,0
Sytuacja rok po studiach: wykonywanie pracy najemnej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	17,0	17,0
tak	83,0	100,0
Sytuacja rok po studiach: prowadzenie własnej działalności gospodarczej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	90,4	90,4
tak	9,6	100,0
Sytuacja rok po studiach: odbywanie praktyki/stażu		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	100,0	100,0
Sytuacja rok po studiach: brak pracy i poszukiwanie pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	88,8	88,8
tak	11,2	100,0

Sytuacja rok po studiach: bierność zawodowa		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	100,0	100,0
Forma własności organizacji (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
organizacja sektora prywatnego	80,7	80,7
organizacja sektora publicznego	19,3	100,0
Minimalny poziom wykształcenia potrzebny do wykonywania pracy (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	16,9	16,9
wyższy (licencjacki)	39,2	56,1
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	43,9	100,0
Liczba podległych osób (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie kieruję pracą żadnej osoby	71,7	71,7
1-5	16,2	87,9
6-10	4,4	92,3
11-50	7,7	100,0
Miesięczne wynagrodzenie netto z pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
do 1000 zł.	3,4	3,4
1001 zł. – 2000 zł.	35,0	38,3
2001 zł. – 3000 zł.	40,9	79,2
3001 zł. – 4000 zł.	10,3	89,5
4001 zł. – 5000 zł.	2,8	92,3
5001 zł. – 6000 zł.	1,1	93,4
6001 zł. – 7000 zł.	4,9	98,3
7001 zł. – 10000 zł.	1,7	100,0
awans w zeszłym roku		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
tak	26,3	26,3
nie	73,7	100,0
Sektor zatrudnienia według PKD (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
C. przetwórstwo przemysłowe	33,6	33,6
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	9,7	43,3

H. transport i gospodarka magazynowa	7,8	51,1
I. działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,6	52,7
J. informacja i komunikacja	1,6	54,3
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3,9	58,2
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,2	61,4
N. działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,9	65,2
O. administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	1,7	66,9
P. edukacja	8,5	75,4
Q. opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,2	78,5
R. działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4,4	83,0
S. pozostała działalność usługowa	17,0	100,0

Wielkość organizacji zatrudniającej (główna działalność zarobkowa)

	wartość procentowa	Procent skumulowany
prowadzę działalność gospodarczą i nikogo nie zatrudniam	3,3	3,3
do 9 osób	11,8	15,0
10-49 osób	15,0	30,0
50 – 249 osób	23,7	53,7
250 – 1000 osób	17,7	71,5
powyżej 1000 osób	28,5	100,0

pleć

	wartość procentowa	Procent skumulowany
mężczyzna	33,0	33,0
kobieta	67,0	100,0

miejsce zamieszkania

	wartość procentowa	Procent skumulowany
w Poznaniu lub powiecie poznańskim	66,3	66,3
poza powiatem poznańskim, w województwie wielkopolskim	16,6	82,9
w innym województwie	8,6	91,5
poza Polską	8,5	100,0

5.7.5. WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA

Stała praca podczas studiów

	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	57,7	57,7
tak	42,3	100,0

Praca sezonowa lub dorywcza podczas studiów

	wartość	Procent
--	---------	---------

	procentowa	skumulowany
nie	44,7	44,7
tak	55,3	100,0
Odbycie stażu lub praktyki podczas studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	34,3	34,3
tak	65,7	100,0
Minimalne akceptowane miesięczne wynagrodzenie netto w chwili kończenia studiów		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
od 1001 do 1500 zł	4,1	4,1
od 1501 do 2000 zł	28,9	33,0
od 2001 do 3000 zł	41,9	74,9
od 3001 do 5000 zł	21,3	96,2
powyżej 5000 zł	3,8	100,0
ocena uczelni - przygotowanie do pracy zawodowej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
bardzo źle	4,1	4,1
źle	21,1	25,1
dobrze	65,8	90,9
bardzo dobrze	9,1	100,0
Sytuacja rok po studiach: wykonywanie pracy najemnej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	19,4	19,4
tak	80,6	100,0
Sytuacja rok po studiach: prowadzenie własnej działalności gospodarczej		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	84,2	84,2
tak	15,8	100,0
Sytuacja rok po studiach: odbywanie praktyki/stażu		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	97,4	97,4
tak	2,6	100,0
Sytuacja rok po studiach: brak pracy i poszukiwanie pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	94,2	94,2
tak	5,8	100,0
Sytuacja rok po studiach: bierność zawodowa		

