



UNIwersytet Ekonomiczny
w POZNANIU



Kadry dla Gospodarki
Twój sukces się liczy



URZĄD STATYSTYCZNY
W POZNANIU

Badanie Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Raport z I edycji badania

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

Maj 2013

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

WSTĘP	3
1. Absolwenci II stopnia studiów w UEP na rynku pracy.....	5
1.1. Aktywność zawodowa	5
1.2. Mobilność zawodowa	7
1.3. Mobilność przestrzenna	10
1.4. Dopasowanie kwalifikacyjne.....	12
1.5. Wynagrodzenia	16
1.6. Czynniki sukcesu zawodowego absolwentów	19
2. Absolwenci I stopnia studiów w UEP na rynku pracy.....	22
2.1. Aktywność zawodowa i edukacyjna	22
2.2. Dopasowanie kwalifikacyjne.....	24
2.3. Wynagrodzenia i czynniki sukcesu zawodowego	27
3. Kompetencje absolwentów.....	30
3.1. Kompetencje nabyte podczas studiów	30
3.2. Przydatność kompetencji w pracy zawodowej	35
3.3. Grupy kompetencji	40
3.3.1. Wyznaczanie grup	40
3.4. Kompetencje nabyte.....	41
3.5. Kompetencje wymagane	42
3.6. Luka kompetencji.....	43
4. Rola szkoły wyższej w rozwoju kompetencji studentów – analiza wypowiedzi absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.....	46
4.1. Uwagi wstępne	46
4.2. Analiza wyników badań absolwentów UEP	48
4.2.1. Zajęcia dydaktyczne	48

4.2.2.	Praktyki i staże.....	49
4.2.3.	Praca zarobkowa	50
4.2.4.	Organizacje studenckie i wolontariat	52
4.2.5.	Samorozwój.....	52
4.2.6.	Wyjazdy zagraniczne	53
4.2.7.	Negatywnie o studiach	53
4.3.	Główne problemy dotyczące kształtowania programów studiów w UEP	54
5.	Podstawowe wskaźniki wydziałowe – Absolwenci studiów II stopnia	56
5.1.	Wydział Ekonomii na tle uczelni	56
5.2.	Wydział Gospodarki Międzynarodowej na tle uczelni.....	57
5.3.	Wydział Informatyki i Gospodarki Elektronicznej na tle uczelni	58
5.4.	Wydział Towaroznawstwa na tle uczelni	59
5.5.	Wydział Zarządzania na tle uczelni	60
WNIOSKI		63
Bibliografia		65

WSTĘP

Badanie losów absolwentów zostało zrealizowane na przełomie listopada i grudnia 2012 roku i objęło absolwentów studiów I i II stopnia Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, którzy studiowali w trybie stacjonarnym i ukończyli kształcenie pod koniec roku akademickiego 2010/2011. Badanie dotyczyło więc absolwentów po roku od ukończenia kształcenia w UEP. W procesie zbierania danych otrzymano w sumie ponad 1000 odpowiedzi. Ostatecznie, po wyeliminowaniu braków danych, uzyskano próbę badawczą liczącą 459 absolwentów studiów II stopnia i 505 absolwentów I stopnia (szczegółowe liczebności próby w podziale na wydziały przedstawiają tabela I i II). Wiele analiz dotyczy tylko podgrupy absolwentów pracujących, liczących odpowiednio 309 absolwentów studiów I stopnia i 424 absolwentów II stopnia).

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

WYDZIAŁ	liczba odpowiedzi	zwrotność (proc.)
Ekonomii	159	65,27
Gospodarki Międzynarodowej	67	69,15
Informatyki i Gospodarki Elektronicznej	10	45,45
Towaroznawstwa	51	63,29
Zarządzania	172	63,77
Ogółem	459	64,38

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

WYDZIAŁ	liczba odpowiedzi	zwrotność (proc.)
Ekonomii	166	40,68
Gospodarki Międzynarodowej	109	53,17
Informatyki i Gospodarki Elektronicznej	53	54,08
Towaroznawstwa	4	-
Zarządzania	173	42,40
Ogółem	505	44,80

Proces zbierania danych składał się z dwóch etapów. Etap pierwszy obejmował wszystkich absolwentów studiów I i II stopnia w momencie kończenia edukacji w UEP. Ankietowani wypełniali krótkie kwestionariusze ankietowe. Celem tego badania było przede wszystkim ustalenie aktywności zawodowej absolwentów w czasie studiów. Badanie pełne odbyło się po roku od ukończenia studiów przez absolwentów I i II stopnia (dotyczyło wszystkich absolwentów, którzy ukończyli studia w okresie czerwiec-grudzień 2011). Absolwenci I stopnia Wydziału Towaroznawstwa kończą studia w semestrze zimowym. Ta grupa została objęta badaniem w później, w maju 2013 roku, i zostanie uwzględniona w kolejnym raporcie.

Zakres tematyczny badania obejmuje takie zagadnienia jak: aktywność zawodowa, mobilność zawodowa i przestrzenna, charakterystyka zatrudnienia, kompetencje (samoocena kompetencji i ocena poziomu ich wykorzystania w pracy zawodowej, czynniki nabycia kompetencji).

W celu zwiększenia poziomu reprezentatywności, bazę danych poddano procesowi ważenia statystycznego. Na podstawie przeprowadzonej analizy statystycznej zidentyfikowano indywidualne czynniki wpływające na prawdopodobieństwo wypełnienia ankiety przez respondentów. Następnie przypisano większe wagi tym respondentom, którzy reprezentowali grupy mniej skłonne do udziału w badaniu.

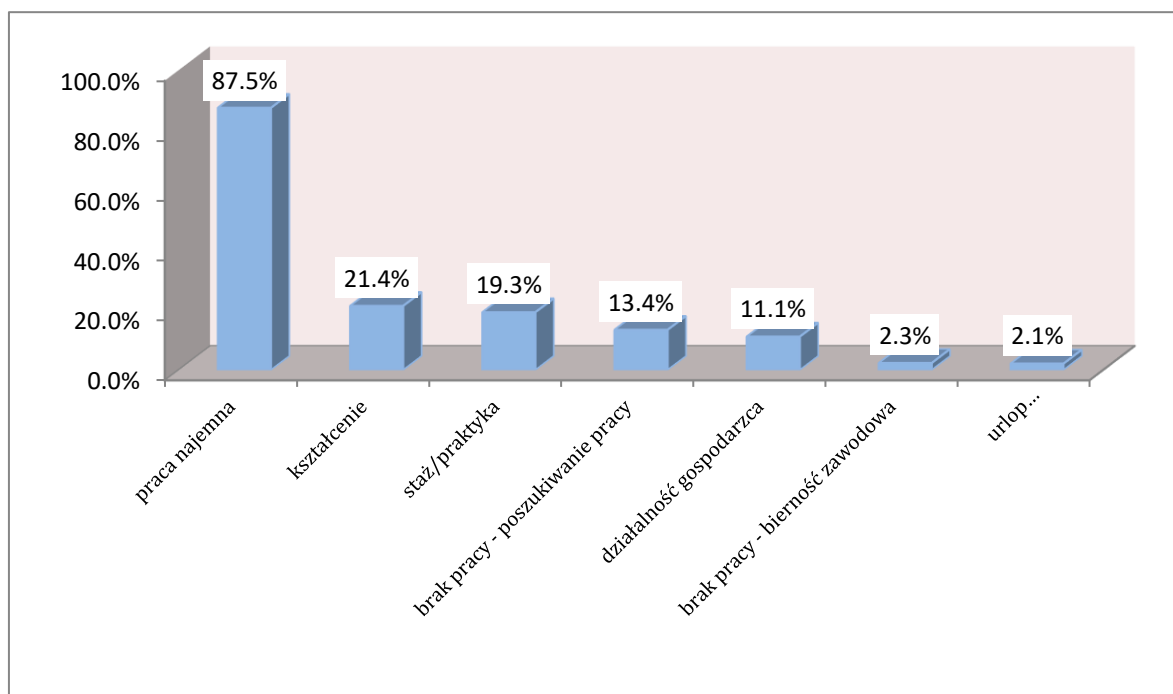
Struktura raportu ma następujący układ. Rozdział pierwszy poświęcony jest badaniu aktywności zawodowej absolwentów II stopnia. Rozdział drugi został poświęcony absolwentom studiów licencjackich. Zdecydowana większość tych osób kontynuowała kształcenie w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu na II stopniu. Znacząca część tego rozdziału dotyczy zatem studentów UEP. W rozdziale trzecim przedstawiona została charakterystyka kompetencji absolwentów UEP (nabytych w czasie kształcenia i wykorzystywanych w pracy zawodowej). W rozdziale czwartym zawarto próbę identyfikacji głównych czynników sukcesu zawodowego absolwentów UEP w oparciu o analizę wypowiedzi na pytanie otwarte. Rozdział piąty zawiera najważniejsze wskaźniki charakteryzujące aktywność ekonomiczną absolwentów w podziale na ukończony wydział studiów II stopnia.

1. ABSOLWENCI II STOPNIA STUDIÓW W UEP NA RYNKU PRACY

1.1. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

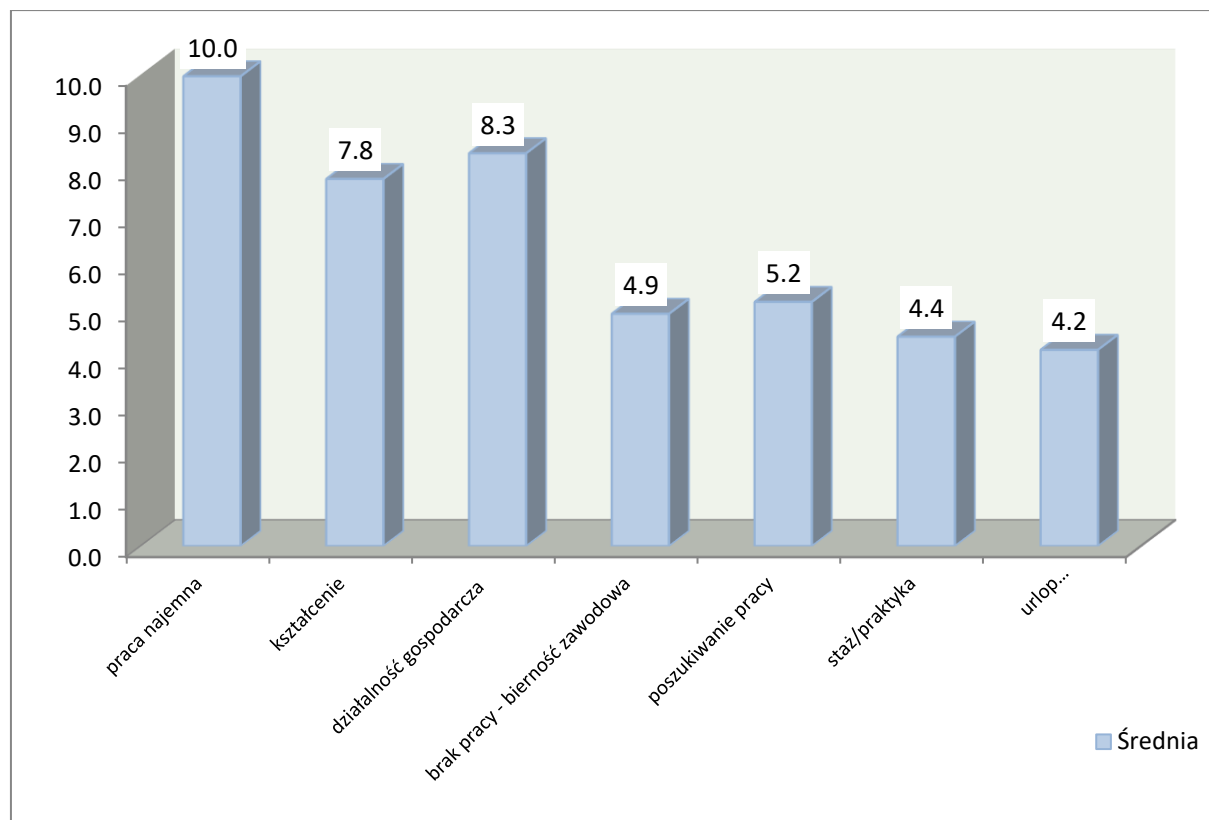
Badanie aktywności zawodowej absolwentów związane jest z analizą rodzajów podejmowanych przez nich działań w okresie roku od ukończenia studiów na UEP. Wykres 1.1. zawiera odpowiednie dane ilustrujące to zagadnienie.

Wykres 1.1. Rodzaj podejmowanej aktywności zawodowej w ostatnim roku



Na pierwszy rzut oka absolwenci UEP dość dobrze radzili sobie na rynku pracy w ciągu roku od ukończenia studiów. W tym okresie zdecydowana większość z nich wykonywała pracę najemną, ponad 10 proc. prowadziło własną działalność gospodarczą. Co piąty absolwent nadal się dokształcał, a blisko połowa absolwentów podejmujących kształcenie, czyniła to w ramach systemu edukacji – na drugim kierunku studiów magisterskich bądź na studiach doktoranckich. Stosunkowo małą popularnością cieszyły się studia podyplomowe. Analiza czasu poświęcanego poszczególnym aktywnościom (por. wykres 1.2) wskazuje na dominację pracy zawodowej (w ramach pracy najemnej lub własnej działalności gospodarczej) i kształcenia. Absolwenci, którzy deklarowali wykonywanie pracy najemnej, czynili to przeciętnie przez 10 miesięcy w ciągu ostatniego roku, nieco krócej pracowano w ramach własnej działalności gospodarczej. Roczny przedział czasowy po ukończeniu studiów można scharakteryzować jako okres zdominowany przez pracę zawodową, w którym jednak ciągle istotną rolę odgrywało kształcenie w ramach systemu edukacji. Inne rodzaje aktywności zawodowej jak staże czy poszukiwanie pracy trwały istotnie krócej i dotyczyły zdecydowanie mniejszej liczby absolwentów.

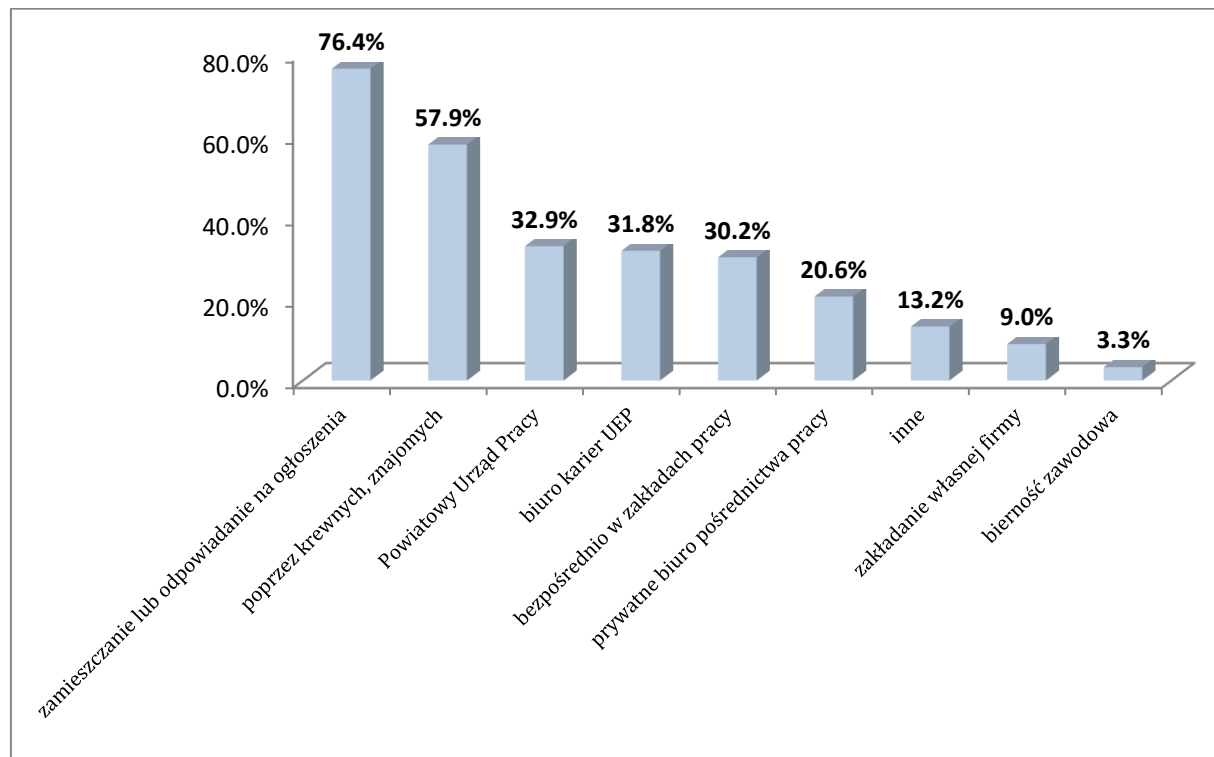
Wykres 1.2. Rodzaj i długość (w miesiącach) podejmowanej aktywności zawodowej w ostatnim roku



Analiza sposobów poszukiwania pracy przez absolwentów wskazuje na stosunkowo niski poziom wykorzystania usług instytucji powołanych do wspierania karier zawodowych (por. wykres 1.3). Badani absolwenci zazwyczaj szukali pracy samodzielnie, odpowiadając na ogłoszenia, lub wykorzystywali bardziej lub mniej formalne sieci powiązań społecznych. Umasowienie 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 niezbędne jest podjęcie działań na rzecz zwiększania potencjału biura karier UEP, które obok funkcji pośredniczenia w pozyskiwaniu pracy powinno świadczyć także usługi w zakresie doradztwa zawodowego. Jest to ważne z co najmniej kilku względów. Po pierwsze, jak wynika z badań stopnia dopasowania umiejętności studentów UEP do potrzeb pracodawców, prowadzonych w ramach projektu Kadry dla Gospodarki oraz badań prowadzonych przez Katedrę Edukacji i Rozwoju Kadr, jednym z głównych motywów podejmowania studiów na UEP jest chęć uzyskania przez studentów dobrej pracy zawodowej (Sławecki i Wach-Kąkolewicz 2012, Andrzejczak 2012). Po drugie, z tych samych badań wynika jednoznacznie, że studenci UEP oczekują nie tylko przygotowania do wykonywania pracy, tj. nabycia wiedzy i umiejętności oraz rozwinięcia pozostałych kompetencji, ale także tego, że szkoła wesprze ich w świadomym planowaniu i realizacji kariery zawodowej (Sławecki i Wach-Kąkolewicz 2012). Przedstawione w niniejszym raporcie wyniki dotyczące sposobów poszukiwania pracy pokazują, że obszar wzajemnych relacji pomiędzy rynkiem pracy a Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu nie jest w pełni zagospodarowany. Kontakt studenta z uczelnią (co wynika także z innych danych prezentowanych w dalszej części raportu) ogranicza się w jego świadomości do kształcenia, natomiast

studenci i absolwenci UEP deklarują jednoznacznie, że ich oczekiwania wobec uczelni dotyczą także pomocy w wejściu na rynek pracy. Samo przygotowanie merytoryczne do pracy zawodowej jest, jak wynika z badań prowadzonych w ramach projektu KdG, niewystarczające.

Wykres 1.3. Metody poszukiwania pracy



1.2. MOBILNOŚĆ ZAWODOWA

W pierwszych latach kariery zawodowej absolwenci konfrontują swoje kompetencje i oczekiwania z wymaganiami stawianymi przez pracodawców próbując znaleźć pracę najlepiej dopasowaną do ich wiedzy, umiejętności i postaw. Proces ten, określany również mianem „dobierania pracy” (job shopping), charakteryzuje się dużym stopniem przede wszystkim poziomej (zmiana miejsca pracy), ale również i pionowej (awanse zawodowe) mobilności zawodowej absolwentów (por. Ryan, 2001). Mimo, iż „job shopping” odpowiada częściowo za wyższe wskaźniki bezrobocia wśród osób młodych, uznawany jest zwykle za pozytywne zjawisko, prowadzi bowiem do lepszego dopasowania pracowników do stanowisk pracy i zmniejsza ryzyko zatrzymania kariery na tzw. stanowisku pracy bez perspektyw (dead-end job).

Wskaźniki mobilności zawodowej absolwentów UEP należy uznać za dobre. Na wysokim poziomie kształtują się wskaźniki mobilności pionowej. W ciągu roku od ukończenia studiów ponad 1/3 pracujących absolwentów przynajmniej raz awansowała. Na uwagę zasługuje dość duże sektorowe zróżnicowanie mobilności pionowej (por. tab. 1.1). Najbardziej atrakcyjna pod względem możliwości awansów okazała się branża finansowa i ubezpieczeniowa. Uzupełniając informacje przedstawione w tabeli, należy dodać, że awanse miały miejsce dużo częściej w sektorze prywatnym (39 proc. absolwentów deklarujących awans w minionym roku) niż w publicznym (14 proc.). Z naturalnych względów, częściej awansowali też absolwenci zatrudnieni w dużych organizacjach.

