



# Badanie Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

---

Raport z VII edycji badania

dr hab. Dominik Buttler, dr hab. Sylwester Białowąs, dr Krzysztof Szwarc

Czerwiec 2021

## Spis treści

Spis treści.....	2
Wstęp .....	3
Rola monitorowania losów absolwentów w funkcjonowaniu uczelni .....	3
Metodologia badania i struktura raportu .....	3
1. Absolwenci studiów II stopnia na rynku pracy .....	5
1.1 Status na rynku pracy, mobilność zawodowa i przestrzenna.....	5
1.1.1 Status na rynku pracy .....	5
1.1.2 Mobilność zawodowa.....	5
1.1.3 Funkcje kierownicze .....	6
1.1.4 Mobilność przestrzenna .....	6
1.2 Dopasowanie kwalifikacyjne .....	7
1.3 Wynagrodzenia.....	11
2. Absolwenci studiów I stopnia.....	14
2.1 Kontynuacja kształcenia na II stopniu studiów .....	14
2.2 Ogólna charakterystyka absolwentów .....	15
2.3 Dopasowanie kwalifikacyjne .....	16
3. Pozycja na rynku pracy i jakość pracy absolwentów UEP w warunkach pandemii covid-19 .....	19
3.1 wprowadzenie .....	19
3.2 Pozycja na rynku pracy i sytuacja ekonomiczna.....	20
3.3 Jakość pracy.....	23
3.3.1 Bezpieczeństwo pracy .....	23
3.4 Pozostałe aspekty jakości pracy .....	25
3.4.1 Równowaga praca – życie .....	25
3.4.2 Możliwość rozwoju zawodowego i wykorzystania kompetencji.....	26
3.4.3 Autonomia w pracy .....	27
4. Funkcjonowanie UEP w czasie pandemii.....	28
4.1 Wstęp .....	28
4.2 Ocena funkcjonowania UEP w czasie pandemii.....	29
4.2.1 Kontakt z wykładowcami.....	29
4.2.2 Organizacja zajęć.....	30
4.2.3 Organizacja zajęć (kwestie techniczne) .....	31
4.2.4 Dobre praktyki .....	32
5. Podsumowanie .....	33

## Wstęp

### Rola monitorowania losów absolwentów w funkcjonowaniu uczelni

W warunkach umasowienia kształcenia uniwersyteckiego i marginalizacji edukacji zawodowej na poziomie średnim, szkoły wyższe stały się podmiotami, od których oczekuje się przede wszystkim dobrego przygotowania absolwentów do rozpoczęcia kariery zawodowej. W tym kontekście sytuacja absolwentów na rynku pracy stała się istotnym wskaźnikiem prestiżu uczelni, nie rzadko uwzględnianym przez kandydatów na studia przy wyborze szkoły wyższej. Na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym monitoring karier absolwentów jest prowadzony przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, przy wykorzystaniu przede wszystkim danych zawartych w systemie POL-on oraz gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jednakże ogólny sposób realizowania badań i publikacji ich wyników (m.in. ze względu na konieczność ochrony danych osobowych) oraz wybiórczy charakter wykorzystywanych danych (tylko niektóre fakty z życia zawodowego są rejestrowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych) sprawiają, że badania losów absolwentów prowadzone przez poszczególne uczelnie ciągle są potrzebne. Wspomniana ustawa daje uczelniom możliwość monitorowania karier zawodowych ich absolwentów (art. 352, ust. 14) w celu dostosowania programu studiów do potrzeb rynku pracy. Ponadto realizowane w ramach uczelni badania pozwalają na usystematyzowanie losów absolwentów w kontekście ich karier zawodowych, a systematyczność badań może ukazać prawidłowości, które z kolei można wykorzystywać w kontekście ewentualnych zmian w programach nauczania.

### Metodologia badania i struktura raportu

Przygotowania do monitorowania losów absolwentów w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu rozpoczęto już w 2010 roku w ramach projektu „Kadry dla Gospodarki”. Metodyka badania przewidywała układ panelowy - ci sami absolwenci mieli być poddawani badaniu przynajmniej trzykrotnie - po roku, trzech i pięciu latach od ukończenia kształcenia na I lub II stopniu studiów. Bezpośrednio po ukończeniu studiów absolwenci wypełniają tzw. „ankietę rejestracyjną”, w której podają swoje dane kontaktowe oraz dobrowolnie wyrażają zgodę na udział w badaniu. Pierwszą grupą objętą badaniem byli absolwenci, którzy kończyli kształcenie w roku akademickim 2010/2011.