	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie	98,9	98,9
tak	1,1	100,0
Forma własności organizacji (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
organizacja sektora prywatnego	86,6	86,6
organizacja sektora publicznego	13,4	100,0
Minimalny poziom wykształcenia potrzebny do wykonywania pracy (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	13,1	13,1
wyższy (licencjacki)	40,7	53,9
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	46,1	100,0
Liczba podległych osób (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
nie kieruję pracą żadnej osoby	72,4	72,4
1-5	16,9	89,3
6-10	5,4	94,7
11-50	4,1	98,8
powyżej 50	1,2	100,0
Miesięczne wynagrodzenie netto z pracy		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
pracuję bez wynagrodzenia	1,7	1,7
do 1000 zł.	1,1	2,8
1001 zł. – 2000 zł.	23,3	26,1
2001 zł. – 3000 zł.	35,7	61,8
3001 zł. – 4000 zł.	16,5	78,3
4001 zł. – 5000 zł.	4,6	82,9
5001 zł. – 6000 zł.	4,2	87,1
6001 zł. – 7000 zł.	4,9	92,0
7001 zł. – 10000 zł.	6,1	98,1
powyżej 10000 zł.	1,9	100,0
awans w zeszłym roku		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
tak	42,2	42,2
nie	57,8	100,0
Sektor zatrudnienia według PKD (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany

B. górnictwo i wydobywanie	,6	,6
C. przetwórstwo przemysłowe	4,8	5,4
D. wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,1	6,4
F. budownictwo	1,2	7,6
G. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	18,1	25,7
H. transport i gospodarka magazynowa	6,8	32,4
I. działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,7	34,1
J. informacja i komunikacja	5,6	39,7
K. działalność finansowa i ubezpieczeniowa	27,8	67,5
L. działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3,5	71,0
M. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,3	78,3
N. działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1,1	79,4
O. administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	4,4	83,8
P. edukacja	2,3	86,1
Q. opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,1	87,2
R. działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,1	88,3
S. pozostała działalność usługowa	11,7	100,0
Wielkość organizacji zatrudniającej (główna działalność zarobkowa)		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
prowadzę działalność gospodarczą i nikogo nie zatrudniam	5,7	5,7
do 9 osób	13,9	19,6
10-49 osób	18,3	37,9
50 – 249 osób	19,2	57,1
250 – 1000 osób	18,0	75,1
powyżej 1000 osób	24,9	100,0
płeć		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
mężczyzna	42,9	42,9
kobieta	57,1	100,0
miejsce zamieszkania		
	wartość procentowa	Procent skumulowany
w Poznaniu lub powiecie poznańskim	62,4	62,4
poza powiatem poznańskim, w województwie wielkopolskim	11,1	73,5
w innym województwie	22,9	96,4
poza Polską	3,6	100,0

6. WNIOSKI

Sytuacja absolwentów uczelni na rynku pracy należy uznać za dobrą. Potwierdza to szereg danych zawartych w prezentowanym raporcie, a odnoszących się do aktywności zawodowej, wynagrodzeń, czy mobilności przestrzennej i zawodowej. Wśród najistotniejszych informacji warte przypomnienia są następujące wskaźniki charakteryzujące pozycję zawodową absolwentów studiów II stopnia:

- w ciągu roku od ukończenia studiów niemal 94% badanych podejmowało pracę zawodową, przy czym blisko 79% absolwentów wykonywało pracę najemną, a ponad 12% prowadziło własną działalność gospodarczą,
- średnie wynagrodzenie absolwentów w rok po ukończeniu studiów kształtowało się na poziomie 3000 zł netto (mediana: 2626), przy czym najczęściej zarabiali pracujący w Warszawie i za granicą oraz w takich branżach jak: informacja i komunikacja, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność finansowa i ubezpieczeniowa;
- najbardziej popularną metodą poszukiwania pracy było odpowiadanie na ogłoszenia (36%), korzystanie z usług urzędów pracy (29%), wykorzystywanie sieci społecznych (ok. 20%) i bezpośrednia aplikacja w przedsiębiorstwie (ok. 20%) – niewielki udział w pośrednictwie pracy miało wciąż Biuro Karier UEP (10,6%),
- absolwenci UEP zasilali przede wszystkim lokalny, wielkopolski rynek pracy (77%), przy czym najczęściej znajdowali zatrudnienie w Poznaniu (67%),
- główne kierunki migracyjne badanych to Warszawa (8%) i zagranica (5%);
- w sumie ponad 70% absolwentów dobrze lub bardzo dobrze oceniło stopień przygotowania zawodowego przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu.