Tabela 1.1. Sektor gospodarki a awanse zawodowe absolwentów

Sektor gospodarki	proc. osób, które awansowały*
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	48
Pozostała działalność usługowa	45
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	41
Informacja i komunikacja	34
Handel hurtowy i detaliczny	32
Przetwórstwo przemysłowe	27
Ogółem	36

*w ciągu roku poprzedzającego badanie

Zestawienie wskaźników mobilności poziomej i pionowej sugeruje, że wielu absolwentów okres dobierania pracy (job shopping) ma już za sobą (por. tabela 1.2.). Awansom rzadko towarzyszyła zmiana pracy, co sugeruje pewną stabilizację zawodową (dotyczy to 29,9 proc. pracujących absolwentów, którzy zadeklarowali, że w minionym roku awansowali i nie zmieniali miejsca pracy). Warto dodać, że absolwenci z tej grupy przeciętnie szybciej rozpoczynali karierę zawodową (ponad 53 proc. absolwentów, którzy awansowali pracowało już podczas studiów). Mniej więcej co piąty (20,6 proc.) absolwent zadeklarował zmianę pracy nie wiążącą się z awansem zawodowym. Jak zaznaczono wcześniej, ten rodzaj mobilności jest również ważnym elementem kariery zawodowej.

Tabela 1.2. Pozioma i pionowa mobilność zawodowa absolwentów

		zmiana pracy		ogółem
		nie	tak	
awans	nie	42,9%	20,6%	63,5%
	tak	29,9%	6,6%	36,5%
ogółem		72,8%	27,2%	100,0%

Stosunkowo duża (blisko 43 proc.) grupa pracujących absolwentów zadeklarowała, że w minionym roku ani nie zmieniała pracy, ani nie awansowała. W tej grupie z największym prawdopodobieństwem znaleźli się absolwenci zatrudnieni na tzw. stanowiskach pracy bez perspektyw (dead-end job) – niskopłatnych, o małych możliwościach rozwoju i awansu. Z charakterystyką tych stanowisk kłóci się jednak przeciętna wysokość miesięcznych zarobków. Wynagrodzenia absolwentów znajdujących się w tej grupie były wprawdzie relatywnie najniższe (2476 zł netto, por. tab. 1.3), jednak i tak zdecydowanie wyższe niż przeciętne (w skali kraju) zarobki absolwentów po roku od ukończenia studiów (ok. 1800 zł netto wśród mężczyzn i 1400 zł netto wśród kobiet, por. Górniak, 2012).

Przedstawione w tabeli 1.3. wyniki sugerują, że awans zawodowy łączył się ze znaczącą podwyżką wynagrodzenia. Twierdzenie to jest częściowo prawdziwe, jednak należy wziąć pod uwagę, że absolwenci, którzy deklarowali awans zawodowy częściej pracowali w sektorze prywatnym, częściej w branży finansowej i ubezpieczeniowej, częściej w większych organizacjach, mieli również przeciętnie dłuższy staż pracy. Również te czynniki, a nie tylko fakt awansu, przyczyniły się do przeciętnie wyższych zarobków tej grupy absolwentów.

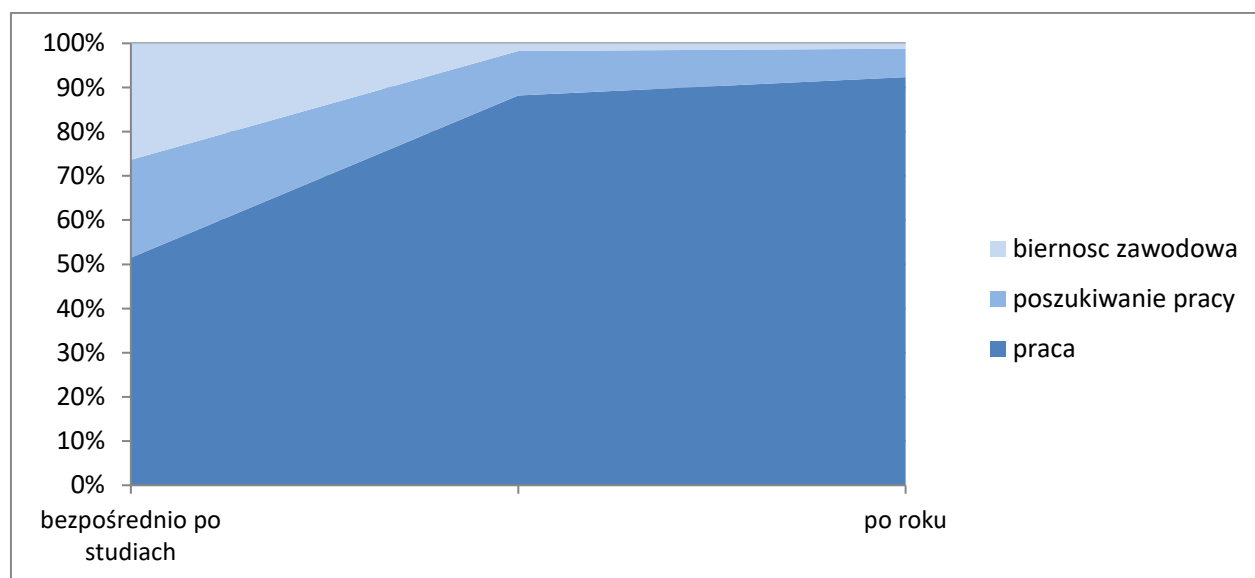
Tabela 1.3. Mobilność zawodowa absolwentów a przeciętne wynagrodzenie*

		zmiana pracy	
		nie	tak
awans	nie	2476 zł	2568 zł
	tak	3477 zł	3446 zł

*średnie miesięczne wynagrodzenie netto

Ponad połowa absolwentów pracowała już w momencie zakończenia nauki w UEP. Malejący z czasem odsetek osób biernych zawodowo i poszukujących pracy pośrednio świadczy o malejącej z czasem mobilności absolwentów. Po roku od ukończenia kształcenia w UEP, ponad 90 proc. absolwentów wykonywało pracę najemną bądź pracowało na własny rachunek. O stabilizacji zawodowej świadczy również staż pracy absolwentów. Ponad 75 proc. ankietowanych zadeklarowało, że na obecnym stanowisku pracuje co najmniej pół roku, a prawie połowa absolwentów zadeklarowała przynajmniej roczny staż pracy na obecnym stanowisku. Należy jednak zaznaczyć, że pełniejszy obraz mobilności zawodowej absolwentów UEP będzie można nakreślić dopiero po zebraniu danych z okresu kilku lat.

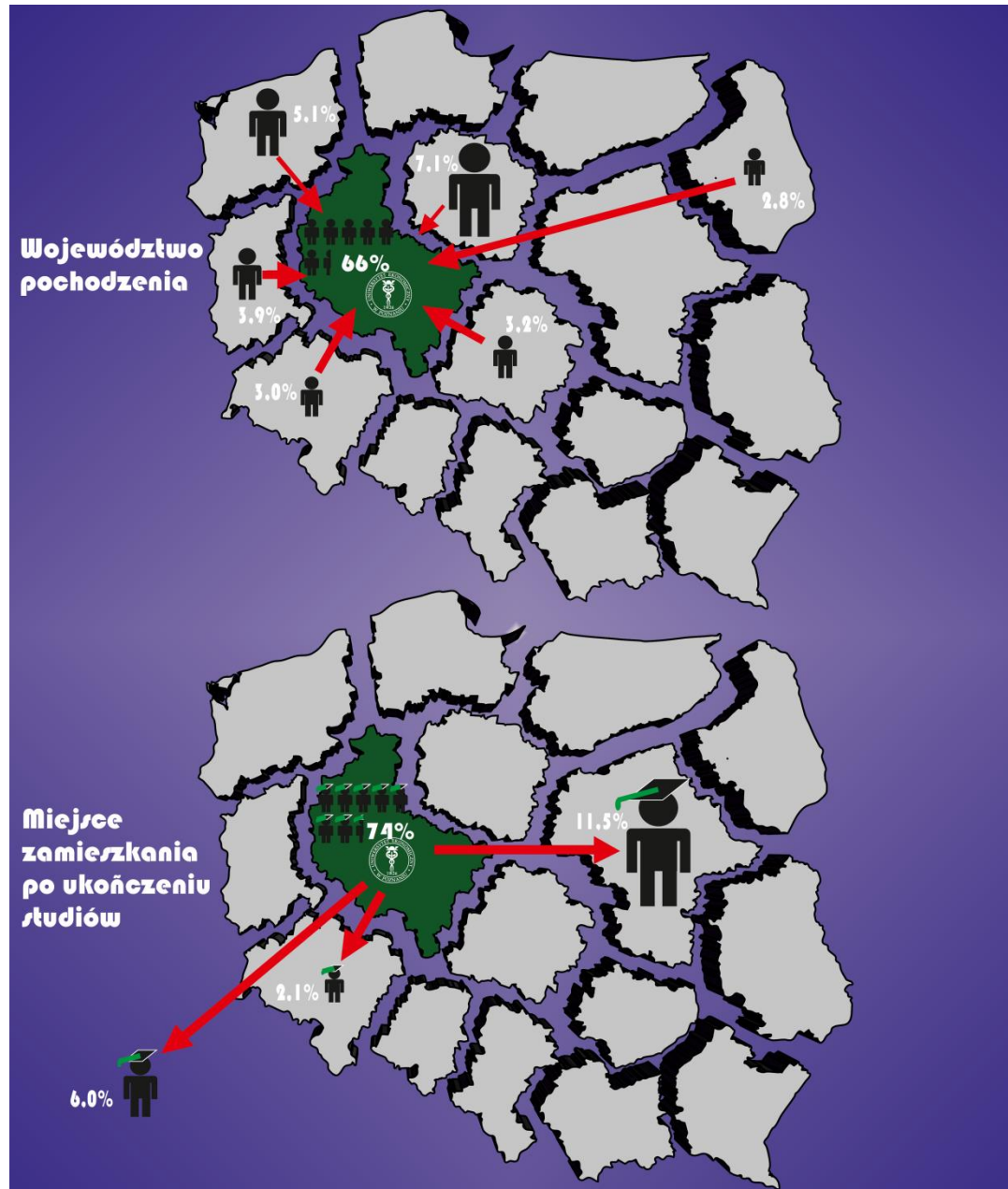
Wykres 1.4. Aktywność ekonomiczna absolwentów UEP w ciągu roku od ukończenia studiów



1.3. MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA

Na rysunku 1.1. przedstawione zostały dane dotyczące migracji absolwentów UEP. Pierwsza mapa pokazuje z jakich województw pochodzili objęci badaniem absolwenci, natomiast druga ilustruje kierunki ich migracji po zakończeniu kształcenia w UEP.

Rys. 1.1. Migracje absolwentów UEP



Opracowanie rysunku: Rafał Majewski

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu rekrutuje studentów przede wszystkim z województwa wielkopolskiego i województw z nim sąsiadujących. Migracje absolwentów są dużo mniej zróżnicowane.

Zdecydowana większość badanych absolwentów pozostała w Wielkopolsce, głównie w Poznaniu, a istotne znaczenie miały w zasadzie tylko 2 strumienie migracyjne – do Warszawy (ponad 11 proc. absolwentów) i za granicę (6 proc. absolwentów). Mała mobilność przestrzenna absolwentów nie zaskakuje, jeśli weźmiemy pod uwagę generalnie niski poziom mobilności Polaków wynikający m.in. ze stanu infrastruktury transportowej, poziomu wynagrodzeń, sytuacji na rynku kredytowym. Wyłączając migracje do Warszawy, migracje zagraniczne okazały się mieć większe znaczenie, niż migracje wewnętrzne. Bardzo wyraźnym czynnikiem przyciągającym migrujących absolwentów były czynniki ekonomiczne (por. tab. 1.4). Możliwość podjęcia stosunkowo dobrze płatnej pracy miała prawdopodobnie decydujące znaczenie przy wyborze miejsca zamieszkania.

Tabela 1.4. Miesięczne wynagrodzenie netto absolwentów UEP a miejsce zamieszkania

miejsce zamieszkania	średnie wynagrodzenie
Poznań lub powiat poznański	2616
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	2333
województwo mazowieckie (Warszawa)	3561
poza Polską	5431
inne województwa	2444
ogółem	2859

Przy okazji migracji absolwentów dostrzec można pewne procesy segmentacyjne. Absolwenci, którzy przeprowadzili się do Warszawy mieli nieco lepsze wyniki w nauce (średnia ocen) i dłuższe - przeciętnie ponad dwuletnie - doświadczenie zawodowe (por. tab. 1.5). Dla wielu absolwentów przeprowadzka do Warszawy wiązała się z kolejnym etapem kariery zawodowej rozpoczętej jeszcze podczas studiów (por. tab. 1.6).

Tabela 1.5. Staż pracy absolwentów UEP a miejsce zamieszkania

miejsce zamieszkania	doświadczenie zawodowe (w miesiącach)
Poznań lub powiat poznański	24
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	21
województwo mazowieckie (Warszawa)	26
poza Polską	19
inne województwa	19
ogółem	23

Tabela 1.6. Miejsce zamieszkania a aktywność zawodowa w czasie studiów

miejsce zamieszkania	proc. absolwentów deklarujących stałą pracę podczas studiów
Poznań lub powiat poznański	44
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	25
województwo mazowieckie (Warszawa)	44
poza Polską	32
inne województwa	40

Najgorzej przedstawiała się sytuacja osób, które po okresie studiów wyemigrowały (często powróciły) do wielkopolskich miejscowości oddalonych od Poznania. Ci absolwenci mieli przeciętnie krótsze

doświadczenie zawodowe i niższe wynagrodzenie. Rzadziej rozpoczynali pracę w czasie studiów i częściej pozostawali bez pracy po ukończeniu studiów (por. tab. 1.7).

Tabela 1.7. Miejsce zamieszkania a pozycja na rynku pracy

miejsce zamieszkania	proc. absolwentów bezrobotnych lub biernych zawodowo*
Poznań lub powiat poznański	13
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	21
województwo mazowieckie (Warszawa)	14
poza Polską	13
inne województwa	20
ogółem	15

* przynajmniej przez 1 miesiąc w ciągu roku od ukończenia studiów

1.4. DOPASOWANIE KWALIFIKACYJNE

Przegląd sektorów zatrudnienia i stanowisk pracy sugeruje, że absolwenci generalnie byli w stanie znaleźć pracę zgodną przynajmniej z ogólnym profilem studiów. Z analizy opisów stanowisk pracy absolwentów wynika, że ok. 11 proc. z nich wykonywało pracę niezgodną z profilem kształcenia na uczelni ekonomicznej. Uzupełnieniem tych rozważań jest analiza odpowiedzi na pytanie „Jaki minimalny poziom wykształcenia wystarczyłby do wykonywanej przez Ciebie pracy?” Tylko niecałe 9 proc. absolwentów zajmowało stanowiska, które w ich odczuciu, nie wymagały posiadania wyższego wykształcenia. W grupie tej znalazły się głównie osoby pracujące w Polsce, co oznacza, że nawet absolwenci, którzy wyemigrowali wykonywali pracę odpowiadającą ich poziomowi wykształcenia. Analiza regresji logistycznej przeprowadzona w celu identyfikacji czynników odpowiadających za fakt wykonywania pracy poniżej kwalifikacji wykazała dominujące znaczenie doświadczenia zawodowego. Należy się zatem spodziewać, że udział absolwentów zatrudnionych na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji powinien się z czasem zmniejszać.

Tabela 1.8. Minimalny poziom wykształcenia wystarczający do wykonywanej przez absolwentów pracy

	proc. wskazań
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	9,1
wyższy (licencjacki)	46,4
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	44,5

Tabela 1.9. Przykładowe stanowiska pracy w sektorze informacji i komunikacji

analityk systemów informatycznych
kierownik projektu
konsultant w dziale PR i IR
koordynator ds. komunikacji i mediów
koordynator szkoleń
konsultant SAP
programista android
specjalista ds. projektów UE
specjalista ds. PR
specjalista ds. rozwoju usług transferowych
specjalista ds. sprzedaży i marketingu
specjalista user experience
tester/programista aplikacji mobilnych
trener umiejętności miękkich i szkoleń

Tabela 1.10. Przykładowe stanowiska pracy w działalności finansowej i ubezpieczeniowej

Account Payable Accountant
administrator danych
agent transferowy
agent transferowy na rynek amerykański
analityk AML w banku
analityk biznesowy
analityk derywatów
analityk finansowy
analityk funduszy inwestycyjnych
analityk giełdowy
asystent audytora
asystent biegłego rewidenta
asystent ds. negocjacji
asystent ds. monitorowania MŚP
audytor
broker /account manager
broker ubezpieczeniowy
doradca klienta detalicznego
doradca klienta korporacyjnego
inspektor ds. likwidacji szkód
inspektor w wydziale ryzyka bankowego
doradca leasingowy

kontroler finansowy
księgowa
młodszy specjalista ds. ubezpieczeń korporacyjnych
redaktor serwisu portalu internetowego związanego z finansami
specjalista ds. projektów informatycznych
specjalista ds. controllingu
specjalista ds. finansowych
specjalista ds. funduszy
specjalista ds. handlowych
specjalista ds. monitoringu należności
specjalista ds. rozliczeń
trader na NYSE I NASDAQ

Tabela 1.11. Przykładowe stanowiska pracy w sektorze działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej

analityk finansowy w dziale wycen przedsiębiorstw
Assistant Brand Manager
asystent biegłego rewidenta
asystent managera projektu
asystent w dziale audytu
doktorant
junior executive w dziale badań konsumenckich
konsultant ds. zarządzania/analityk biznesowy
konsultant w dziale R&D and government incentives
koordynator ds. promocji i merchandisingu
księgowy
manager ośrodka narciarskiego
młodszy analityk rynku FMCG
pracownik działu reprograficznego
starszy konsultant w departamencie podatków
specjalista ds. mystery shopping
specjalista ds. jakości
specjalista ds. jakości oprogramowania
specjalista ds. marketingu i badań rynkowych
specjalista ds. zobowiązań
starszy referent techniczny/specjalista ds. wdrożeń

Tabela 1.12. Przykładowe stanowiska pracy w sektorze handlu hurtowego i detalicznego

asystent ds. szkoleń
asystent kupca (dział zakupu non-food)
asystent w dziale eksportu w firmie branży FMCG
asystent w dziale zarządzania kluczowymi klientami
handlowiec
inspektor działu sprzedaży
inspektor działu zakupu
junior manager ds. zakupów
kierownik sprzedaży flotowej
koordynator działu usług dla rolnictwa
kupiec w sieci handlowej
młodszy specjalista ds. analiz handlowych
Product Manager
specjalista d.s. zakupów - opakowania
specjalista ds. analiz rynkowych
specjalista ds. finansowych
specjalista ds. marketingu
specjalista ds. administracyjno - finansowych

Tabela 1.13. Przykładowe stanowiska pracy w sektorze pozostałej działalności usługowej

account executive w agencji reklamowej
Account Manager
administrator konta w sektorze marek i patentów (Intellectual Property Department)
analityk finansowy
analityk w dziale doradztwa biznesowego
asystent ds. działań marketingowych
Business Developer
Community Manager
doradca klienta do spraw wizerunku firmy
Junior Accountant
Junior Product Manager (Marketing)
kierownik działu sprzedaży
kierownik projektu
konsultant w doradztwie podatkowym
kontroler jakości
manager hotelu
menedżer ds. kadr
młodszy analityk finansowy

młodszy konsultant ds. relacji inwestorskich i PR finansowego
 młodszy konsultant w firmie konsultingowej (doradztwa gospodarczego)
 On-site Manager
 pracownik ds. obsługi klienta i sekretariatu
 referent ds. księgowości
 referent ds. systemu zarządzania jakością
 specjalista ds. marketingu
 specjalista ds. PR
 specjalista ds. rekrutacji, dokumentacji projektu i kontaktu ze szkołami
 specjalista ds. projektów unijnych
 sprzedawca oprogramowania

Dopełnieniem przedstawionego w niniejszym rozdziale obrazu są wyniki oceny stopnia przygotowania do pracy ze strony Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Uczelnia wypada w tej ocenie dość dobrze. Nawet po odrzuceniu środkowej kategorii („wystarczająco”) nieznacznie przeważały oceny pozytywne. Przedstawione w tabeli 1.9 wyniki stały się punktem wyjścia do analizy determinantów niezadowolenia z poziomu przygotowania absolwentów UEP do pracy zawodowej (z wykorzystaniem analizy regresji logistycznej). Zadowoleniu sprzyjało wysokie wynagrodzenie, z kolei niezadowoleni z uczelni byli ci absolwenci, którzy prowadzili własną działalność gospodarczą, wykonywali pracę stałą w czasie studiów i którzy po studiach pracowali za granicą.

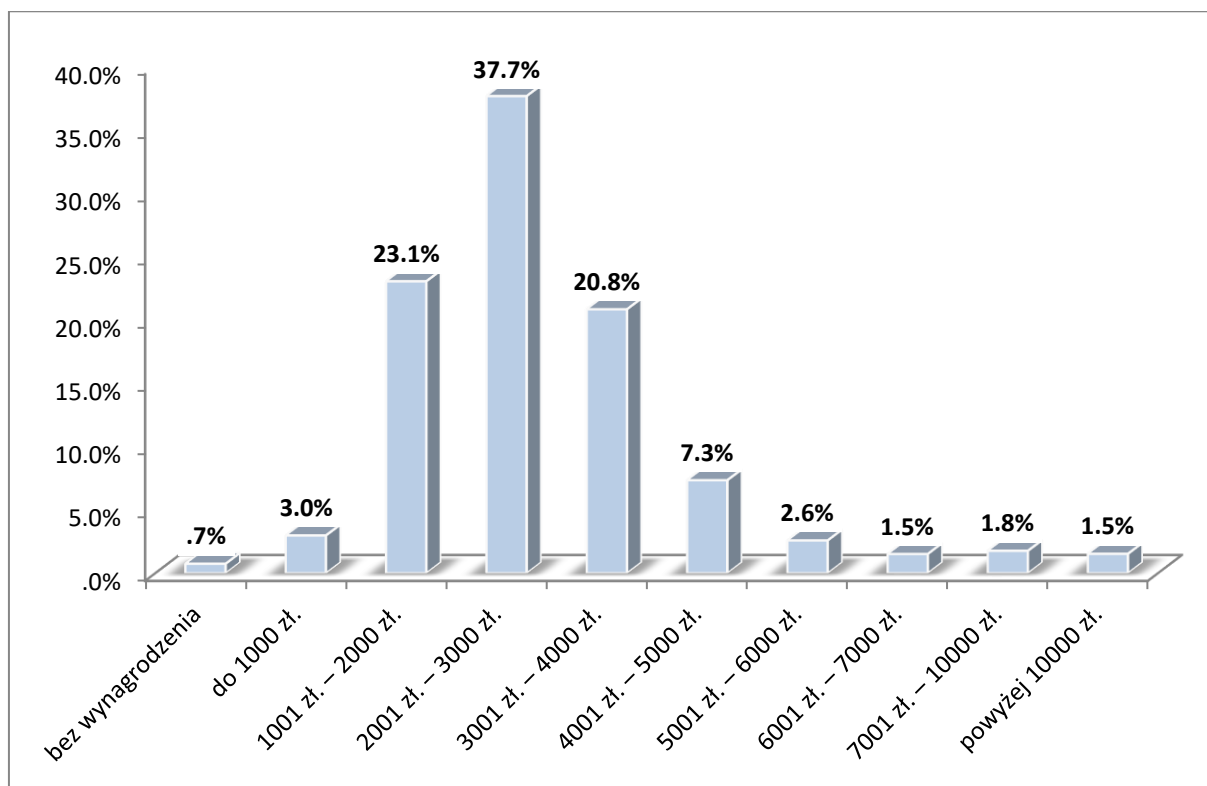
Tabela 1.9. Ocena stopnia przygotowania do pracy zawodowej przez UEP

	proc. wskazań
bardzo źle	1,8
źle	20
wystarczająco	49,8
dobrze	25,6
bardzo dobrze	2,9

1.5. WYNAGRODZENIA

Zdecydowana większość absolwentów UEP już rok po ukończeniu studiów osiągnęła wynagrodzenie na poziomie średniej krajowej. Wynagrodzenia absolwentów UEP były też wyższe niż przeciętne zarobki absolwentów szkół wyższych w Polsce na tym samym etapie kariery zawodowej (rok po ukończeniu studiów).

wykr. 1.5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto absolwentów



Mediana miesięcznych zarobków netto absolwentów UEP rok po ukończeniu studiów wyniosła 2617 zł netto, a średnia 2859 zł. Wynagrodzenia w sposób istotny różniły się w zależności od rodzaju wykonywanej działalności (por. tab. 1.10). Różnice te były stosunkowo duże, np. w sferze edukacji średnie wynagrodzenie było niższe o około 1000 zł niż w obszarze związanym z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną.

Tabela 1.10. Przeciętne wynagrodzenie netto absolwentów UEP a rodzaj wykonywanej działalności (według PKD)*

działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3 314,24 zł
pozostała działalność usługowa	3 180,64 zł
informacja i komunikacja	3 087,15 zł
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2 965,39 zł
przetwórstwo przemysłowe	2 717,57 zł
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2 700,51 zł
handel hurtowy i detaliczny	2 392,19 zł
edukacja	2 258,02 zł
administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	1 871,36 zł

*Przedstawiono średnie dla tych sektorów gospodarki, w których pracowało przynajmniej 15 ankietowanych absolwentów.

W tabeli 1.11 przedstawiono przykładowe stanowiska, które wykonywali absolwenci o ponadprzeciętnym wynagrodzeniu. Jak widać, większość z nich należała do sektora finansów i ubezpieczeń. Stanowiska pracy specyficzne dla absolwentów poszczególnych wydziałów przedstawiono w rozdziale 5.

Tabela 1.11. Absolwenci UEP. przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 4000 zł netto

analityk finansowy
account manager
analityk finansowy w dziale wycen przedsiębiorstw
analityk giełdowy
analityk systemów finansowych
analityk w dziale doradztwa biznesowego
asystent biegłego rewidenta
broker /account manager
doświadczony asystent w dziale audytu
doświadczony asystent w firmie konsultingowej
financial controller
fund account analyst
kierownik rejonu sprzedaży w branży spożywczej
konsultant ds. zarządzania/analityk biznesowy
konsultant, dział audytu
specjalista bankowy sprzedaży produktów dla klientów korporacyjnych

1.6. CZYNNIKI SUKCESU ZAWODOWEGO ABSOLWENTÓW

Uzupełnieniem obrazu aktywności zawodowej absolwentów UEP jest analiza czynników ich sukcesu zawodowego. Na potrzeby tej analizy skonstruowano model ekonometryczny¹, w którym zmienną zależną było miesięczne wynagrodzenie netto, a zmiennymi niezależnymi potencjalne determinanty wynagrodzenia związane z charakterystyką absolwentów, specyfiką ich miejsca pracy, sektorem zatrudnienia i miejscem zamieszkania. W analizie uznano, że miarą sukcesu zawodowego jest wielkość wynagrodzenia. Stanowi to oczywiście pewne uproszczenie bowiem o poczuciu sukcesu zawodowego świadczy zdecydowanie więcej czynników, np. zadowolenie z wykonywanej pracy, jej treść itd.

Przedstawione w tabeli 1.12 oszacowania parametrów informują o ile wzrośnie/spadnie wielkość wynagrodzenia, gdy wartość określonej zmiennej wzrośnie/spadnie o jednostkę. Zastosowano analizę regresji wielorakiej więc oszacowania parametrów informują o wpływie danej zmiennej, który jest „oczyszczony” od wpływu pozostałych zmiennych zawartych w modelu. 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.

Tabela 1.12. Determinanty wynagrodzenia absolwentów*

ZMIENNE	oszacowania parametrów	błąd standardowy	wartość p
CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTA			
kobieta	-300,58	98,945	,003
średnia ocen ze studiów	423,25	117,977	,000
stała praca podczas studiów	320,89	105,790	,003
doświadczenie zawodowe (w miesiącach)	15,00	3,840	,000
CHARAKTERYSTYKA ZATRUDNIENIA			
stanowisko kierownicze	671,53	120,700	,000
własna działalność gospodarcza	610,33	206,062	,003
zatrudnienie w sektorze prywatnym	361,59	162,251	,026
WIEKOŚĆ ORGANIZACJI			
duże przedsiębiorstwo (>250 pracowników)	(ref.)	(ref.)	(ref.)
średnie przedsiębiorstwo (50-250 pracowników)	-462,57	123,382	,000
małe przedsiębiorstwo (do 50 pracowników)	-541,28	117,624	,000
SEKTOR ZATRUDNIENIA			
pozostałe sektory	(ref.)	(ref.)	(ref.)
działalność profesjonalna, naukowa, techniczna	609,70	184,801	,001
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	304,30	142,694	,033

¹ w oparciu o ważony model regresji liniowej szacowany metodą najmniejszych kwadratów.

pozostała działalność usługowa	46,51	171,354	,786
handel hurtowy i detaliczny	-100,88	179,309	,574
przetwórstwo przemysłowe	-0,69	189,978	,997
informacja i komunikacja	224,47	223,105	,315
MIEJSCE ZAMIESZKANIA			
Poznań lub powiat poznański	(ref.)	(ref.)	(ref.)
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	-175,03	168,788	,300
województwo mazowieckie	771,90	141,700	,000
inne województwa	46,08	168,088	,784
poza Polską	3033,04	188,309	,000
R²=0,48; N=424			

*Oszacowania parametrów modelu regresji liniowej, zmienna zależna – wartość miesięcznego wynagrodzenia netto w zł.

Przedstawione w tabeli 1.12 wyniki sugerują, że absolwentki zarabiały przeciętnie 300 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 1.12). 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 zarabiały znacznie mniej niż mężczyźni jest niepokojący, aczkolwiek zgodny z ogólnymi tendencjami na rynku pracy.

Nieco zaskakującym wynikiem jest silny i istotny statystycznie związek między średnią ocen ze studiów a wielkością wynagrodzenia (wzrost średniej o 1 wiązał się z przeciętnie wyższymi o 423 zł zarobkami). Dostępne badania ilościowe (badające 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. Zaobserwowany „efekt średniej” może wynikać z tego, że osoby o lepszych wynikach w nauce są, przeciętnie rzecz biorąc, bardziej systematyczne, lepiej zorganizowane, mają wyższy poziom kompetencji. Cechy te są również bardzo istotne na rynku pracy i mogą przyczyniać się do wzrostu zarobków. Nie można jednak wykluczyć, że pracodawcy, zatrudniając absolwentów UEP, zwracają uwagę na ich średnią. 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. Bez względu na swoje źródło, „efekt średniej” stanowi potencjalnie cenną informację dla pracodawców. Jeśli bowiem studenci o lepszych wynikach w nauce radzą sobie lepiej na rynku pracy (np. mają wyższe zarobki), to warto taką informację wykorzystywać w procesie rekrutacji.

Zgodnie z przewidywaniami, wynagrodzenia okazały się wyższe w sektorze prywatnym (zarobki przeciętnie wyższe o 360 zł niż w sektorze publicznym), w dużych przedsiębiorstwach (zarobki wyższe o

ok. 540 zł niż w przedsiębiorstwach średnich i o 460 zł niż w przedsiębiorstwach małych), w branżach związanych z działalnością finansową i ubezpieczeniową oraz profesjonalną, naukową i techniczną.

Zgodnie z oczekiwaniami znaczenie wyższe wynagrodzenia miesięczne otrzymywali absolwenci zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych i prowadzących własną działalność gospodarczą. Przedstawiciele tych grup spędzali jednak w pracy więcej czasu niż pozostali absolwenci UEP. Jak zaznaczono już wcześniej, zdecydowane wyższe zarobki osiągnęli absolwenci pracujący w woj. mazowieckim (Warszawa) i za granicą.

Przedstawione w tabeli 1.12 determinanty wynagrodzenia wyraźnie pokazują jak ważne dla sukcesu na rynku pracy jest doświadczenie zawodowe. Absolwenci, którzy rozpoczęli karierę jeszcze w czasie studiów zarabiali przeciętnie 320 zł więcej. Przeciętnie z każdym miesiącem doświadczenia zawodowego wynagrodzenia absolwentów rosło o 15 zł. Informacja ta stanowi pewnego rodzaju wyzwanie dla uczelni – 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 pozostawiania w pozornej sprzeczności podstawowych form aktywności studentów – uczestniczenia w zajęciach dydaktycznych oraz zdobywania doświadczenia zawodowego.

2. ABSOLWENCI I STOPNIA STUDIÓW W UEP NA RYNKU PRACY

2.1. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I EDUKACYJNA

Dane zaprezentowane w tabeli 2.1. stanowią odzwierciedlenie tendencji obserwowanych na większości uczelni w Polsce. Absolwenci I stopnia prestiżowych (w skali kraju) szkół wyższych w przeważającej większości kontynuują kształcenie na tej samej uczelni. Niewielki odsetek absolwentów zmieniających uczelnie, kieruje się przede wszystkim ich renomą.

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

	proc.
w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu	87,4
w innej uczelni w Polsce	5,9
w innej uczelni za granicą	4,5
nie zamierzam kontynuować edukacji na studiach II stopnia	2,2

Jak wynika ze zgromadzonych danych, absolwenci studiów I stopnia UEP decydujący się na zmianę uczelni, przeprowadzali się do Warszawy bądź kontynuowali kształcenie w krajach Europy Zachodniej. Osoby wybierające studia za granicą stanowiły najlepszą pod względem wyników w nauce grupę absolwentów - przeciętna średnia ze studiów wyniosła w tej grupie nieco ponad 4,0 (przeciętna średnia ocen ze studiów pozostałych studentów wyniosła ok. 3,8).

Dotychczasowe badania wskazują, że tytuł zawodowy licencjata nie jest jeszcze doceniany na rynku pracy. Potwierdziły to deklaracje studentów. Tylko ok. 2 proc. absolwentów I stopnia zadeklarowało, że nie będzie kontynuować kształcenia na II stopniu. Studiów na II stopniu nie podjęło ostatecznie 17 z 505 (nieco ponad 3 proc.) badanych. Wnioskowanie na podstawie tak małej próby obarczone jest dużym ryzykiem. Warto jednak wskazać na to, że wyniki monitorowania losów absolwentów UEP nie potwierdziły doniesień z innych badań o trudnej sytuacji zawodowej absolwentów z tytułem zawodowym licencjata. Przeciwnie, spośród 17 absolwentów I stopnia, 15 pracowało w pełnym wymiarze czasu zarabiając przeciętnie, rok po zakończeniu studiów, ponad 2800 zł netto. Ich wynagrodzenie było więc porównywalne do zarobków absolwentów II stopnia. Ze względu na niską liczebność próby, te zaskakujące wyniki należałoby potwierdzić w kolejnych edycjach badania lub w analizach wykorzystujących inne (np. jakościowe) metody badawcze.

Zdecydowanie bardziej popularną strategią wśród absolwentów I stopnia było kontynuowanie studiów na poziomie magisterskim i łączenie ich z pracą zawodową. Wydaje się wręcz, że dla wielu słuchaczy podjęcie studiów II stopnia stanowiło moment rozpoczęcia intensywnego nabywania doświadczenia zawodowego. Wyniki zaprezentowane w tabeli sugerują, że coraz rzadziej decyzyja o podjęciu kształcenia wymaga rozstrzygnięcia dylematu: „czy kontynuować edukację, czy rozpocząć karierę zawodową?”. W chwili kończenia studiów I stopnia, mniej więcej co czwarty objęty badaniem student deklarował, że miał pracę. Po roku od ukończenia studiów licencjackich, a więc mniej więcej w połowie studiów magisterskich, pracowało już (wykonując pracę najemną, prowadząc własną działalność gospodarczą

bądź odbywając staże) około 60 proc. studentów. Uwagę zwraca duża intensywność pracy zawodowej słuchaczy studiów II stopnia, którzy pracowali niemal w pełnym wymiarze czasu.

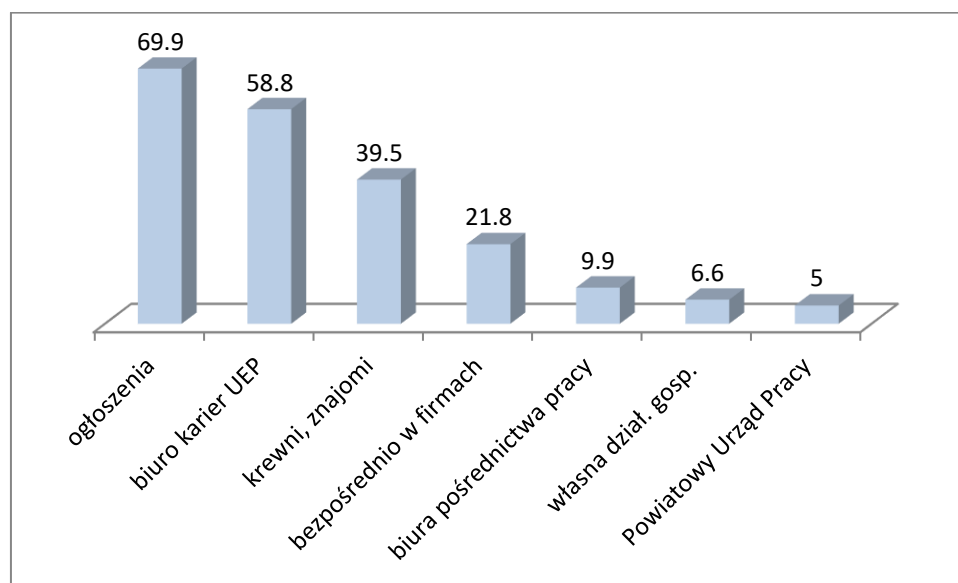
Tabela 2.2. Praca zawodowa studentów II stopnia UEP (rok po ukończeniu kształcenia na I stopniu)

	proc. studentów	średnia liczba godz. pracy w tygodniu
praca najemna lub dział. gosp.	48,2	35
praktyka lub staż	10,7	28

Warto zauważyć, że w odniesieniu do większości studentów UEP realizowany jest de facto program dualny (polegający na łączeniu edukacji w murach szkolnych z praktyką zawodową). Nie ma on jednak charakteru oficjalnego i w zasadzie nie jest zinstytucjonalizowany. Nie jest to problem wyłącznie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, ale większości działających w Polsce szkół wyższych.

Jak pokazuje wykres, strategie poszukiwania pracy przez absolwentów I i II stopnia były w zasadzie podobne. Z oczywistych względów biuro karier UEP, znajdujące się na terenie uczelni było bardziej dostępne dla absolwentów studiów I stopnia kontynuujących zwykle kształcenie w UEP. W obliczu faktu, że studenci oraz absolwenci szkół wyższych w zasadzie nie korzystają z usług Powiatowych Urzędów Pracy, a także ze względu na umasowienie kształcenia na poziomie wyższym warto podjąć starania, by biuro karier UEP było ważnym elementem systemu pośrednictwa pracy również dla absolwentów II stopnia.

Wykres 2.1. Sposoby poszukiwania pracy studentów II stopnia UEP (w proc.)²



² W pytaniu można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź więc kategorie nie sumują się do 100 proc.

2.2. DOPASOWANIE KWALIFIKACYJNE

Problem niedopasowania pionowego przejawiający się w posiadaniu nadmiernych (lub niedostatecznych) kwalifikacji do wykonywanej pracy dotyczył stosunkowo niewielkiego odsetka ankietowanych (por. tab. 2.3).

Tabela 2.3. Minimalny poziom wykształcenia wystarczający do wykonywanej przez absolwentów pracy

	proc. wskazań
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	13,4
wyższy (licencjacki)	73,1
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	13,5

Drugi typ niedopasowania kwalifikacyjnego – niedopasowanie poziome - przejawia się w wykonywaniu pracy niezgodnej z kierunkiem wykształcenia. Analiza rozmieszczenia sektorowego absolwentów I stopnia nie dostarcza wystarczających informacji do oceny skali tego zjawiska, choć pozytywnie należy ocenić fakt, że zdecydowana większość pracujących studentów UEP znajdowała zatrudnienie w sektorze działalności finansowej i ubezpieczeniowej. Analiza opisu stanowisk pracy (por. tabele 2.4-2.8) pozwala jednak twierdzić, że w zdecydowanej większości (ok. 85 proc.) ankietowani wykonywali pracę zgodną z ogólnym profilem absolwenta uczelni ekonomicznej. Stosunkowo rzadko opisy charakteryzowały tzw. stanowiska pracy bez perspektyw (dead-end job). Wprawdzie w wielu przypadkach nazwy stanowisk sugerowały niską pozycję w hierarchii organizacyjnej (np. asystent, młodszy specjalista, stażysta, praktykant, junior), jednocześnie pozwalały jednak zidentyfikować możliwe ścieżki awansu. Liczna grupa osób znajdujących zatrudnienie „w zawodzie” już podczas studiów stanowi informację wspierającą postulat o rozszerzeniu zakresu dualnego systemu kształcenia w UEP. Wyniki badania pokazują bowiem, że działające w Poznaniu firmy 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.

Tabela 2.4. Przykładowe stanowiska pracy w sektorze działalności finansowej i ubezpieczeniowej

asystent biegłego rewidenta
asystent brokera
asystent brokera ubezpieczeniowego
asystent ds. rachunkowości zarządczej
asystent księgowości
asystent regionalnego zespołu ubezpieczeń korporacyjnych
asystent w departamencie zarządzania ryzykiem
kredytowym klientów korporacyjnych w banku
asystent w dziale audytu
doradca finansowy
doradca klienta
junior accountant

junior tax specialist
księgowa
stażysta w dziale finansowym
stażysta w dziale IT
stażysta w dziale marketingu i PR

Tabela 2.5. Przykładowe stanowiska pracy w sektorze handlu hurtowego i detalicznego

analityk działu handlowego
asystent ds. handlowych
asystent ds. produktu i cen
doradca klienta w salonie odzieżowym
doradca sprzedaży
export manager
kasjer-sprzedawca
kierownik oddziału firmy
manager business development
młodszy programista android
młodszy specjalista ds. logistyki
młodszy specjalista ds. personalnych
pracownik biurowy
referent ds. kalkulowania cen
specjalista ds. finansowych
specjalista ds. wdrożeń
specjalista kontrolingu finansowego
stażysta
zastępca kierownika w dziale CRM

Tabela 2.6. Przykładowe stanowiska pracy w sektorze informacji i komunikacji

Business Development Manager
SAP Consultant
Data Integration Specialist
International Marketing Coordinator
Junior Manager SEO Marketing
konsultant ds. merytorycznych w dziale analiz operacyjnych
lider analityków mediów
młodszy konsultant biznesowy
młodszy programista
przedstawiciel handlowy
specjalista ds. marketingu
specjalista ds. mobilności i szkoleń

Tabela 2.7. Przykładowe stanowiska pracy w sektorze działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej

aplikant adwokacki
asystent naukowy
asystentka biegłego sądowego
asystentka departamentu funduszy europejskich
Junior Account Executive
Junior Media Planner
Junior Online Product Manager
Junior PR Executive
młodszy programista
praktykant w dziale doradztwa gospodarczego
Research Assistant
specjalista ds. prezentacji wizualnych
stażysta, modelowanie i analizowanie procesów biznesowych
tłumacz

Tabela 2.8. Przykładowe stanowiska pracy w sektorze pozostałej działalności usługowej

administrator portalu internetowego
asystent ds. marketingu i administracji
asystent rekrutera
grafik komputerowy
młodszy opiekun klienta w agencji marketingowej
kierownik do spraw marketingu
konsultant modułu finansowego
obsługa administracyjna biura
Online Marketing Trainee
pracownik obsługi lasera poligraficznego
praktykant konsultant HR
praktykant w dziale PR i marketingu
projektant strony WWW
referent ds. kadr i windykacji
stażysta / Project Manager
stażysta działu administracji i wynagrodzeń
stażysta w dziale marketingu
stażysta w dziale personalnym
stażysta - asystent doradcy podatkowego
Visual Graphic Specialist

Ocena stopnia przygotowania do pracy zawodowej UEP wypada umiarkowanie dobrze, choć po odrzuceniu środkowej kategorii („wystarczająco”) przeważają oceny negatywne (por. tabela 2.9).