Z badania wynika zatem, że Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu kształci głównie kadrę specjalistyczną na potrzeby lokalnego rynku pracy. Szereg absolwentów podejmuje zatrudnienie w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (27%), a co najmniej drugie tyle znajduje pracę w pozostałej działalności usługowej, handlu, przemyśle i usługach profesjonalnych. Charakter miejsc pracy absolwentów UEP świadczy niewątpliwie o biznesowym profilu uczelni.

W raporcie szczegółowej analizie poddano dane dotyczące absolwentów I stopnia – zarówno tych, którzy kontynuowali naukę na studiach magisterskich, jak i tych, którzy zdecydowali się na zakończenie edukacji. Obok wielu interesujących zagadnień, na pierwszy plan wychodzi kwestia zdobywania doświadczenia zawodowego. Absolwenci, którzy kończyli naukę na I stopniu przypuszczalnie rezygnowali z powodu rozwijającej się kariery zawodowej. Z kolei ci, którzy szli na studia II stopnia, w większości dobrze radzili sobie z łączeniem pracy i studiowania. Co więcej, w rok po zakończeniu studiów licencjackich jedną z głównych aktywności badanych była właśnie praca zawodowa, której poświęcali relatywnie dużo czasu. W tym kontekście warto podjąć głębszą dyskusję wokół następujących pytań:

- W jaki sposób uczelnia radzi sobie z kwestią łączenia pracy zawodowej i studiów przez studentów II stopnia? Jak ten problem rozwiązują sami zainteresowani – studenci, którzy jednocześnie studiują dziennie i pracują?
- Jakie są ograniczenia i bariery po stronie uczelni, które utrudniają lub uniemożliwiają studentom skuteczne realizowanie tej strategii? Jakie są konsekwencje tego zjawiska w odniesieniu do jakości kształcenia i satysfakcji studentów?
- Jakie czynniki sprzyjają łączeniu pracy zawodowej ze studiami dziennymi?
- Jak zaprojektować studia magisterskie, aby uwzględniły tę powszechną dziś tendencję do podejmowania zatrudnienia przez studentów studiów dziennych w trakcie roku akademickiego?

Przedstawione pytania są ważne także w kontekście danych jakościowych, których analiza stanowi istotną część niniejszej publikacji. Na jej podstawie można dojść do wniosku, że studenci podejmujący w trakcie studiów pracę, staż lub praktykę zawodową czują, że brakuje im wsparcia ze strony uczelni. Jednocześnie analiza ocen posiadanych kompetencji i ich przydatności w miejscu pracy pokazuje, że absolwenci UEP są dobrze przygotowani do pracy zawodowej. Jedyny problem w sferze kształcenia związany jest z niewystarczającym poziomem nauczania języków obcych oraz nabywaniem umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych. Potwierdzają to także wypowiedzi absolwentów.

Z badań jakościowych wynika także, że absolwenci, którzy w trakcie studiów podejmowali pracę zawodową lub angażowali się w inne aktywności najczęściej formułują najbardziej krytyczne uwagi wobec uczelni. Postrzegają ją jako źródło przeszkód w realizacji kariery zawodowej. Równocześnie wielu z nich dobrze wyraża się na temat ogólnej jakości studiów, podkreślając wysoki poziom konkretnych zajęć dydaktycznych i prestiż dyplomu uczelni.

UEP znajduje się w dość paradoksalnej, a wręcz niezręcznej sytuacji. Studenci, którzy są przedsiębiorczy, podejmują ryzyko na rynku pracy, działają zgodnie z tym, do czego nakłaniają ich nauczyciele akademicki, pracodawcy, rodzice i media, są w tym samym czasie postrzegani jako ci, którzy sprawiają największe problemy, wymagają szczególnej uwagi, zajmują najwięcej czasu, wyłamują się ze standardowych sposobów zaliczania wykładów i ćwiczeń itp. Dylematy przed którymi z jednej strony stają pracujący studenci, a z drugiej Uniwersytet powodują szereg napięć dla obu stron. Odbiciem tych napięć są szeroko cytowane wypowiedzi absolwentów w części raportu poświęconej analizie danych jakościowych. Możliwe, że właśnie tego typu sytuacja prowadzi do niskiej identyfikacji części studentów studiów magisterskich z Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu.