Tabela 2.9. Ocena stopnia przygotowania do pracy zawodowej przez UEP

	proc. wskazań
bardzo źle	3,3
źle	26,4
wystarczająco	54,2
dobrze	12,6
bardzo dobrze	3,5

Przeprowadzona z użyciem metod regresji logistycznej 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. 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).

2.3. WYNAGRODZENIA I CZYNNIKI SUKCESU ZAWODOWEGO

Pracujący studenci II stopnia zarabiali średnio blisko 1800 zł miesięcznie (por. tab. 2.10). Ich zarobki były więc przeciętnie niższe o 800 zł od wynagrodzeń absolwentów studiów II stopnia. Różnica średnich wynagrodzeń nie dowodzi, rzecz jasna, że ukończenie studiów magisterskich oznaczało kilkusetzłotowy wzrost wynagrodzeń. Absolwenci studiów I stopnia łączyli pracę z dalszym kształceniem przez co pracowali przeciętnie krócej niż absolwenci II stopnia, mieli od nich mniejsze doświadczenie zawodowe, z naturalnych względów rzadziej pracowali w Warszawie czy za granicą, byli zatrudniani na niższych w hierarchii organizacyjnej stanowiskach pracy. Dokładniejsze oszacowanie korzyści z ukończenia studiów II stopnia wymaga zastosowania innych technik analitycznych.

Tabela 2.10. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne słuchaczy II stopnia w UEP* a sektor zatrudnienia

Sektor zatrudnienia	średnia	N
informacja i komunikacja	2316,73	18
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1863,41	87
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1806,96	29
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	1750,81	28
pozostała działalność usługowa	1431,76	37
przeciętne wynagrodzenie ogółem	1790,90	199

*przedstawiono średnie dla liczebności przekraczających 10 osób

W tabeli 2.11. zaprezentowano wyniki analizy determinantów wynagrodzenia w oparciu o model regresji wielorakiej. Przedstawione oszacowania parametrów informują o ile wzrośnie/spadnie wielkość wynagrodzenia ³, 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.

Tabela 2.11. Determinanty wynagrodzenia* absolwentów I i II stopnia studiów.

	oszacowanie parametru	błąd standardowy	wartość p ⁴
CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTA			
ukończone studia II stopnia	113,00	127,70	,376
kobieta	-344,02	120,75	,004
średnia	544,56	133,64	,000
doświadczenie zawodowe (liczba miesięcy)	19,61	4,41	,000
CHARAKTERYSTYKA ZATRUDNIENIA			
stanowisko kierownicze	444,31	165,14	,007
własna działalność gospodarcza	955,63	282,67	,001
praca w sektorze publicznym	-22,60	209,40	,914
WIELKOŚĆ ORGANIZACJI			
duże przedsiębiorstwo (>250 pracowników)	(ref.)	(ref.) ⁵	(ref.)
średnie (50-250 pracowników)	-114,34	159,41	,049
małe przedsiębiorstwo (<50 pracowników)	-270,26	137,06	,473
SEKTOR ZATRUDNIENIA			
pozostałe sektory	(ref.)	(ref.)	(ref.)
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	12,87	172,18	,940
pozostała działalność usługowa	-382,13	209,57	,069
handel hurtowy i detaliczny	-390,55	217,84	,073
przetwórstwo przemysłowe	289,43	247,80	,243
działalność profesjonalna, naukowa, techniczna	282,65	221,66	,203
informacja i komunikacja	193,91	262,57	,460
MIEJSCE ZAMIESZKANIA			
Poznań lub powiat poznański	(ref.)	(ref.)	(ref.)

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

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 114 zł mniej niż osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie dużym

województwo wielkopolskie, inne miejscowości	-406,62	228,25	,075
województwo mazowieckie	725,86	184,03	,000
poza Polską	2227,14	229,44	,000
inne województwa	241,31	218,75	,270
N=696, R²=20,91			

*w oparciu o ważony model regresji liniowej szacowany metodą najmniejszych kwadratów.

Z przedstawionych w tabeli danych wynika, że premia wynagrodzenia związana z ukończeniem studiów II stopnia była stosunkowo niska - ok. 113 zł (ponadto oszacowanie tego parametru okazało się nieistotne statystycznie). Za wzrost wynagrodzenia absolwentów II stopnia w większym stopniu odpowiadało doświadczenie zawodowe. Przedstawione wyniki sugerują, że każdy miesiąc stażu pracy łączył się z blisko 20 złotowym wzrostem miesięcznych zarobków, a istotnie większe (o 444 zł) wynagrodzenia otrzymywali absolwenci, którzy awansowali na stanowiska kierownicze. Silnie związana z wielkością wynagrodzenia była średnia ze studiów (wzrost średniej o jeden stopień wiązał się z zarobkami wyższymi o 544 zł)⁶.

⁶ Dyskusja dotycząca „efektu średniej” znajduje się w rozdziale 1. niniejszego opracowania.

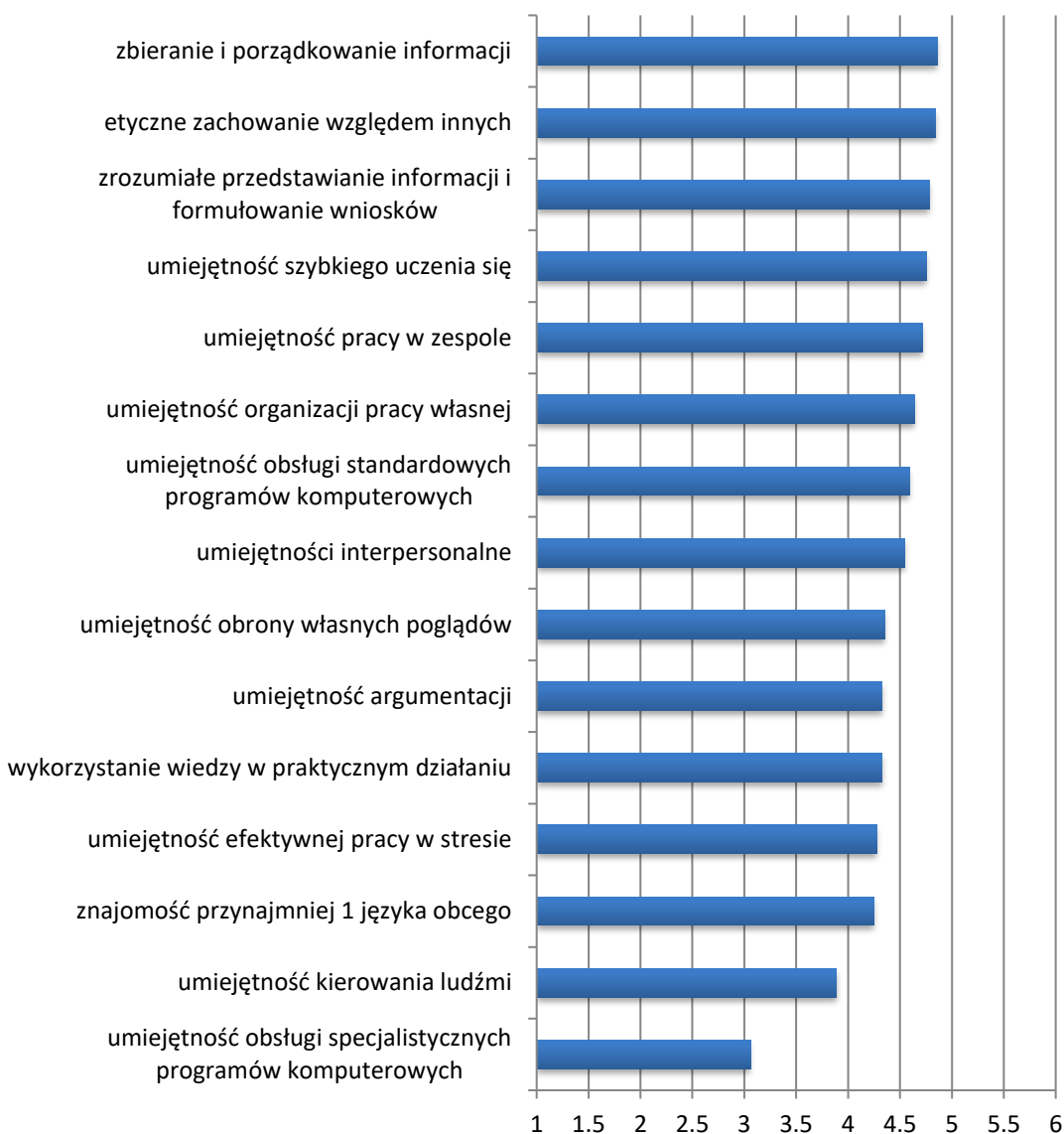
3. KOMPETENCJE ABSOLWENTÓW

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 opracowanych 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 kompetencji wymaganych w pracy zawodowej, w skali 1-6 (1 – brak kompetencji; kompetencje niewymagane w pracy, 6 – bardzo wysoki poziom kompetencji; bardzo wysoki poziom kompetencji wymaganych w pracy). 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. Odpowiedzi na to pytanie poddano analizie w kolejnym podrozdziale.

3.1. KOMPETENCJE NABYTE PODCZAS STUDIÓW

Na wykresie 3.1. przedstawiono wyniki samooceny poziomu kompetencji absolwentów studiów II stopnia. Już na pierwszy rzut oka widać, że różnice w ocenie poszczególnych kompetencji nie są duże – większość została oceniona na podobnym, wysokim poziomie (8 pozycji uzyskało wartość powyżej 4,5, kolejne 5 – powyżej 4).

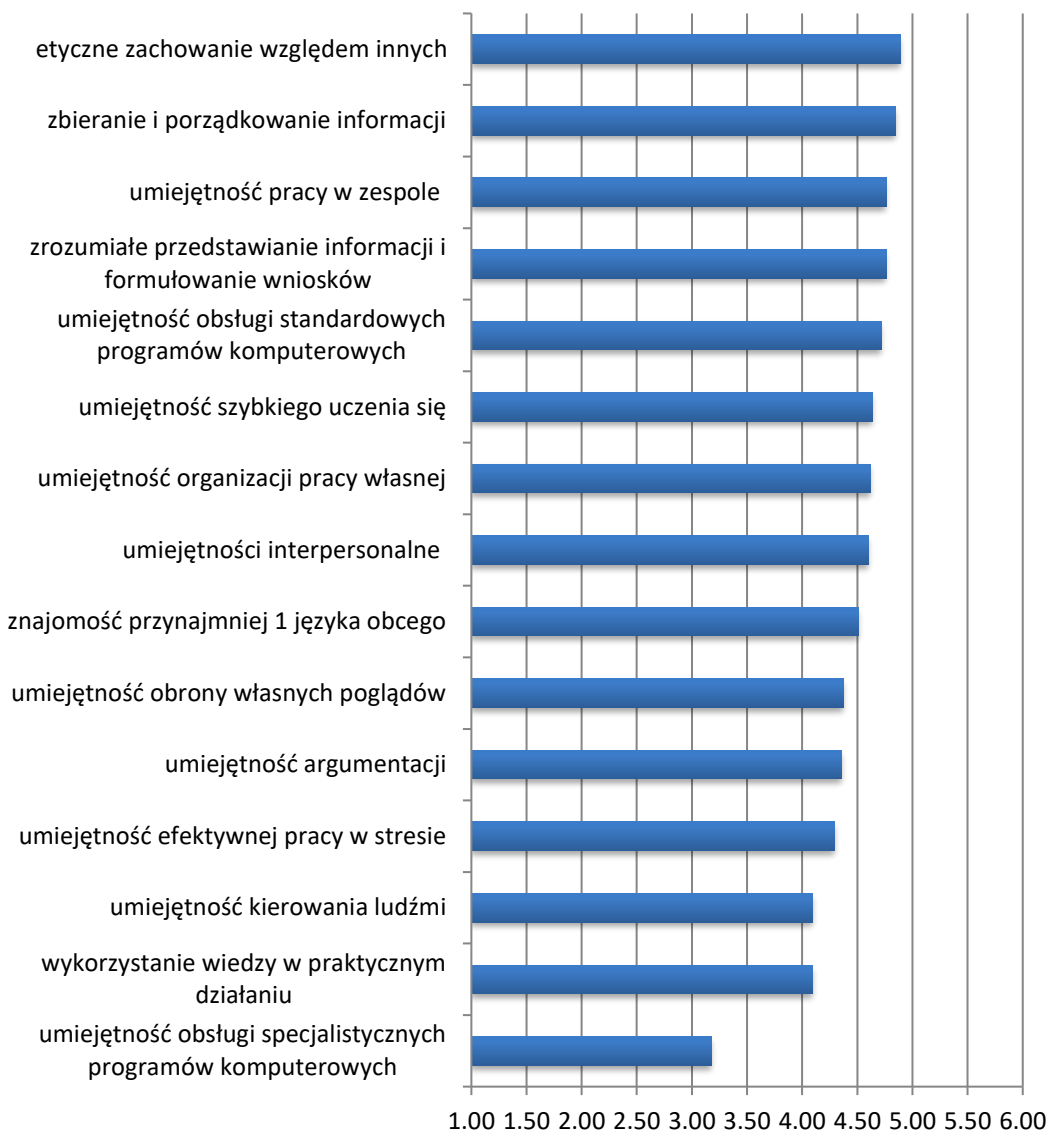
Wykres 3.1. Ocena posiadanych kompetencji – absolwenci II stopnia



Najlepiej oceniono umiejętność zbierania i porządkowania informacji, etyczne zachowanie względem innych a także zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków oraz umiejętność uczenia się (średnie oscylujące wokół wartości 4,8). Absolwenci wysoko ocenili również swoje kompetencje w zakresie pracy w zespole, organizacji pracy własnej, obsługi standardowych programów komputerowych czy umiejętności interpersonalnych. Stosunkowo naj słabiej oceniano umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych.

Bardzo podobne wyniki uzyskano w badaniu absolwentów I stopnia. W tej grupie szczególnie dobra samoocena dotyczyła etycznych zachowań oraz umiejętność zbierania i porządkowania informacji (średnie odpowiednio 4,89 i 4,85 na skali sześciostopniowej). Najniżej oceniono umiejętność obsługi specjalistycznych programów (średnia 3,18).

Wykres 3.2. Ocena posiadanych kompetencji – absolwenci I stopnia



Warto podkreślić, że kwestia umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych przewijała się także w analizie odpowiedzi na pytanie otwarte (por. rozdział 4.), co może wskazywać na pewne potrzeby i oczekiwania w tym zakresie. Absolwenci sygnalizowali ograniczony kontakt z programami komputerowymi, które później używali w pracy. Zagadnienie nauczania obsługi specjalistycznych programów jest dość skomplikowane, bowiem dotyczy często konkretnych zawodów czy stanowisk pracy. Kwestię czy i w jakim stopniu uczelnia i nauczyciele akademicy są w stanie sprostać bieżącym wymaganiom rynku pracy co do umiejętności obsługi specjalistycznych programów należałoby przedyskutować w kręgach rad wydziałów. Jednym z możliwych rozwiązań jest ściślejsza współpraca w

tym obszarze z podmiotami gospodarczymi, co ma miejsce w przypadku niektórych studiów podyplomowych.

Warto zwrócić uwagę na relatywnie słabą ocenę umiejętności kierowania ludźmi. Należy przy tym mieć na względzie, że tego typu kompetencje, przynajmniej w teorii przywództwa, nierzadko współwystępują z pewnym typem osobowości, określonymi cechami charakteru i ogólną skłonnością do proaktywności. Stąd możliwe, iż niższy wynik pokazuje naturalny brak wśród absolwentów UEP kompetencji przywódczych. Gdyby jednak założyć, że tego typu kompetencje da się rozwijać, należy zastanowić się, czy rzeczywiście zajęcia dydaktyczne dają taką możliwość. Zarówno w przypadku umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych jak i umiejętności kierowania ludźmi możliwa i potrzebna jest wymiana dobrych praktyk w obszarze dydaktyki i to zarówno w gronie nauczycieli akademickich, jak i w gronie nauczycieli poszerzonym o praktyków biznesu. Możliwą formą wymiany tego takich opinii jest środowiskowa konferencja dydaktyczna.

W kolejnych tabelach 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	3,06	3,04	2,91	4,45	2,97	3,07
umiejętność kierowania ludźmi	3,89	3,74	4,15	4,27	3,68	3,96
znajomość przynajmniej 1 języka obcego	4,25	4,29	4,73	5,11	3,76	4,12
umiejętność efektywnej pracy w stresie	4,28	4,22	4,59	3,98	4,13	4,27
wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu	4,33	4,32	4,53	4,67	4,03	4,32
umiejętność argumentacji	4,33	4,34	4,43	4,28	4,04	4,39
umiejętność obrony własnych poglądów	4,35	4,29	4,42	4,46	4,20	4,42
umiejętności interpersonalne	4,55	4,51	4,85	4,12	4,34	4,56
umiejętność obsługi standardowych programów komputerowych	4,59	4,63	4,68	5,37	4,29	4,56
umiejętność organizacji pracy własnej	4,64	4,64	4,94	4,09	4,66	4,56
umiejętność pracy w zespole	4,72	4,75	4,89	4,84	4,68	4,65
umiejętność szybkiego uczenia się	4,76	4,88	4,93	5,17	4,47	4,64
rozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków	4,78	4,86	4,81	4,85	4,53	4,75
etyczne zachowanie względem innych	4,84	4,84	4,93	4,72	4,93	4,80
zbieranie i porządkowanie informacji	4,86	4,94	4,91	4,75	4,78	4,80
średnia	4,42	4,42	4,58	4,61	4,23	4,39

Tabela 3.2. Ocena posiadanych kompetencji – absolwenci I stopnia według ukończonego wydziału

	Ogółem	WE	WGM	WIGE	WZ
umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	3,18	3,02	2,94	4,77	3,01
umiejętność kierowania ludźmi	4,09	3,90	4,25	4,10	4,20
znajomość przynajmniej 1 języka obcego	4,09	3,92	4,31	3,96	4,20
umiejętność efektywnej pracy w stresie	4,29	4,31	4,40	4,04	4,27
wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu	4,36	4,22	4,53	4,40	4,41
umiejętność argumentacji	4,37	4,17	4,68	4,15	4,45
umiejętność obrony własnych poglądów	4,51	4,57	4,94	4,25	4,29
umiejętności interpersonalne	4,60	4,41	4,90	4,15	4,76
umiejętność obsługi standardowych programów komputerowych	4,62	4,53	4,68	4,56	4,70
umiejętność organizacji pracy własnej	4,64	4,62	4,67	4,62	4,66
umiejętność pracy w zespole	4,72	4,58	4,72	5,37	4,70
umiejętność szybkiego uczenia się	4,76	4,67	4,82	4,69	4,84
zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków	4,76	4,59	4,90	4,67	4,88
etyczne zachowanie względem innych	4,85	4,77	4,94	4,98	4,86
zbieranie i porządkowanie informacji	4,89	4,68	5,14	4,77	5,03
średnia	4,45	4,33	4,59	4,50	4,48

Wśród absolwentów II stopnia różnice międzywydziałowe w zakresie samooceny kompetencji były niewielkie. Stosunkowo najlepiej wypadły WIGE i WGM ze średnimi 4,61 oraz 4,58. Oceny na WIGE były najbardziej zróżnicowane, absolwenci przyznali aż siedem ocen najwyższych i aż pięć najniższych. Na WGM przyznano sześć ocen najwyższych i jedną najniższą. Stosunkowo najgorzej nabyte kompetencje ocenili absolwenci Towaroznawstwa, w przypadku aż ośmiu kompetencji były to oceny najniższe, a średnia ocena wyniosła 4,23.

Wśród absolwentów I stopnia poszczególnych wydziałów zróżnicowanie opinii również było niewielkie. Stosunkowo najlepiej wypadły WGM i WIGE ze średnimi 4,59 oraz 4,50. Na WGM przyznano aż dziesięć ocen najwyższych i jedną najniższą. Na WIGE zaś trzy oceny najwyższe i żadnej najniższej.

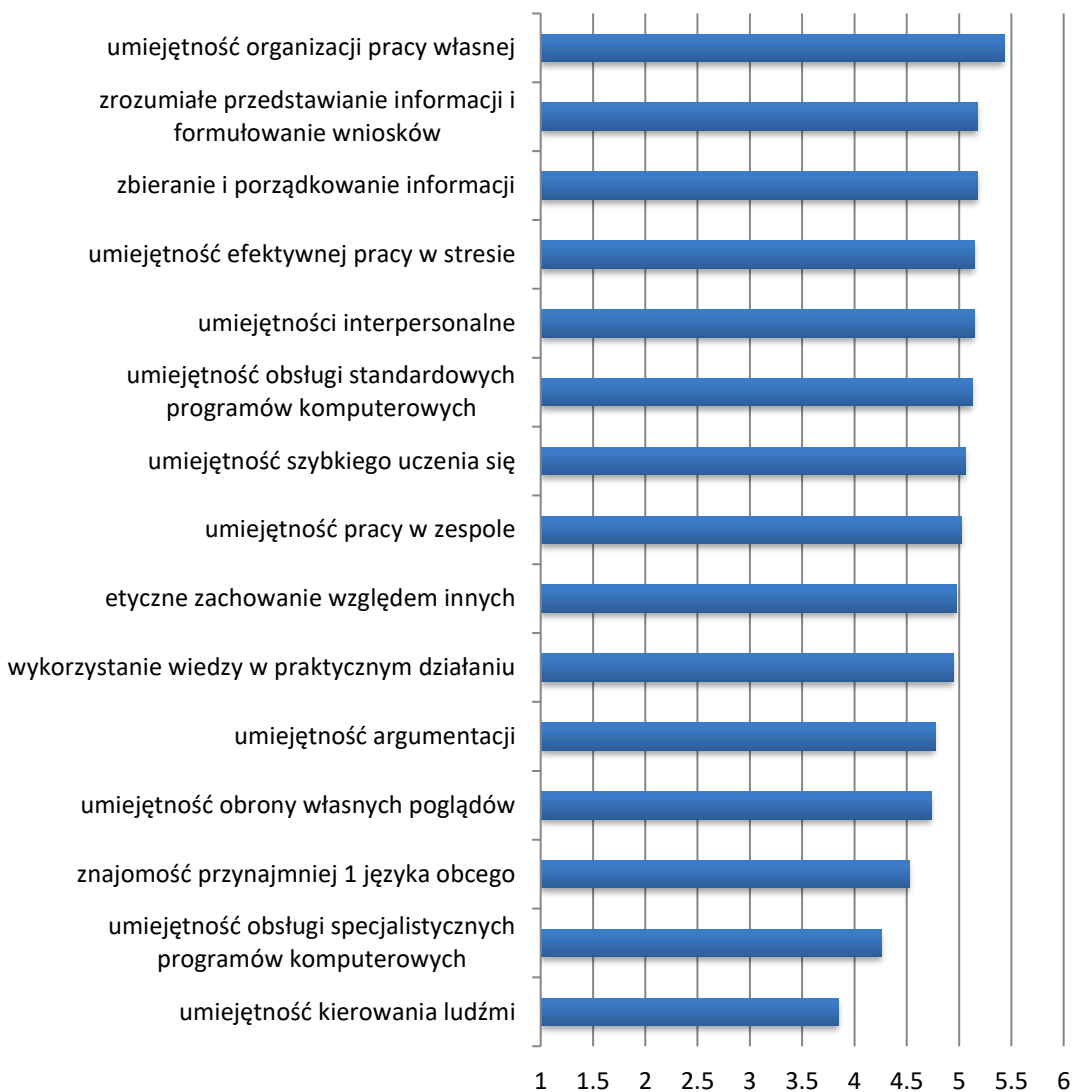
Także analiza w podziale na wydziały uczelni ujawnia stosunkowo najsłabsze oceny dwóch wspomnianych już wyżej kompetencji, tj. umiejętności obsługi specjalistycznych programów oraz umiejętności kierowania ludźmi. Okazuje się, że opinia o słabym poziomie rozwoju tej pierwszej jest zasadna w odniesieniu do wszystkich wydziałów poza WIGE, co niewątpliwie wynika ze specyfiki studiów na tym wydziale. Z kolei największe deficyty w obszarze umiejętności kierowania ludźmi odnotowano na

Wydziale Ekonomii i Towaroznawstwa, co również można wiązać z kształtem programów studiów i oczekiwanymi efektami. Te dwa przykłady różnic wskazują na fakt odmienności studiów na poszczególnych wydziałach. Stąd warto przedyskutować i rozważyć w gronie władz i pracowników poszczególnych wydziałów, w jakim stopniu dany wydział chce podkreślać i wzmacniać swoją odmiennność, a na ile dążyć do upodobnienia się do pozostałych wydziałów.

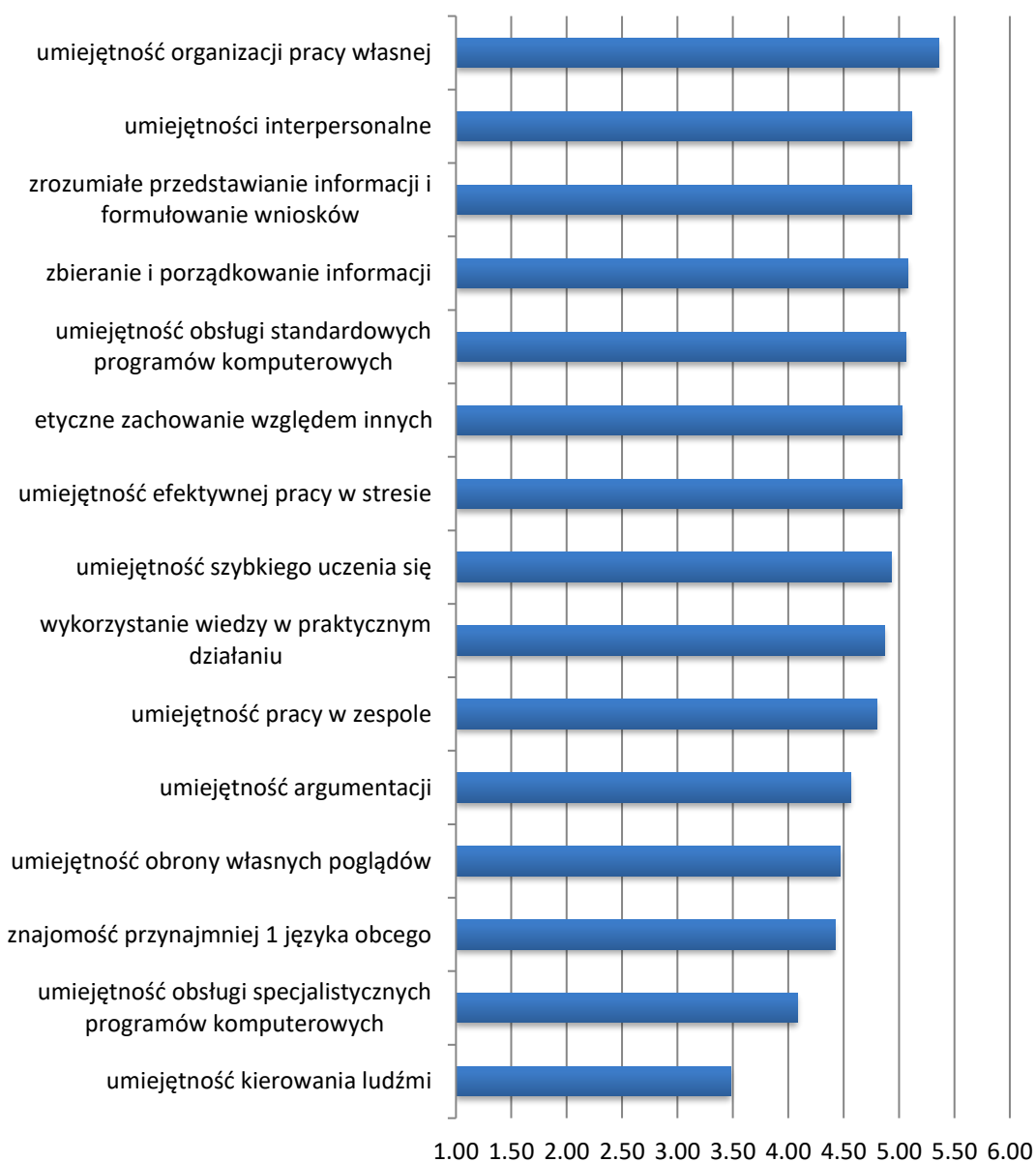
3.2. PRZYDATNOŚĆ KOMPETENCJI W PRACY ZAWODOWEJ

Poza samooceną kompetencji ankietowani oceniali również stopień, w jakim były one wymagane na zajmowanym stanowisku pracy. Odpowiednie dane dla absolwentów studiów I i II stopnia zaprezentowano na wykresach 3.3 i 3.4. Przedstawione wyniki badania sugerują, że praca zawodowa jest swego rodzaju wyzwaniem dla nowych pracowników. W większości przypadków samoocena kompetencji była niższa niż ocena poziomu kompetencji wymaganych na stanowisku pracy.

Wykres 3.3 Kompetencje wymagane w pracy zawodowej – absolwenci II stopnia



Wykres 3.4. Kompetencje wymagane w pracy zawodowej - absolwenci I stopnia



Zdaniem ankietowanych absolwentów II stopnia, najistotniejszą kompetencją w pracy zawodowej była umiejętność organizacji pracy własnej (średnia 5,43). Na dalszych miejscach znalazły się: zbieranie i zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków, zbieranie i porządkowanie informacji oraz umiejętność pracy w stresie (średnie od 5,18 do 5,15). Kompetencja wymagana w najmniejszym stopniu była umiejętność kierowania ludźmi (średnia 3,85). Na dalekich (choć ciągle wysoko ocenianych) pozycjach znalazły się umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych (4,26) oraz znajomość języka obcego (4,26).

Absolwenci I stopnia również za najbardziej pożądaną kompetencję uznali umiejętność organizacji pracy własnej (średnia 5,36). Najmniej przydatną umiejętnością okazała się umiejętność kierowania ludźmi (średnia 3,48).

Tabela 3.3. Ocena przydatności kompetencji w pracy zawodowej – absolwenci II stopnia według ukończonego wydziału

	Ogółem	WE	WGM	WIGE	WT	WZ
umiejętność kierowania ludźmi	3,85	3,63	3,93	3,73	3,66	4,08
umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	4,26	4,29	4,31	4,7	3,96	4,27
znajomość przynajmniej 1 języka obcego	4,53	4,49	4,65	4,88	4,31	4,56
umiejętność obrony własnych poglądów	4,74	4,54	4,87	4,98	4,71	4,86
umiejętność argumentacji	4,77	4,6	5,03	4,88	4,61	4,87
wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu	4,95	4,9	4,88	5,09	4,69	5,08
etyczne zachowanie względem innych	4,98	4,94	5,05	4,53	5,24	4,94
umiejętność pracy w zespole	5,02	4,96	5,15	4,82	4,99	5,06
umiejętność szybkiego uczenia się	5,06	5,06	5,08	5,49	4,86	5,08
umiejętność obsługi standardowych programów komputerowych	5,13	5,1	5,35	5,01	4,87	5,15
umiejętności interpersonalne	5,15	4,99	5,18	5,01	5,29	5,27
umiejętność efektywnej pracy w stresie	5,15	5,08	5,12	4,49	5,08	5,28
zbieranie i porządkowanie informacji	5,18	5,15	5,22	4,79	5,16	5,23
zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków	5,18	5,12	5,28	4,99	5,15	5,22
umiejętność organizacji pracy własnej	5,43	5,34	5,46	5,7	5,55	5,46

Hierarchia kompetencji według stopnia ich przydatności koresponduje z ogólnym obrazem pozycji zawodowej, którą zajmowali badani absolwenci UEP rok po ukończeniu kształcenia. W pracy najmniej, którą w większości wykonywali ankietowani, nie wymagano umiejętności kierowania ludźmi, a raczej pilności, obowiązkowości, terminowego wykonywania zadań, klarownego wyrażania informacji itp.

Podobne wnioski zaobserwowano w innych badaniach absolwentów uczelni wyższych na rynku pracy w Wielkopolsce (por. Michoń i Ławrynowicz, 2009).

Z tabeli 3.3 wynika, że najmniejsze odchylenia w ocenach przydatności kompetencji od średniej wystąpiły na Wydziale Zarządzania. Różnice były tu naprawdę niewielkie (maksymalne odchylenie wynosiło około 0,2). Podobnie tendencje zaobserwowano wśród absolwentów Wydziału Ekonomii i Wydziału Gospodarki Międzynarodowej. Najbardziej zróżnicowane pod tym względem okazały się wyniki dla Wydziału Informatyki i Gospodarki Elektronicznej, zarówno w odniesieniu do absolwentów I stopnia (por. tab. 3.4.) jak i II stopnia. W tej drugiej grupie pewien wpływ na ten wynik mogła mieć bardzo nieliczna próba badawcza.

Tabela 3.4. Ocena przydatności kompetencji w pracy zawodowej – absolwenci I stopnia według ukończonego wydziału

	Ogółem	WE	WGM	WIGE	WZ
umiejętność kierowania ludźmi	3,48	3,40	3,61	3,65	3,47
umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	4,08	4,15	4,11	4,85	3,86
znajomość przynajmniej 1 języka obcego	4,42	4,65	4,76	4,24	4,10
umiejętność obrony własnych poglądów	4,47	4,44	4,63	4,32	4,49
umiejętność argumentacji	4,56	4,54	4,69	4,41	4,59
wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu	4,80	4,82	4,80	4,76	4,84
etyczne zachowanie względem innych	4,87	4,97	4,80	5,06	4,79
umiejętność pracy w zespole	4,93	4,99	4,81	5,03	4,94
umiejętność szybkiego uczenia się	5,03	5,11	5,07	4,65	5,05
umiejętność obsługi standardowych programów komputerowych	5,03	5,10	5,07	4,82	5,01
umiejętności interpersonalne	5,06	5,14	5,17	5,21	4,97
umiejętność efektywnej pracy w stresie	5,08	5,13	5,30	5,09	5,02
zbieranie i porządkowanie informacji	5,11	5,22	5,19	5,21	5,01
zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków	5,11	5,14	5,28	4,71	5,15
umiejętność organizacji pracy własnej	5,36	5,31	5,48	5,21	5,39

Ogólnie rzecz biorąc, wyniki te wskazują na odmiennność charakteru pracy lub stanowisk zajmowanych przez absolwentów WIGE od tych, które zajmują absolwenci pozostałych wydziałów. Zresztą podobne przypuszczenia można wysnuć w stosunku do Wydziału Towaroznawstwa (w przypadku absolwentów pierwszego stopnia nie badano Wydziału Towaroznawstwa).

Rezultaty z tej części badania ilustrują odmienność i specyfikę poszczególnych wydziałów UEP. Szczególnie istotne jest to, aby na poziomie wydziału znane były najistotniejsze różnice dotyczące pożądanych efektów kształcenia i by znalazły one odzwierciedlenie w ofercie studiów, formach realizacji zajęć dydaktycznych, a także zakresach i formach współpracy z gospodarką. Należy również zadbać, aby informacje o specyfice kształcenia na wydziałach docierały do kandydatów na studia. Dane płynące z tego i innych raportów z badań realizowanych w ramach projektu KdG mogą służyć m.in. do określenia przez poszczególne wydziały własnej tożsamości, podkreślenia charakterystycznych cech wydziałów i uwydatnienia ich specyfiki, ale także odpowiedzi na pytanie o to kogo kształcą poszczególne wydziały – kim jest absolwent danego wydziału, czego oczekuje, co dostaje, gdzie pracuje, na ile i w jakim zakresie realizowane są jego potrzeby. Pełna świadomość tego, kogo rzeczywiście kształci się i chce się kształcić jest niezbędna do skutecznej komunikacji z kandydatami na studia i odpowiednimi segmentami rynku pracy.

3.3. GRUPY KOMPETENCJI

3.3.1. WYZNACZANIE GRUP

Duża liczba szczegółowo określonych kompetencji pozwala bardzo dokładnie określić zarówno poziom nabytych kompetencji, jak i przydatność ich w dalszej pracy. Jednak duża liczba informacji może zakłócać odbiór wyników. W związku z tym kompetencje zagregowano do trzech grup, wyznaczonych na podstawie eksploracyjnej analizy czynnikowej (EFA). Grupowanie przeprowadzono na podstawie oceny kompetencji nabytych. Wyznaczone w ten sposób grupy kompetencji zastosowano konsekwentnie także do oceny przydatności⁷. Uzyskane wymiary to:

- praca z innymi – w skład wymiaru wchodzi umiejętności interpersonalne, umiejętność obrony własnych poglądów, argumentacji, kierowanie ludźmi, praca zespołowa, umiejętność pracy w stresie oraz etyczne postępowanie względem innych,
- umiejętności indywidualne – w skład tego wymiaru wchodzi: zbieranie i porządkowanie informacji, przedstawianie informacji, formułowanie wniosków, organizacja pracy własnej, wykorzystanie wiedzy w działaniu oraz zdolność szybkiego uczenia się,
- umiejętności techniczne – znajomość standardowych i niestandardowych programów komputerowych oraz języków obcych.

Na podstawie wyodrębnionych wymiarów wyliczono adekwatne czynniki w postaci skal sumowanych (czynnik jest sumą nieważonych elementów wchodzących w jego skład). Skale sumowane wybrano ze względu na powtarzalny charakter badania.

⁷ W celu wyznaczenia wymiarów nieskorelowanych ze sobą posłużono się rotacją Varimax. W teście KMO uzyskano wartość 0,893, co kwalifikuje cały zbiór do dalszych przetworzeń. Analiza macierzy przeciwobrazów pozwoliła zakwalifikować wszystkie elementy wejściowe do ostatecznej analizy. Wyodrębniono trzy czynniki o wartościach własnych przekraczających jeden i tłumaczących łącznie 58% zmienności.

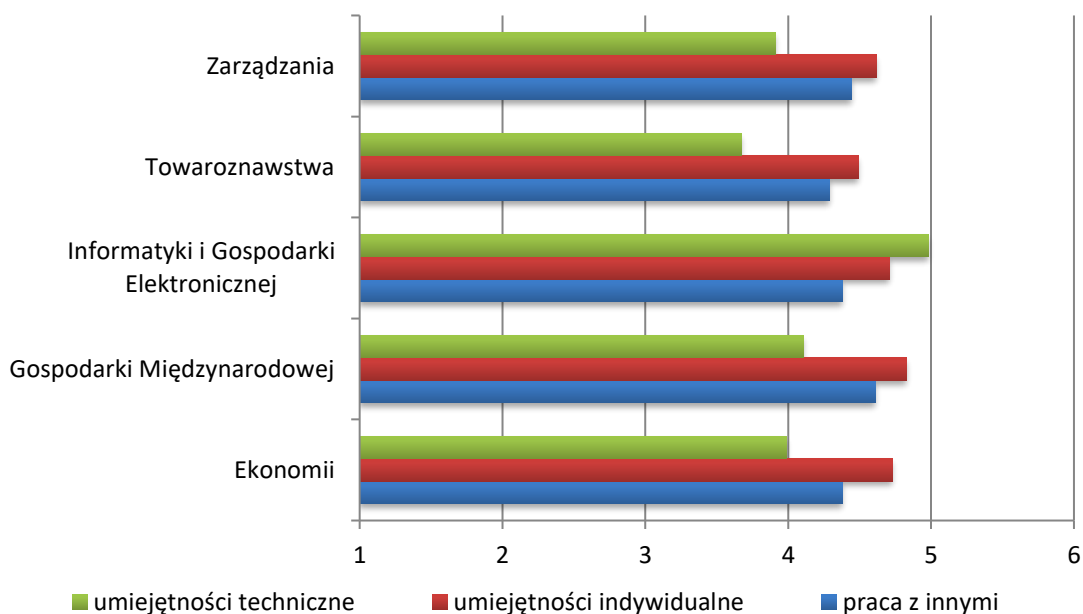
Tabela 3.5. Macierz rotowanych składowych

	składowa		
	Praca z innymi	Umiejętności indywidualne	Umiejętności techniczne
umiejętności interpersonalne	.788	.201	
umiejętność obrony własnych poglądów	.758	.162	.261
umiejętność argumentacji	.713	.263	.277
umiejętność kierowania ludźmi	.709	.187	.158
umiejętność pracy w zespole	.670	.273	
umiejętność efektywnej pracy w stresie	.577	.256	.309
zbieranie i porządkowanie informacji	.137	.833	
zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków	.206	.816	
umiejętność organizacji pracy własnej	.328	.554	.201
wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu	.275	.542	.309
etyczne zachowanie względem innych	.341	.482	.233
umiejętność szybkiego uczenia się	.220	.441	.416
umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych		.129	.794
umiejętność obsługi standardowych programów komputerowych	.213	.235	.782
znajomość przynajmniej 1 języka obcego	.294		.676

3.4. KOMPETENCJE NABYTE

Ograniczanie analizy do trzech grup kompetencji pozwala łatwiej porównać kompetencje nabywane na poszczególnych wydziałach UEP.