Problem łączenia pracy i studiowania w trybie stacjonarnym jest na tyle istotny w obecnych czasach, a jego skala na tyle znacząca, że koniecznie należy wypracować takie rozwiązania organizacyjne i dydaktyczne, które będą uwzględniały to zjawisko oraz jego konsekwencje. Ważną informacją płynącą z badań jest to, że kwestia ta dotyczy w szczególności studiów magisterskich. W kontekście analizowanych danych, a także biorąc pod uwagę aktualne trendy na rynku pracy, nie należy oczekiwać, że zjawisko to zniknie. Wręcz przeciwnie, już niedługo może stać się normą. Sytuacja na polskim rynku pracy, który nie rozpoznaje studiów licencjackich jako pełnowartościowego wykształcenia wyższego, przymusza studentów dziennych do podejmowania wszelkich prób zdobywania doświadczenia zawodowego. Jeśli

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu chce być postrzegany jako partner studentów i współtwórca ich sukcesu zawodowego, musi uwzględnić te aspiracje i „wmontować” je w system kształcenia.

Z powyższego wynika konkretny wniosek – **główny wysiłek związany z tworzeniem programów studiów uwzględniających możliwości łączenia pracy zawodowej i studiowania powinien być podejmowany na poziomie studiów magisterskich**. Na tej podstawie można zaproponować następujące ogólne kierunki działań:

- opracowanie diagnozy możliwości prawnych i organizacyjnych wprowadzenia nowych rozwiązań w zakresie kształcenia praktycznego (nauczanie dualne, tzw. *work-based studies* etc.),
- przygotowanie strategii rozwoju kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich poprzez szkolenia, kursy i inne formy doskonalenia, w zakresie aktywnych metod nauczania oraz wspierania uczenia się zorientowanego na zdobywanie doświadczeń zawodowych,
- rozważenie możliwości utworzenia jednostki organizacyjnej UEP odpowiedzialnej za diagnozowanie, rozwój i doskonalenie kompetencji nauczycieli akademickich oraz opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w obszarze kształcenia zawodowego ekonomistów i menadżerów,
- opracowanie rozwiązań systemowych dotyczących praktyk i staży zawodowych studentów UEP wraz z koncepcją gromadzenia danych od praktykantów, stażystów, a także przedsiębiorstw, organizacji publicznych i pozarządowych oferujących praktyki,
- doprecyzowanie zadań i funkcji Biura Karier UEP wraz z możliwością powołania stałego zespołu badawczego monitorującego losy absolwentów UEP.

Powyższe rekomendacje określają jedynie ogólne kierunki działań, które uczelnia może podjąć na rzecz lepszego dostosowania programów studiów do obecnej sytuacji na rynku pracy, oczekiwań pracodawców, studentów oraz pozostałych grup interesariuszy. Konkretnie działania powinny uwzględniać specyfikę wydziałów i kierunków studiów oraz ich możliwości – finansowe, organizacyjne i materialne.

BIBLIOGRAFIA

Buttler, D., Niedopasowania kompetencyjne i kwalifikacyjne absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, *Edukacja Ekonomistów i Menadżerów*, 2014, artykuł przyjęty do druku.

Górniak, J. (2012) Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce, Raport podsumowujący III edycję badań BKL, 2013

Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych zakładu ubezpieczeń społecznych, Raport przygotowany przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych, 2014

Sławecki, B., Rola uczelni ekonomicznych w kształtowaniu postaw wobec rynku pracy - od oczekiwań studentów do kształtowania potencjału do zatrudnienia, w: Andrzejczak, A., (red.) Dylematy i wyzwania kształcenia ekonomistów w szkołach wyższych, *Zeszyty Naukowe UEP*, 2012, nr 240, s. 63-78.

Sławecki, B., Wach-Kąkolewicz, A., "Chcemy pracy" - motywacje i oczekiwania studentów wobec uczelni ekonomicznych, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 2012, nr 3(25), s. 149-165.