Wykres 3.5. Grupy kompetencji nabytych – oceny absolwentów II stopnia (według ukończonego wydziału)

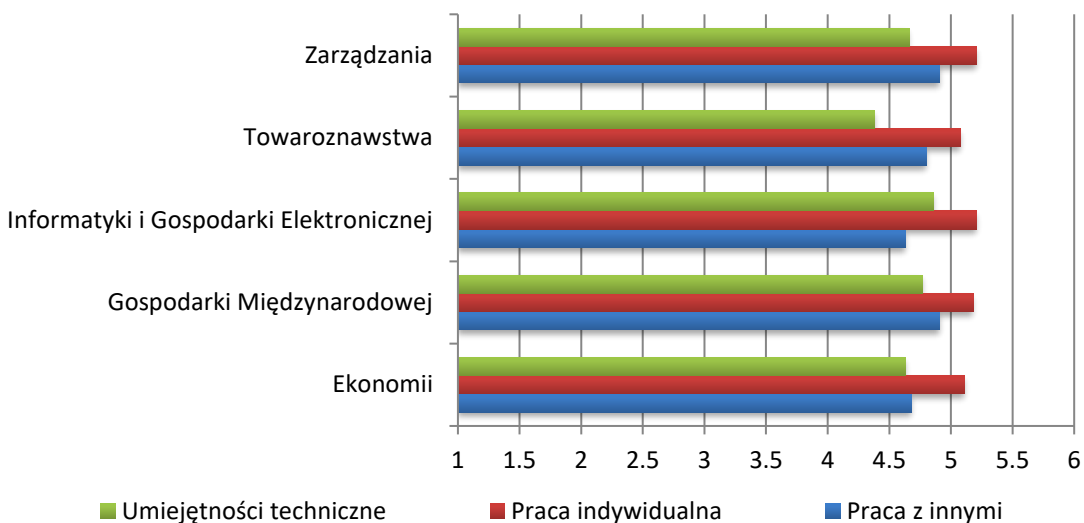


Jak wynika z wykresu 3.5., absolwenci poszczególnych wydziałów w zasadzie podobnie oceniali swoje umiejętności indywidualne oraz umiejętności pracy z innymi. Największe zróżnicowanie dotyczyło umiejętności technicznych. Zgodnie z oczekiwaniami, najwyższy poziom umiejętności tej grupy deklarowali absolwenci z Wydział Informatyki i Gospodarki Elektronicznej. Stosunkowo słabo pod tym względem wypadli natomiast absolwenci Wydziału Towaroznawstwa. Pamiętać należy jednak, że w skład kompetencji technicznych wchodzi tylko umiejętności obsługi programów komputerowych i umiejętności językowe.

3.5. KOMPETENCJE WYMAGANE

Dla ocen kompetencji wymaganych utworzono grupy odpowiadające grupom kompetencji nabytych (według tego samego schematu tworzenia grup). Wykres 3.6 przedstawia grupy kompetencji wymaganych w podziale na ukończone wydziały.

Wykres 3.6. Grupy kompetencji wymaganych – oceny absolwentów II stopnia (według ukończonego wydziału)

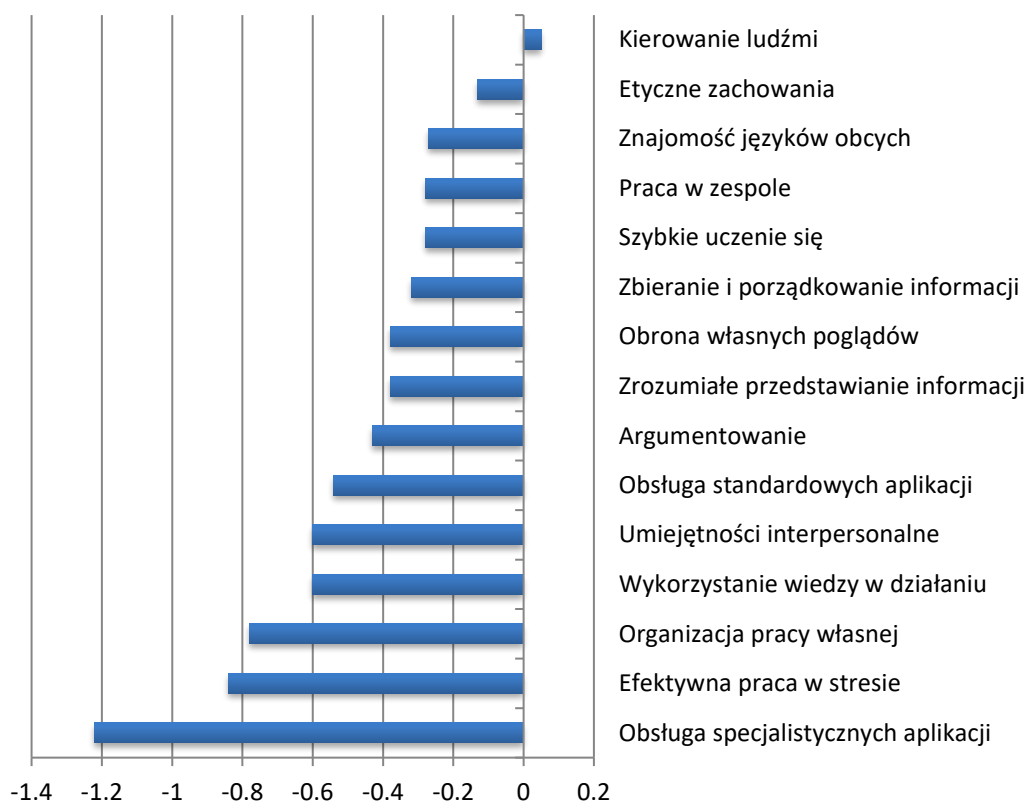


Z wykresu 3.6 wynika, że najmniej zróżnicowane względem wydziałów były umiejętności indywidualne. Ich poziom był też stosunkowo najwyższy. Stosunkowo małym zróżnicowaniem charakteryzowały się również umiejętności techniczne. Wskazuje to na pewne luki w kształceniu kompetencji z tej grupy na wszystkich wydziałach poza Wydziałem Informatyki i Gospodarki Elektronicznej.

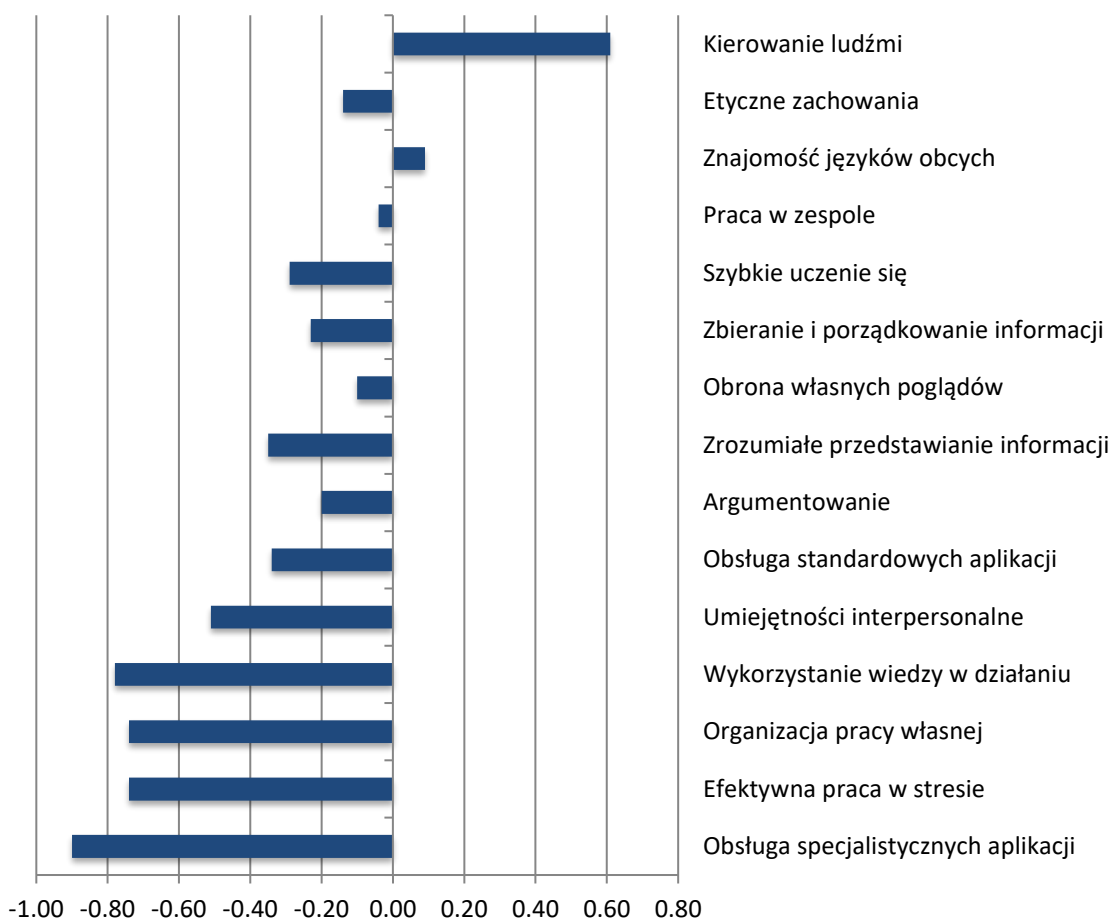
3.6. LUKA KOMPETENCJI

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.

Wykres 3.7. Luka kompetencji – absolwenci II stopnia ogółem



Wykres 3.8. Luka kompetencji – absolwenci I stopnia ogółem



Wykresy bardzo jasno pokazują, że w opinii respondentów ich poziom kompetencji jest generalnie niższy od poziomu wymaganego na stanowisku pracy. Z zaprezentowanego wykresu wynika, że największa luka dotyczy umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych. 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.

4. ROLA SZKOŁY WYŻSZEJ W ROZWOJU KOMPETENCJI STUDENTÓW – ANALIZA WYPOWIEDZI ABSOLWENTÓW UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W POZNANIU

4.1. UWAGI WSTĘPNE

Uzupełnieniem analizy ilościowej kompetencji absolwentów UEP jest analiza ich wypowiedzi. Uczestnikom badania zadano następujące pytanie: „Co głównie przyczyniło się do nabycia (rozwinienia) 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”.

Najpewniej z uwagi na otwartą formę pytania a także nieco złożony charakter zadania, przed którym zostali postawieni respondenci, nie wszyscy udzielili na nie odpowiedzi. W sumie w pierwszej fali badania uzyskano wypowiedzi od 485 uczestników badania. Niniejsze opracowanie zawiera pełną analizę zebranego materiału. W opracowaniu pominięto analizę w podziale na absolwentów I i II stopnia, bowiem w ich wypowiedziach nie dostrzeżono większych różnic.

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. Następnie powtórnie przeczytano wszystkie wypowiedzi – od pierwszej do ostatniej – uzupełniając je o dodatkowe kody z listy kodów powstałej po pierwszym etapie analizy.

Odpowiedzi respondentów okazały się na tyle skondensowane i mało zróżnicowane, że ostateczna lista kodów zawierała zaledwie 13 pozycji. W tabeli przedstawiono kody, liczności poszczególnych kategorii oraz definicje robocze kodów przyjętych na potrzeby analizy.

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

Nazwa kodu	Liczność	Definicja robocza
ZAJECIA	208	Wszelkie wypowiedzi, które w sposób pozytywny, neutralny lub negatywny odnoszą się do zajęć dydaktycznych na UEP
PRAKTYKI	163	Wszelkie wypowiedzi, które dotyczą praktyk lub staży studenckich
PRACA	120	Wszelkie wypowiedzi, które dotyczą pracy zarobkowej (także dorywczej, wakacyjnej)

ORG_STUDENCKIE	93	Wszelkie wypowiedzi dotyczące osobistego zaangażowania w organizację studenckie (bez wolontariatu)
SAMOROZWOJ	34	Wypowiedzi, które podkreślają znaczenie własnego zaangażowania w rozwój kompetencji (działania poza UEP, samodzielne doskonalenie kompetencji)
JAKOSC_BRAK	32	Wszelkie wypowiedzi negatywnie na temat studiów na UEP (dotyczące dowolnych aspektów studiowania)
ZAGRANICA	27	Wypowiedzi odnoszące się do udziału w wyjazdach zagranicznych, w tym dotyczące programu Erasmus
WOLONTARIAT	23	Wypowiedzi odnoszące się do zaangażowania w działalność wolontaryjną (z wyjątkiem organizacji studenckich)
SEMINARIUM	17	Wszystkie wypowiedzi, w których wspomniano seminarium licencjackie lub magisterskie
STUDIOWANIE	10	Ogólne wypowiedzi przypisujące jakąś pozytywną wartość samemu faktowi studiowania
NIC	6	Wypowiedzi, które ograniczają się do jednego wyrazu - „nic”; także „niczego się nie nauczyłem”; wypowiedzi o zabarwieniu negatywnym
METODOLOGIA	5	Dowolne uwagi respondentów dotyczące metodologii badania, w tym sposobu, w jaki zadano pytanie otwarte, jego zakresu itp.
SIECI SPOLECZNE	3	Wszystkie wypowiedzi, które dotyczą sieci kontaktów społecznych budowanych w trakcie studiów

Źródło: opracowanie własne

W dalszej części raportu zaprezentowana została szczegółowa analiza kategorii zawartych w tabeli. Struktura raportu została ułożona według porządku przedstawionego w tabeli, tj. według malejącej liczby wypowiedzi należących do danej kategorii. Ze względu na zbliżone znaczenie niektórych kategorii zdecydowano się na połączenie odpowiedzi dotyczących organizacji studenckich i wolontariatu oraz zajęć

dydaktycznych i seminariów. Kategorię „nic” włączono do wypowiedzi negatywnych, natomiast ze względu na bardzo małe znaczenie „sieci społecznych” zrezygnowano z ustosunkowania się do tej kategorii. Analizę wypowiedzi krytycznych i negatywnych umieszczono po analizie tych aspektów studiów, które zdaniem uczestników badania przyczyniły się do rozwoju ich kompetencji. W ostatniej części raportu przedstawiono wnioski i uwagi metodologiczne.

4.2. ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ ABSOLWENTÓW UEP

Na wstępie warto zauważyć, że łączna liczba kategorii wykorzystana do zakodowania całego materiału badawczego wyniosła 741. Blisko 80% kodów użytych do uporządkowania wypowiedzi zalicza się do 4 kategorii: zajęć dydaktycznych, praktyk i staży, pracy zarobkowej oraz organizacji studenckich (w tym także wolontariatu). Świadczy to o bardzo niewielkim zróżnicowaniu wypowiedzi respondentów.

4.2.1. ZAJĘCIA DYDAKTYCZNE

Łącznie 208 wypowiedzi absolwentów UEP wskazywało zajęcia dydaktyczne jako jedno ze źródeł rozwoju kompetencji. Ponadto 15 osób wspomniało o seminariach licencjackich lub magisterskich. Zatem w sumie około 46% wypowiedzi bezpośrednio odnosiło się do obszaru dydaktyki szkoły wyższej.

Oceny absolwentów były w większości neutralne i sprowadzały się do wspomnienia zajęć na uczelni jako istotnego aspektu studiowania z punktu widzenia rozwoju ich kompetencji. Jeśli absolwent wypowiadał się pozytywnie w tej kwestii odnosił się niemal zawsze do metod pracy na zajęciach, form organizacji pracy lub sposobów zaliczenia przedmiotów – sporadycznie do treści, czy nazw przedmiotów. Pozytywne komentarze dotyczące konkretnych kursów dotyczyły bardzo specjalistycznych zajęć, które w ocenie respondentów miały charakter bardzo „praktyczny”. Z innych wypowiedzi wywnioskować można, że owa „praktyczność” odnosi się do użyteczności wiedzy na rynku pracy, czy też do możliwości jej zastosowania w pracy zawodowej. Zdecydowanie największa liczba przychylnych uwag dotyczyła projektów zespołowych (pracy w grupach), dalej – analiz przypadków i warsztatów. Nieliczne wypowiedzi zawierały odniesienia do sesji egzaminacyjnych – podkreślając ich wagę w przygotowaniu do pracy w stresie i pod presją czasu.

Jakie kompetencje rozwijane były w trakcie zajęć? Na to pytanie odpowiada częściowo jedna z absolwentek uczelni:

Zajęcia na studiach pozwoliły mi zdobyć teoretyczną wiedzę na temat różnorodnych zjawisk, natomiast odbyte praktyki pozwoliły na skonfrontowanie tego, czego nauczyłam się na zajęciach z rzeczywistością. Zarówno zajęcia (np. praca w grupach przy projektach, prezentacjach, itp.) jak i praktyki nauczyły mnie dobrej organizacji pracy oraz umiejętności działania w zespole, poszukiwania wspólnych rozwiązań [Wypowiedź nr 447].

Podstawową korzyścią związaną z uczestniczeniem w zajęciach jest, zdaniem respondentów, zdobycie wiedzy merytorycznej, czyli przygotowania teoretycznego do wykonywania zawodu. W dalszej kolejności zajęcia, które wykorzystują różne aktywne metody oraz formy pracy grupowej, uczą pracy w zespole – w tym kierowania ludźmi, słuchania innych oraz pozostałych umiejętności interpersonalnych. Warto w tym miejscu przypomnieć, że z badań ilościowych wynika dość jednoznacznie, że nie wszystkie umiejętności

miękkie są rozwijane w okresie studiowania w równym stopniu. Absolwenci UEP relatywnie najgorzej ocenili swój poziom umiejętności kierowania ludźmi, podczas gdy umiejętność pracy w zespole znalazła się na jednym z pierwszych miejsc. Respondenci wskazują w swoich wypowiedziach także na duże znaczenie zajęć dydaktycznych w rozwoju umiejętności prezentacji, uczenia się na pamięć oraz poszukiwania i selekcji informacji oraz wyciągania wniosków.

Nieliczne uwagi o charakterze negatywnym (omawiane w szczegółach w dalszej części raportu) wskazywały na dominację w trakcie zajęć wiedzy teoretycznej – w opinii badanych mało przydatnej z punktu widzenia pracy zawodowej. Poniżej cytujemy jedną z takich wypowiedzi, która obok krytyki wskazuje możliwe kierunki zmian sytuacji na lepsze.

Zajęcia na uczelni na pewno pozwoliły nabyć mi konkretną wiedzę - niestety tylko i wyłącznie teoretyczną, którą bardzo często trudno jest przełożyć na praktykę zawodową w późniejszej pracy. Moim zdaniem, aby kształcenie było bardziej efektywne i bardziej sensowne, a przede wszystkim aby lepiej przygotowywało absolwentów do przyszłej pracy, należy położyć zdecydowanie większy nacisk na to, aby teoria łączyła się z praktyką, tzn. aby student umiał i wiedział jak przełożyć swoją teoretyczną wiedzę na praktyczne umiejętności. W tym celu należałoby zwiększyć ilość zajęć praktycznych - np. w laboratoriach komputerowych, np. na kierunku rachunkowość - na komputerowych programach księgowych, aby później idąc do pracy student znał chociaż kilka programów księgowych i umiał się w nich swobodnie "poruszać" i je obsługiwać (przede wszystkim takie zajęcia pozwolą studentom zrozumieć jak "sucha" teoria przekłada się na praktyczne umiejętności i nauczą się ją efektywnie wykorzystywać) [Wypowiedź nr 465].

Powyższa wypowiedź zawiera istotę problemu, który wyłania się z wypowiedzi absolwentów –najsłabszą stroną zajęć dydaktycznych jest to, że studentom nie przedstawia się – lub też oni sami nie dostrzegają – użyteczności wiedzy z punktu widzenia przyszłej pracy zawodowej. W świetle tej tezy, można stwierdzić, że jednym z istotnych zadań nauczyciela akademickiego, ale także osób odpowiedzialnych za kształtowanie oferty programowej uczelni, jest refleksja nad tym w jaki sposób połączyć teorię z praktyką i jak wykorzystać potencjał synergiczny leżący w idei współpracy uniwersytetu z gospodarką oraz aktywne wdrażanie tego typu rozwiązań. Przykłady takich działań z pewnością mają miejsce na wielu zajęciach prowadzonych przez poszczególnych pracowników uczelni. W świadomości studentów istnieje także oferta zajęć otwartych z praktykami biznesu.

4.2.2. PRAKTYKI I STAŻE

Podobnie jak w przypadku opinii o zajęciach dydaktycznych, wypowiedzi na temat praktyk i staży są w większości bardzo krótkie i sprowadzają się do wymienienia tej aktywności. Kategoria ta pojawia się w 163 wypowiedziach (ok. 34%).

Gdyby chcieć odpowiedzieć na pytanie jaka wartość, zdaniem absolwentów, wynika z udziału w praktykach i stażach, to na podstawie analizy dłuższych komentarzy dowiadujemy się, że jest nią w pierwszej kolejności przełożenie teorii na praktykę. Zaangażowanie w tego typu działania daje świadomość użyteczności wybranych obszarów wiedzy – tj. pokazuje, w zakresie których zagadnień

teoretycznych i praktycznych warto się dalej doskonalić, pomaga ustalić priorytety w obszarze rozwoju własnych kompetencji.

Aby pokazać jakiego rodzaju kompetencje rozwijane są w trakcie praktyk i staży warto odnieść się do konkretnych wypowiedzi. Oto kilka przykładów:

Do rozwinięcia moich kompetencji w okresie studiów w UEP przyczyniły się głównie odbywane praktyki, w czasie których nauczyłam się wykorzystywać zdobytą wiedzę w praktyce oraz obsługiwać specjalistyczne programy komputerowe [Wypowiedź nr 50].

[Do rozwoju moich kompetencji przyczyniły się] praktyki zawodowe, nie te obowiązkowe rzecz jasna. Praktyka zweryfikowała moją wiedzę, uświadomiła mi moje braki. Dzięki praktyce zawodowej wiem w jakim kierunku chcę rozwijać moją wiedzę i umiejętności [Wypowiedź nr 275].

Najbardziej moje kompetencje wzbogaciły odbyte staże i praktyki. Dzięki nim zauważyłam ogromną różnicę między idealistycznym podejściem dotyczącym biznesu i gospodarki, serwowanym na studiach, a praktyką gospodarczą [Wypowiedź nr 129].

W wypowiedziach absolwentów pobrzmiewają echa oczekiwań bardziej praktycznej nauki na studiach wyższych. Praktyki i staże pozwalają dostrzec użyteczność wiedzy nabywanej na zajęciach. Obok tej ogólnej uwagi uczestnicy badań podkreślali także, że udział w praktykach prowadzi do rozwoju umiejętności miękkich – uczy zarządzania czasem, organizacji pracy własnej, pracy w grupie, pracy pod wpływem stresu, pracy nad sobą. Kilka osób zwróciło także uwagę na możliwość nauczania się obsługi programów specjalistycznych.

Praktyki i staże pozwalają spróbować pracy zawodowej dzięki czemu dają informację zwrotną na temat tego, które obszary kompetencji są zaniedbywane lub niedostatecznie rozwijane poprzez samo uczestniczenie w zajęciach dydaktycznych. Na tym tle bardzo ważne jest oferowanie przez UEP programów praktyk i staży zawodowych. Warto rozważyć jak wykorzystać istniejący w uczelni system praktyk obowiązkowych. Należy koniecznie rozeznac opinie studentów na temat tych praktyk, przyjrzeć się temu w jaki sposób są one realizowane, jakie konkretne efekty przynoszą i w jakim stopniu zaspakajają oczekiwania studentów.

4.2.3. PRACA ZAROBKOWA

Kategoria pracy zarobkowej pojawia się w przypadku 120 absolwentów, czyli dotyczy ok. 25% wszystkich wypowiedzi. Podobnie jak w przypadku dwóch omówionych już aktywności, zdecydowana większość respondentów sprowadza swoją odpowiedź do wskazania (wymienienia) pracy zarobkowej jako jednej z form rozwoju kompetencji.

Praca w trakcie studiów, tak samo jak praktyki i staże, ma głównie taką wartość, że pozwala krytycznie i realistycznie podejść do studiowania. Innymi słowy pomaga dostrzec użyteczność wiedzy przekazywanej na zajęciach, dzięki czemu możliwe jest formułowanie ocen na temat przydatności zajęć na studiach, a także podejmowanie działań bardzo pragmatycznych – wiązania pewnych obszarów wiedzy w większe

całości, wybiórcze traktowanie zajęć dydaktycznych. Jest nieco zadziwiające to, że zaledwie kilka osób wskazuje na rozwój sieci społecznych jako efekt podejmowania pracy zarobkowej.

A oto kilka dłuższych komentarzy dotyczących pracy zarobkowej:

Do nabycia moich kompetencji przyczyniły się praktyki oraz praca. Uczelnia tylko w podstawowym zakresie wprowadziła niektóre zagadnienia dotyczące rachunkowości. Podatki uczelni są praktycznie nieznane - 45 minut ćwiczeń i 45 minut wykładu na Finansach i rachunkowości to o wiele za mało - z każdego podatku powinien być odrębny przedmiot [Wypowiedź nr 44].

Zasadniczo zajęcia o sprecyzowanej tematyce np. Rachunkowość, Finanse ale na uczelni są duże braki w tematyce, która jest potrzebna na rynku pracy np. Kodeks Spółek Handlowych, przepisy Prawa Podatkowego... itp. (takie przedmioty, które dają ścisłą wiedzę). Wpływ na moje kompetencje w głównej mierze miała praca, w której obecnie pracuję (rozwój umiejętności interpersonalnych oraz wiedzy z zakresu rachunkowości i podatków) oraz odbyte praktyki i staże. Jakkolwiek w pracy odczuwam brak wiedzy z zagadnień, które były poruszane na zajęciach ale niestety nie zostało im poświęcone wystarczająco [dużo] czasu np. leasing, KUP dla osób prawnych oraz fizycznych (zagadnienia te pojawiały się na studiach ale poświęcono im maksymalnie 45 minut... [Wypowiedź nr 408].

Praca zawodowa dała mi zdecydowanie najwięcej umiejętności. Uważam, że to co umiem obecnie i co stanowi o mojej atrakcyjności na rynku pracy dała mi właśnie praca. To, czego nauczyłam się na zajęciach na uczelni to dość sporo wiedzy teoretycznej, ale niestety wybiórczej, której nie umiałabym wykorzystać jej w praktyce po zakończonych studiach, gdyby nie fakt, że podjęłam pracę związaną ze swoim kierunkiem. Uczelnia niestety w słabym stopniu przygotowuje od strony języków obcych, tego trzeba się uczyć całkowicie na własną rękę. Podczas pracy, a czego brakowało mi na uczelni, nauczyłam się pracy zespołowej, biegle obsługiwać pakiet MS Office, jak i również zastosowania pewnych umiejętności w praktyce, np. student po rachunkowości nie ma żadnego pojęcia o księgowości. Dowiedziałam się, jak wyglądają oryginalne dokumenty - akty notarialne, umowy, kontrakty o usługi, dowody księgowe, dokumenty inwentaryzacyjne, pliki do rozliczeń kredytów i leasingów, różne ewidencje, dokumenty składane do urzędów, itd. [Wypowiedź nr 239].

Przytoczone wypowiedzi ukazują wielką wartość pracy w trakcie studiów, która daje możliwość rozwoju nie tylko umiejętności, ale także wiedzy. Ponadto, a o czym wspomina także wiele innych osób, udział w działaniach na rynku pracy pozwala na doskonalenie umiejętności interpersonalnych – pracy w zespole, organizacji pracy własnej, systematyczności a także zachowań w stresujących sytuacjach i pracy pod presją czasu. Absolwenci wskazywali także na możliwości związane z uczeniem się obsługi programów specjalistycznych oraz zachowań etycznych – szacunku dla pracy i współpracowników i rozwoju bardzo miękkich kompetencji, czego przykładem jest jedna z wypowiedzi uczestnika badania.

Praca zawodowa - bezpośredni kontakt z przełożonymi wymusił na mnie zmianę podejścia do pewnych spraw - tu niektóre uwagi lepiej zachować dla siebie. To dobrze? Moim zdaniem nie - lepiej jak każdy mówi co myśli. Także powiedzmy, że praca rozwinęła u mnie umiejętność

wyczucia sytuacji i dostosowania zachowania do rozmówcy (ale nie uważam tego za plus)
[Wypowiedź nr 313].

W komentarzach osób odnoszących się do kategorii pracy zarobkowej przejawia się oczekiwanie co do uczelni, że ta możliwie najpełniej przygotuje studenta do uczestnictwa w rynku pracy. Jednocześnie dostrzegalne jest w tym obszarze rozczarowanie absolwentów. Te oczekiwania, przyjmujące niekiedy formę postawy roszczeniowej studentów dostrzeżono także w innych badaniach prowadzonych na naszym uniwersytecie [red. Andrzejczak, 2013]. Zarówno studenci, jak i absolwenci oczekują w pierwszej kolejności przygotowania do wykonywania konkretnej pracy – mniejszość nastawiona jest w pierwszej kolejności na rozwój intelektualny.

4.2.4. ORGANIZACJE STUDENCKIE I WOLONTARIAT

Kolejny ważny zakres działalności absolwentów obejmują organizacje studenckie i wolontariat. Kategorie te pojawiają się w 106 wypowiedziach – tj. ok. 22%. I znów, wypowiedzi badanych są bardzo krótkie, wręcz zdawkowe (np. wspomnienie o udziale w organizacjach i wolontariacie, wskazanie konkretnych organizacji, w których podejmowało się działalność). Nieco dłuższe komentarze zawierają zestawy kompetencji rozwijanych przez udział w tego typu przedsięwzięciach. Wskazuje się tu najczęściej: umiejętność pracy zespołowej, kierowanie ludźmi, zarządzanie czasem i umiejętności organizacyjne. Pojawiają się także: umiejętność argumentacji i prezentacji własnych poglądów, umiejętność analizy danych (praca nad raportami z badań), a także wzrost pewności siebie i umiejętności interpersonalnych. Jedna z dłuższych wypowiedzi poszerza nieco ten repertuar kompetencji o znajomość branży i możliwości nauki:

Koło naukowe - daje duże możliwości nauki i nabywania umiejętności (np. obsługi programów), które wykraczają poza program studiów, a przydadzą się w dalszej karierze bardziej niż np. makroekonomia zaawansowana. SKN ułatwia nawiązywanie kontaktów "z branżą" co owocuje wspólnymi projektami czy konferencjami, a to pozwala rozwinąć się jeśli chodzi o wystąpienia na forum i argumentację poglądów [Wypowiedź nr 313].

Oferta UEP dotycząca możliwości udziału w organizacjach studenckich jest ogromna. Wiele z nich pełni ważną rolę w kształtowaniu wizerunku uczelni i na stałe wpisała się w krajobraz społeczności akademickiej. Jest to stan, który na pewno warto utrzymać.

4.2.5. SAMOROZWÓJ

Wypowiedzi odnoszących się do samorozwoju i podkreślających własny wkład w rozwój swoich kompetencji jest zaledwie 33 (ok. 7%). W treści tych bardzo krótkich odpowiedzi przejawia się teza, że to sam absolwent, jedynie dzięki własnej pracy i własnemu zaangażowaniu osiągnął to, czym obecnie dysponuje. W zasadzie nie do końca wiadomo czego dotyczą komentarze badanych – pojawiają się bowiem bardzo krótkie sformułowania typu: „głównie własna inicjatywa”, „samodzielna praca i nauka”. Nieco światła na tą kategorię rzuca to, że niektórzy respondenci wymieniają konkretne aktywności, które ich zdaniem zdecydowały o samorozwoju, tj. kursy, szkolenia, kursy płatne i internetowe, pozauczelniarne, udział w konkursach. Wypowiedzi dotyczą także rozwoju kompetencji językowych oraz umiejętności i wiedzy specjalistycznej (np. na temat działań na rynku Forex).

4.2.6. WYJAZDY ZAGRANICZNE

Na tle innych aktywności przyczyniających się do rozwoju kompetencji absolwentów dziwi nieco niski udział wyjazdów zagranicznych. Wśród 27 wypowiedzi zawierających te informacje (ok. 6%) respondenci wskazywali program Erasmus, wymiany i praktyki zagraniczne podejmowane z własnej inicjatywy oraz praktyki odbywane w ramach organizacji studenckiej AIESEC.

Czego uczą wyjazdy? Przede wszystkim rozwijają kompetencje językowe, ale pomagają także w nabywaniu umiejętności interpersonalnych, pracy w międzynarodowym zespole, nawiązywania znajomości, zmiany myślenia o świecie i innych, umiejętności „aklimatyzacji w nowym miejscu”. Ci, którzy zdecydowali się na wyjazd zagraniczny w trakcie studiów i opowiedzieli nam o tym w badaniu byli niezwykle zadowoleni z tego kroku.

Erasmus, Erasmus, Erasmus! To najbardziej wartościowa część moich studiów. Dzięki wymianie wykorzystałam język obcy, zaczęłam się uczyć nowego. Doświadczenie międzynarodowe w CV było przepustką na rozmowy kwalifikacyjne i finalnie bardzo pomogło w znalezieniu pracy [Wypowiedź nr 86].

4.2.7. NEGATYWNIE O STUDIACH

Obok komentarzy pozytywnych oraz neutralnych pojawiły się także wypowiedzi krytyczne, wskazujące niedociągnięcia w ofercie programowej UEP. W sumie wszystkich tego typu wypowiedzi było niewiele, bo 32. Dodatkowo 6 innych także można uznać za negatywne – chodzi o bardzo zdawkowe wypowiedzi typu „nic”, „niczego się nie nauczyłem”. Łącznie jest zatem takich komentarzy ok. 8%.

Czego dotyczą? Poniżej przedstawiamy kilka reprezentatywnych wypowiedzi, które odkrywają nastroje i rozgoryczenie absolwentów.

Ciężko cokolwiek powiedzieć, poza uczeniem się podręczników na pamięć nie posiadam żadnych użytecznych praktycznych umiejętności, a te które posiadam nie interesują pracodawców. Za dużo teorii, za mało praktyki. W kołach naukowych i organizacjach studenckich nie uczestniczyłem [Wypowiedź nr 34].

Sama uczelnia niczego nie uczy. Można zdać nie wiedząc nic (większość studentów tak robi). [Wypowiedź nr 14]

Zajęcia nie przyczyniały się do rozwoju moich kompetencji i wiedzy. Zajęcia NIE rozwijają zwłaszcza: umiejętności miękkich, znajomości języków obcych, praktycznego wykorzystania wiedzy [Wypowiedź nr 466]

Czego nauczył mnie UEP? Przede wszystkim kombinowania, jest to stwierdzenie przykre, ale prawdziwe. Gdybym bazował na wiedzy dostarczanej nam na zajęciach niestety nie dostałbym pracy. Najwięcej wyniosłem z działalności w NZS i kole naukowym, to tam nabył 90% umiejętności, które teraz przydają mi się w pracy [Wypowiedź nr 35].

Wśród negatywnych opinii absolwentów pojawia się przekonanie o tym, że studia to nic więcej niż tylko wiedza teoretyczna. Na studiach brakuje ich zdaniem wiedzy, którą można wykorzystać w praktyce. Kolejne dwie wypowiedzi bardzo dobrze ilustrują ten aspekt:

Praca zawodowa dała mi zdecydowanie najwięcej umiejętności, uważam, że to co umiem obecnie i co stanowi o mojej atrakcyjności na rynku pracy dała mi właśnie praca. To, czego nauczyłam się na zajęciach na uczelni to dość sporo wiedzy teoretycznej, ale niestety wybiórczej, której nie umiałabym wykorzystać jej w praktyce po zakończonych studiach, gdyby nie fakt, że podjęłam pracę związaną ze swoim kierunkiem. Uczelnia niestety w słabym stopniu przygotowuje od strony języków obcych, tego trzeba się uczyć całkowicie na własną rękę. Podczas pracy, a czego brakowało mi na uczelni, nauczyłam się pracy zespołowej, biegle obsługiwać pakiet MS Office, jak i również zastosowania pewnych umiejętności w praktyce, np. student po rachunkowości nie ma żadnego pojęcia o księgowości. Dowiedziałam się, jak wyglądają oryginalne dokumenty - akty notarialne, umowy, kontrakty o usługi, dowody księgowe, dokumenty inwentaryzacyjne, pliki do rozliczeń kredytów i leasingów, różne ewidencje, dokumenty składane do urzędów, itd. [Wypowiedź nr 239].

Praca zawodowa, praktyki, wycieczki do firm organizowane na studiach - wiedza praktyczna jest dużo łatwiej przyswajalna, a co ważniejsze, przydatna. Wiedza teoretyczna w 99% wykładana na Uniwersytecie bez podparcia praktyką jest bardzo szybko ulotna, a co gorsze, w żaden sposób nie przygotowuje do zawodu - raczej do pozostania na uczelni w charakterze naukowca. [Wypowiedź nr 253].

Badani wspominają jedynie nieliczne wykłady (głównie specjalizacyjne, „kierunkowe”), które ich zdaniem dają praktyczne przygotowanie do zawodu, jednak czynią to w sposób niewystarczający. Negatywne komentarze zwracają uwagę, że przesiadywanie na zajęciach to strata czasu, lepiej jest angażować się w inne aktywności, które dają przygotowanie do pracy (organizacje studenckie, praca zawodowa, praktyki i staże) lub postawić na samorozwój – podejmowanie samodzielnie („ja sam i moja ambicja”), z własnej inicjatywy działań poza UEP, które przygotowują do pracy. Na studiach według tych respondentów dominuje uczenie się na pamięć, uczenie się teorii. Inne słabe punkty studiów to: języki obce, obsługa programów komputerowych, umiejętności miękkie, brak informacji zwrotnych o postępach, sukcesach, porażkach, brak wsparcia przy załatwianiu dobrych praktyk.

Warto zauważyć, że komentarze negatywne korespondują bezpośrednio z wypowiedziami, które analizowaliśmy wcześniej – tj. pokazują te same słabości, które można było wywieść z innych wypowiedzi. W przypadku tych pierwszych język wypowiedzi jest zdecydowanie ostrzejszy, bardziej dosadny i bezpośredni. Ogólny wniosek jest jednak podobny – absolwenci wskazują na brak powiązań teorii z praktyką i brak użyteczności wiedzy zdobywanej na studiach.

4.3. GŁÓWNE PROBLEMY DOTYCZĄCE KSZTAŁTOWANIA PROGRAMÓW STUDIÓW W UEP

W zakończeniu analizy wypowiedzi otwartych na pytanie o zakres i formy rozwoju kompetencji absolwentów w trakcie studiów UEP należy wyraźnie podkreślić, że zdecydowana większość wypowiedzi ma charakter pozytywny bądź neutralny. Do wniosków ogólnych można zaliczyć następujące obserwacje:

- Pozytywne komentarze dotyczące zajęć dydaktycznych dotyczą przede wszystkim metod i form organizacji pracy, bardzo rzadko treści wykładów czy ćwiczeń, a w wyjątkowych sytuacjach wiedzy w ogóle – tj. przygotowania teoretycznego.

- Absolwenci nie postrzegają praktyk, staży i pracy zarobkowej jako działań związanych bezpośrednio ze studiowaniem. Aktywności te dają możliwość wkroczenia w świat pracy zawodowej i umożliwiają stosowanie wiedzy oraz dostrzeżenie jej przydatności lub zbędności z punktu widzenia pracy zawodowej.
- Organizacje studenckie i wolontariat nastawione są na rozwój umiejętności organizacyjnych, współpracy, zarządzania innymi i sobą w czasie. Organizacje te wskazywane są jako miejsce rozwoju umiejętności, których nie można całkowicie rozwinąć w trakcie studiów na UEP.

W analizie materiału badawczego zebranego od absolwentów uczelni pojawia się wyraźna opozycja pomiędzy studiowaniem – rozumianym przede wszystkim jako uczestniczeniem w zajęciach dydaktycznych oraz innymi działaniami, które rozwijają kompetencje bezpośrednio potrzebne w przyszłej pracy zawodowej. Zatem takie aktywności jak: praca zarobkowa, działalność w organizacjach studenckich, praktyki i staże stawiane są nierzadko w opozycji do studiów (zajęć).

Badania wypowiedzi absolwentów odkrywają dwa główne problemy:

- Absolwenci już w trakcie studiów oczekują przydatności wiedzy przekazywanej na zajęciach do wykonywania przyszłej pracy zawodowej. Oceny, które formułują z perspektywy zajmowanego miejsca pracy, podkreślają duże znaczenie aspektu wiązania teorii z praktyką.
- Absolwenci nie postrzegają studiów na UEP przez pryzmat wszystkich aktywności, które podejmują w okresie studiowania, lecz przede wszystkim przez pryzmat zajęć dydaktycznych. Ów rozdzwięk dotyczy w szczególności działań bezpośrednio związanych z podejmowaniem pracy (praktyki, staże, praca zarobkowa).

Na tle tych dwóch problemów można sformułować dwa pytania, które należy rozważyć na poziomie władz uczelni, władz poszczególnych wydziałów oraz osób odpowiedzialnych za poszczególne kierunki studiów i pozostałą ofertę programową, kierowników katedr i nauczycieli akademickich:

1. Jakie działania należy podjąć, aby studenci UEP dostrzegali już w trakcie studiowania związek celów i treści kształcenia z praktyką gospodarczą, a w szczególności z przyszłą pracą zawodową?
2. Jakie działania należy podjąć, aby student wiązał w swojej świadomości aktywności podejmowane w murach UEP z innymi działaniami w okresie studiowania, które podejmuje z własnej inicjatywy lub poprzez kontakt z innymi instytucjami (praca zarobkowa, praktyki, staże, wyjazdy zagraniczne, samorozwój)?

5. PODSTAWOWE WSKAŹNIKI WYDZIAŁOWE – ABSOLWENCI STUDIÓW II STOPNIA

5.1. WYDZIAŁ EKONOMII NA TLE UCZELNI

Rok po ukończeniu studiów II stopnia, blisko 90 proc. absolwentów WE wykonywało pracę najemną bądź prowadziło własną działalność gospodarczą (wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek ten kształtował się na podobnym poziomie). Pracę na własny rachunek zadeklarowało ponad 6 proc. absolwentów WE (wśród ogółu absolwentów odsetek ten wynosił 9 proc.).

Absolwenci WE pracowali przede wszystkim w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej (por. tab. 5.1). Absolwenci żadnego innego wydziału nie byli zatrudnieni w tym obszarze tak licznie.

Tabela 5.1. Rodzaj wykonywanej działalności (według PKD) – absolwenci WE

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	Zatrudnienie* (proc.)
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	44,2 [29,4]
pozostała działalność usługowa	14,4 [13,6]
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	8,2 [10,4]
przetwórstwo przemysłowe	7,7 [10]
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,0 [9,4]

*W nawiasach kwadratowych odsetek wszystkich absolwentów UEP

Prawie 16 proc. pracujących absolwentów, którzy skończyli studia na WE kierowało pracą innych osób. Odsetek ten dla wszystkich absolwentów kształtował się na poziomie 21 proc.

Nieco mniej niż 6 proc. absolwentów WE deklarowało zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji. Wśród ogółu absolwentów odsetek osób deklaruujących zatrudnienie na stanowisku wymagającym co najwyżej średniego wykształcenia wynosił 9 proc.

Absolwenci WE niemal identycznie jak ogół respondentów oceniali przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. W obu przypadkach 28 proc. badanych deklarowało, że UEP dobrze lub bardzo dobrze przygotował ich do pracy.

Mediana miesięcznego wynagrodzenia netto absolwentów WE (2638 zł) była wyższa niż wśród ogółu ankietowanych (2618 zł). Około 14 proc. absolwentów WE deklarowało zarobki netto przekraczające 4 tysiące złotych miesięcznie (odsetek ten dla całej uczelni był nieznacznie wyższy i wyniósł 15%). Stanowiska pracy absolwentów WE o ponadprzeciętnych wynagrodzeniach przedstawia tabela 5.2.

Tab. 5.2. Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 4000 zł netto – absolwenci WE

Account Manager
analityk derywatów
analityk finansowy w dziale wycen przedsiębiorstw

analityk funduszy inwestycyjnych
analityk systemów finansowych
asystent biegłego rewidenta
asystent finansowy
asystent w dziale audytu finansowego
asystent w dziale audytu instytucji finansowych
asystent w dziale doradztwa transakcyjnego
broker
doradca biznesowy w dziale kredytów dla firm
doradca klienta do spraw wizerunku firmy
Fund Account Analyst
IT Security Specialist
kontroler finansowy
koordynator ds. komunikacji i mediów
księgowy
manager do spraw kluczowych klientów
młodszy analityk rynku FMCG
młodszy konsultant ds. relacji inwestorskich i PR finansowego
specjalista ds. analiz rynkowych
specjalista ds. sprzedaży
specjalista w dziale controllingu finansowego
trener umiejętności miękkich i szkoleń twardych

5.2. WYDZIAŁ GOSPODARKI MIĘDZYNARODOWEJ NA TLE UCZELNI

Rok po ukończeniu studiów II stopnia, blisko 88 proc. absolwentów WGM wykonywało pracę najemną bądź prowadziło własną działalność gospodarczą (wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek ten kształtował się na nieco wyższym poziomie – 90 proc.). Pracę na własny rachunek zadeklarowało ponad 13 proc. absolwentów WGM (wśród ogółu absolwentów odsetek ten wynosił 9 proc.).

Absolwenci WGM byli najbardziej zróżnicowaną grupą pod względem rodzaju wykonywanej działalności (por. tab. 5.2).

Tabela 5.3. Rodzaj wykonywanej działalności (według PKD) – absolwenci WGM

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	Zatrudnienie* (proc.)
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16,7 [29,4]
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13,3 [9,4]
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	13,2 [10,4]
transport i gospodarka magazynowa	10,5 [3,4]
pozostała działalność usługowa	10,0 [13,6]
przetwórstwo przemysłowe	8,7 [10]

*W nawiasach kwadratowych odsetek wszystkich absolwentów UEP

Okolo 21 proc. pracujacych absolwentow, ktorzy skonczyli studia na WGM kierowalo pracą innych osob. Odsetek ten dla wszystkich absolwentow ksztaltowal sie na takim samym poziomie.

Nieco ponad 7 proc. absolwentow WGM deklarowalo zatrudnienie ponizej swoich kwalifikacji. Wśród ogółu absolwentow odsetek osob deklarujacych zatrudnienie na stanowisku wymagajacym co najwyzej sredniego wyksztalcenia wynosil 9 proc.

Absolwenci WGM nieco gorzej niz ogół respondentow oceniali przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. Ponad 22 proc. absolwentow tego wydzialu deklarowalo, ze UEP dobrze lub bardzo dobrze przygotowal ich do pracy. Wśród wszystkich absolwentow UEP odsetek ten wynosil 28 proc.

Mediana miesiecznego wynagrodzenia netto absolwentow WGM (2781 zł) byla wyzsza niz wśród ogółu ankietowanych (2618 zł). Okolo 16 proc. absolwentow WGM deklarowalo zarobki netto przekraczajace 4 tysiące złotych (odsetek ten dla całej uczelni byl nieznacznie nizszy i wyniosl 15%). Stanowiska pracy absolwentow WGM o ponadprzecietnych wynagrodzeniach przedstawia tabela 5.4.

Tab. 5.4. Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 3000 zł netto – absolwenci WGM

analityk w dziale doradztwa biznesowego

doradca klienta korporacyjnego

Financial Controller

Junior Product Manager

księgowy

Media Planner and Buyer

Project Developer

specjalista d.s. zakupów - opakowania

specjalista ds. jakości oprogramowania

specjalista ds. logistyki

specjalista ds. marketingu i badań rynkowych

specjalista ds. rozliczeń

specjalista ds. wdrożeń

starszy kontroler finansowy

5.3. WYDZIAŁ INFORMATYKI I GOSPODARKI ELEKTRONICZNEJ NA TLE UCZELNI

W badaniu uczestniczylo tylko 10 absolwentow II stopnia WIGE (najmniejszy wydzial UEP). Wyniki dla tej grupy nalezy wiec traktowac z duza ostroznością.

Rok po ukończeniu studiów II stopnia wszyscy absolwenci WIGE wykonywali pracę najemną bądź prowadzili własną działalność gospodarczą. Pracę na własny rachunek zadeklarowalo dwóch z nich.

Ze względu na nieliczną próbę, trudno analizowac rozklad zatrudnienia absolwentow WIGE ze względu na rodzaj wykonywanej działalności. Większość ankietowanych (60 proc.) pracowala w sektorze informacji i komunikacji. Rodzaj wykonywanej działalności zdecydowanie odróżnial absolwentow WIGE

od pozostałych osób objętych badaniem. W skali całej uczelni największy odsetek absolwentów pracował w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

Dwie z 10 przebadanych osób, które skończyły studia na WIGE kierowało pracą innych osób. Wśród ogółu absolwentów odsetek osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczym wyniósł około 21 proc.

Również dwie osoby zadeklarowały zatrudnienie na stanowisku poniżej swoich kwalifikacji. Co drugi absolwent WIGE oceniał jednak dobrze lub bardzo dobrze przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. Wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek osób co najmniej dobrze oceniających poziom przygotowania do pracy zawodowej przez UEP wynosił 28 proc.

Mediana miesięcznego wynagrodzenia netto absolwentów WIGE (3633 zł) była wyraźnie wyższa niż wśród ogółu ankietowanych (2617 zł). Co drugi absolwent WIGE deklarował zarobki netto przekraczające 4 tysiące złotych (odsetek osób o podobnych wynagrodzeniach dla całej uczelni wynosił 15%). Stanowiska pracy zajmowane przez absolwentów WIGE przedstawia tabela 5.5.

Tab. 5.5. Stanowiska pracy zajmowane przez absolwentów WIGE

analityk
analityk finansowy
analityk systemów informatycznych
kierownik projektu
młodszy konsultant SAP
programista android
programista PHP
specjalista ds. rozwoju usług transferowych

5.4. WYDZIAŁ TOWAROZNAWSTWA NA TLE UCZELNI

Rok po ukończeniu studiów II stopnia, blisko 90 proc. absolwentów WT wykonywało pracę najemną bądź prowadziło własną działalność gospodarczą (wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek ten kształtował się na podobnym poziomie). Pracę na własny rachunek zadeklarowało tylko niecałe 2 proc. absolwentów WT (wśród ogółu absolwentów odsetek ten wynosił 9 proc.).

Absolwenci WT stanowili specyficzną grupę pod względem rodzaju wykonywanej działalności. Od absolwentów innych wydziałów różnili się m.in. ponadprzeciętną aktywnością zawodową w sferze handlu i przetwórstwa przemysłowego (por. tab. 5.6). Absolwenci WT stosunkowo rzadko podejmowali również pracę w obszarze działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

Tabela 5.6. Rodzaj wykonywanej działalności (według PKD) – absolwenci WT

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	Zatrudnienie* (proc.)
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	28,9 [10,4]
przetwórstwo przemysłowe	20,9 [10]
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12,5 [9,4]

pozostała działalność usługowa	9,3 [13,6]
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6,8 [29,4]

*W nawiasach kwadratowych odsetek wszystkich absolwentów UEP

Ponad 17 proc. pracujących absolwentów, którzy skończyli studia na WT kierowało pracą innych osób. Odsetek ten dla wszystkich absolwentów kształtował się na poziomie 21 proc.

Prawie co piąty absolwent WT deklarował zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji. Wśród ogółu absolwentów odsetek osób deklaruujących zatrudnienie na stanowisku wymagającym co najwyżej średniego wykształcenia wynosił 9 proc.

Absolwenci WT gorzej niż ogół respondentów oceniali przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. Nieco ponad 20 proc. absolwentów tego wydziału deklarowało, że UEP dobrze lub bardzo dobrze przygotował ich do pracy. Wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek ten wynosił 28 proc.

Mediana miesięcznego wynagrodzenia netto absolwentów WT (1958 zł) była niższa niż wśród ogółu ankietowanych (2618 zł). Około 6 proc. absolwentów WT deklarowało zarobki netto przekraczające 4 tysiące złotych (odsetek ten dla całej uczelni był wyższy i wyniósł 15%). Stanowiska pracy absolwentów WT z miesięcznymi wynagrodzeniami netto przekraczającymi 2000 zł przedstawia tabela 5.7.

Tab. 5.7. Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 2000 zł netto – absolwenci WT

kontroler jakości
koordynator ds. promocji i merchandisingu
koordynator działu usług dla rolnictwa
młodszy analityk
młodszy technolog ds. rozwoju opakowań
pracownik działu reprograficznego
referent ds. księgowości
referent w dziale zapewnienia jakości części zakupowych.
specjalista ds. mystery shopping
specjalista ds. jakości
specjalista ds. marketingu i sprzedaży
specjalista ds. systemów zarządzania
specjalista ds. zobowiązań
specjalista w dziale obsługi klienta
zastępca kierownika laboratorium

5.5. WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA NA TLE UCZELNI

Rok po ukończeniu studiów II stopnia, blisko 90 proc. absolwentów WZ wykonywało pracę najemną bądź prowadziło własną działalność gospodarczą (wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek ten kształtował się na podobnym poziomie). Pracę na własny rachunek zadeklarowało ponad 12 proc. absolwentów WZ (wśród ogółu absolwentów odsetek ten wynosił 9 proc.).

Absolwenci WZ pracowali głównie w obszarze działalności finansowej i ubezpieczeniowej (por. tab. 5.8), choć podobnie jak absolwenci WGM stanowili grupę stosunkowo zróżnicowaną pod względem rodzaju wykonywanej działalności.

Tabela 5.8. Rodzaj wykonywanej działalności (według PKD) – absolwenci WZ

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	Zatrudnienie* (proc.)
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25,8 [29,4]
pozostała działalność usługowa	15,8 [13,6]
przetwórstwo przemysłowe	10,7 [10]
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,4 [9,4]
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	7,3 [10,4]

*W nawiasach kwadratowych odsetek wszystkich absolwentów UEP

Prawie 28 proc. pracujących absolwentów, którzy skończyli studia na WZ kierowało pracą innych osób. Odsetek ten dla wszystkich absolwentów kształtował się na zdecydowanie niższym poziomie - 21 proc.

Okolo 9 proc. absolwentów WZ deklaroowało zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji. Wartość tego wskaźnika dla wszystkich absolwentów kształtowała się na takim samym poziomie.

Absolwenci WZ lepiej niż ogół respondentów oceniali przygotowanie ze strony uczelni do pracy zawodowej. Ponad 32 proc. absolwentów tego wydziału deklaroowało, że UEP dobrze lub bardzo dobrze przygotował ich do pracy. Wśród wszystkich absolwentów UEP odsetek ten wynosił 28 proc.

Mediana miesięcznego wynagrodzenia netto absolwentów WZ (2656 zł) była nieznacznie wyższa niż wśród ogółu ankietowanych (2618 zł). Ponad 15 proc. absolwentów WZ deklaroowało zarobki netto przekraczające 4 tysiące złotych miesięcznie (odsetek ten dla całej uczelni był taki sam). Stanowiska pracy absolwentów WZ o ponadprzeciętnych wynagrodzeniach przedstawia tabela 5.10.

Tab. 5.10. Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 4000 zł netto – absolwenci WZ

Account Manager
analityk finansowy
analityk biznesowy
asystent doradcy podatkowego
asystent audytora
asystent biegłego rewidenta
audytor
kierownik projektu
kierownik działu sprzedaży
Quality Manager
SAP Super User
specjalista ds. finansowych i organizacyjnych
specjalista ds. księgowości
specjalista ds. marketingu

specjalista ds. zarządzania marką
specjalista w dziale eksportu

WNIOSKI

Na tle obrazu absolwentów studiów I i II stopnia UEP, który wyłania się z materiału badawczego autorzy raportu pragną zasygnalizować kilka problemów, komentarzy i zaleceń odnoszących się wprost do programów i sposobu organizacji studiów.

Po pierwsze, mając na względzie fakt aktywności zawodowej sporej części studentów studiów drugiego stopnia oraz oczekiwania absolwentów co do większego udziału zajęć praktycznych, warto poważnie zastanowić się i podjąć dyskusję merytoryczną nad ideą studiów dualnych. Studia tego typu nawiązują do koncepcji kształcenia przemienne, które zakłada w różnych formach wiązanie nauczania teoretycznego w szkołach z praktycznym przygotowaniem do wykonywania zawodu w przedsiębiorstwach. Tego typu rozwiązania z powodzeniem stosowane są od wielu lat na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego w wielu krajach europejskich, takich jak Austria, Niemcy, Szwajcaria, Norwegia, Dania, czy Węgry (por. Kabaj, 2012). W Polsce idea kształcenia dualnego wprowadzana jest także w szkołach wyższych. Przykładem tego typu rozwiązania jest chociażby uruchomiony w maju br. program studiów dualnych na Politechnice Poznańskiej na kierunku automatyka i robotyka, realizowany we współpracy z przedsiębiorstwami Volkswagen Poznań i Phoenix Contact Wielkopolska Sp. z o.o. Wydaje się, że Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, który posiada ogromne doświadczenie w budowaniu relacji z podmiotami gospodarczymi oraz aktywnie na co dzień wchodzi w tego typu relacje poprzez Klub Partnera i sferę praktyk studenckich, powinien bez problemu znaleźć poważnych partnerów do współpracy w obszarze edukacji. Oczywiście takie rozwiązanie rodzi wiele pytań i dylematów związanych chociażby z tym, kto i w jakiej formie miałby odpowiadać za organizację tego typu studiów, z kim i na jakiej zasadzie wejść we współpracę, kto miałby opracować programy studiów dualnych, w jaki sposób pogodzić kształcenie dualne z mało elastycznym systemem dydaktyki na UEP. Ze względu na te i wiele innych problemów trudno jednoznacznie wskazać kierunek, w którym podążać powinny zmiany w sposobie organizacji studiów. Co więcej, każdy wydział uczelni, każda specjalność, czy program studiów posiadają swoją specyfikę i wszelkie ogólnie regulacje w kwestiach szczegółowych mogłyby osłabić tożsamość poszczególnych wydziałów, czy programów. Dlatego też wydaje się, że idea studiów dualnych mogłaby funkcjonować równolegle z dotychczasowymi rozwiązaniami i raczej na poziomie kierunków, specjalności i specjalnie tworzonych programów studiów.

Po drugie, przyglądając się sposobom wchodzenia absolwentów na rynek pracy, wśród których zdecydowanie dominuje aktywność samych zainteresowanych (zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia, korzystanie z sieci powiązań społecznych), należy podjąć poważną debatę na temat roli Biura Karier UEP w aktywnym wspieraniu studentów i absolwentów uczelni we wchodzeniu na rynek pracy. Przy czym nie chodzi tu jedynie o samo pośredniczenie w zdobywaniu zatrudnienia (co również jest bardzo ważne), ale o różnego typu działania podejmowane już w trakcie okresu studiowania. Do tej pory wiele takich rozwiązań z powodzeniem funkcjonuje w ramach programu Kadry dla Gospodarki (np. warsztaty z pisania listów motywacyjnych i CV, doradztwo zawodowe, staże w przedsiębiorstwach). Już dziś warto zastanowić się, w jaki sposób wykorzystać doświadczenia zdobywane w trakcie realizacji programu KdG dla przyszłych pokoleń studentów. Ponadto w uczelni istnieją wiele innych dobrych

praktyk, których celem jest pomoc w planowaniu i realizacji kariery zawodowej (np. Dni Kariery, organizacje studenckie, przedmiot Metodyka pracy umysłowej na I roku studiów licencjackich na Wydziale Ekonomii). Niestety działania te są rozproszone i nie wiążą ich jedna wspólna idea.

Po trzecie, a co pozostaje w bliskiej relacji z pierwszą i drugą uwagą, niezbędnym i pilnym zadaniem uczelni staje się uporządkowanie i pełne wykorzystanie potencjału obowiązkowych praktyk studenckich. Niemal każdego dnia w ciągu roku akademickiego uczelnia wysyła swoich studentów do przeróżnych organizacji, wchodząc mniej lub bardziej świadomie w relacje z potencjalnym rynkiem pracy. Może warto rozważyć, w jaki sposób tworzyć bazę danych o najlepszych miejscach praktyk studenckich i świadomie kształtować relacje z tego typu podmiotami. Ogromną rolę mogło by mieć tu do odegrania Biuro Karier UEP oraz instytucja wydziałowego opiekuna praktyk.

Po czwarte, w świetle deklaracji blisko połowy badanych absolwentów, że do wykonywania obecnej pracy wystarczy ukończenie studiów licencjackich, należy pilnie podjąć dyskusję na temat pomysłów co do wyraźniejszego odróżnienia i nadania odrębnej tożsamości studiom pierwszego i drugiego stopnia. Obecnie, w kontekście danych z badania losów absolwentów ale także analiz zawartych w raportach Bilansu Kapitału Ludzkiego i Fundacji Obywatelskiego Rozwoju (por. Górniak, 2012), studia licencjackie są bardzo słabym sygnałem dla pracodawców. Dopiero ukończenie studiów magisterskich gwarantuje zdobycie lepszej pracy i wyższej płacy. Jednak jeśli opinia na temat wystarczalności studiów licencjackich okaże się stała, to za kilka lat możemy spodziewać się, że także przyszli pracodawcy wywodzący się z obecnych studentów i absolwentów nabiorą podobnego przekonania. Już dziś na studiach drugiego stopnia wielu nauczycieli akademickich UEP boryka się z problemem niskiej frekwencji na zajęciach nieobowiązkowych. Coraz częściej zarówno studentów, jak i nauczycieli dotyka problem nakładania się studiów i pracy zawodowej. Gdy dochodzi do konfliktu pracy ze studiami, rodzi to poważne konsekwencje w sposobie organizacji zaliczeń i utrudnia sprawne przeprowadzanie zajęć dydaktycznych. Jednym z rozwiązań likwidujących tego typu napięcia są studia dualne. W tym miejscu można zadać pytanie, czy powinny być one prowadzone raczej na studiach licencjackich, czy magisterskich. Odpowiedź na to pytanie będzie łatwiejsza gdy jasno określona zostanie specyfika i tożsamość obu typów studiów.

Raport pokazuje, że absolwenci UEP bardzo dobrze radzą sobie na rynku pracy. Niepokojące jest jednak to, że w opiniach wyrażanych w pytaniu otwartym kwestionariusza, wskazywano, że sukces na rynku pracy jest w dużej mierze wynikiem własnej aktywności w trakcie studiów. Pewnym potwierdzeniem tych opinii może być fakt ogromnej skuteczności indywidualnych działań w zakresie metod poszukiwania pracy. Uczelnia na pewno powinna być dumna z tego, że ma tak wielu przedsiębiorczych studentów, którzy sami potrafią zadbać o własny los. Jednak jeśli ambicją Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu jest to, aby jego absolwent miał świadomość, że jego uczelnia w znaczący sposób przyczyniła się do tego sukcesu, należy poważnie rozważyć propozycje zawarte w tym raporcie. Istnieje pilna potrzeba szerokiej i merytorycznej dyskusji nad rozwiązaniami systemowymi, które przekonają studentów, że Uniwersytet rzeczywiście wspiera ich w planowaniu i realizacji karier zawodowych zgodnych ze zdobywanym wykształceniem.

BIBLIOGRAFIA

Andrzejczak, A., (red.) Dylematy i wyzwania kształcenia ekonomistów w szkołach wyższych, *Zeszyty Naukowe UEP*, 2012, nr 240

Górniak, J., (red.) *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku,
http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/BKL_Raport_2013_int_m.pdf?1364281897

Kabaj, M., *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, IPiSS, 2012

Michoń, P., Ławarynowicz, M., *Trzy światy: badanie rynku pracy w Wielkopolsce*, Edustacja.pl, 2009

Ryan, P., The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective, *Journal of Economic Literature*, 2001, vol. 39, s. 34-92

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*, nr 3(25), s. 149-165.