Prezentowany raport dotyczy danych zgromadzonych w siódmej edycji Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, przeprowadzonego w czerwcu 2020 roku. Badanie to składało się z dwóch segmentów. Pierwszy z nich dotyczył absolwentów studiów II stopnia z roku 2017 (trzy lata po studiach), natomiast drugi – absolwentów studiów I i II stopnia z roku 2019 (rok po studiach). Zarejestrowani absolwenci otrzymali drogą elektroniczną prośbę o wypełnienie kwestionariusza ankietowego, udostępnionego za pośrednictwem serwisu [webankieta.pl](http://webankieta.pl). Pytania dotyczyły takich zagadnień jak mobilność zawodowa absolwentów, sposoby poszukiwania pracy, warunki zatrudnienia, charakterystyka zajmowanego stanowiska pracy, ocena stopnia przygotowania do wykonywanej pracy podczas studiów na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. W omawianej edycji zamieszczono także pytania dotyczące wpływu pandemii choroby COVID-19 m.in. na pozycję na rynku pracy, status ekonomiczny, jakość pracy. Absolwentów studiów I stopnia kontynuujących kształcenie na studiach magisterskich zapytano również o ocenę edukacji zdalnej. Powstała w wyniku badania baza danych połączona została z zasobami Biura Obsługi Studentów, skąd pozyskano informacje m.in. o średniej ze studiów czy o zakresie ukończonych studiów.

Zaproszenie do udziału w badaniu przesłano do 2592 absolwentów z roku 2019 oraz 1241 absolwentów z roku 2017. Ostatecznie kwestionariusz wypełniło 721 osób (zwrotność na poziomie 27,8%) rok po studiach, w tym 390 absolwentów studiów I stopnia i 331 absolwentów studiów II stopnia oraz 294 osoby trzy lata po studiach (23,7%).

Raport składa się z czterech rozdziałów. W rozdziale pierwszym przedstawiono sylwetkę absolwentów studiów magisterskich odpowiednio po roku i trzech latach od zakończenia edukacji, skupiając się na takich zagadnieniach jak aktywność zawodowa, status na rynku pracy, mobilność zawodowa i przestrzenna, dopasowanie kwalifikacyjne, wynagrodzenia. W rozdziale drugim opisano w podobny sposób absolwentów studiów I stopnia (po roku od zakończenia edukacji na tym poziomie). Rozdział trzeci zawiera omówienie pozycji na rynku pracy, statusu ekonomicznego i jakości pracy wszystkich trzech grup absolwentów (II stopnia po roku i trzech latach od ukończenia studiów oraz absolwentów I stopnia) głównie w kontekście rozpoczynającej się pandemii COVID-19. W rozdziale czwartym przedstawiono analizę wypowiedzi absolwentów studiów I stopnia kontynuujących kształcenie w UEP dotyczącą oceny kształcenia na odległość.

## 1. Absolwenci studiów II stopnia na rynku pracy

### 1.1 Status na rynku pracy, mobilność zawodowa i przestrzenna

#### 1.1.1 Status na rynku pracy

Pozycję zawodową absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego należy uznać za bardzo dobrą. Zdecydowana większość badanych była czynna zawodowo. Spośród ankietowanych, którzy ukończyli studia w 2017 roku wszyscy mieli pracę. W grupie absolwentów badanych po roku od ukończenia studiów udział ten był nieco niższy – 95,2% – ale kształtował się nadal na bardzo wysokim poziomie.

**Tabela 1.1 Struktura absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu rok po studiach i trzy lata po studiach według statusu zawodowego w czerwcu 2020 roku**

STATUS ZAWODOWY	Rok po studiach	Trzy lata po studiach
praca zawodowa (najemna, działalność gospodarcza, staż)	95,2%	100%
brak pracy i aktywne poszukiwanie pracy	4,5%	0%
bierność zawodowa	0,3%	0%
<b>N=</b>	<b>331</b>	<b>294</b>

W ciągu roku poprzedzającego badanie co dziesiątemu absolwentowi z roku 2019 zdarzyło się być bezrobotnym/a. Z kolei w grupie starszych absolwentów (po 3 latach od ukończenia studiów) taki status wskazały zaledwie 4 osoby na 294 badanych.

#### 1.1.2 Mobilność zawodowa

Początkowy okres kariery zawodowej charakteryzuje się zwykle wzmożoną mobilnością poziomą (zmiany miejsca pracy, przechodzenie na równoległe stanowiska) i pionową (awanse zawodowe). Zjawisko to było widoczne wśród absolwentów UEP (por. Tabela 1.2). Zaledwie 23 proc. absolwentów w okresie roku od ukończenia studiów pracowało w tej samej organizacji, na tym samym stanowisku. Podobnie jak w poprzedniej edycji badania, najliczniejszą grupę stanowili absolwenci, którzy w okresie roku od ukończenia studiów awansowali nie zmieniając pracy.

**Tabela 1.2 Pozioma i pionowa mobilność zawodowa, absolwenci rok po studiach**

		zmiana pracy		ogółem
		nie	tak	
awans	nie	23%	30%	53%
	tak	32%	15%	47%
ogółem		55%	45%	<b>N=331</b>

W grupie bardziej doświadczonych absolwentów odsetek ankietowanych, którzy nie zmienili pracy i nie awansowali był niższy. Trzeba jednak podkreślić, że respondenci w tej grupie odnosili

się do okresu ostatnich dwóch lat. Fakt, że większość ankietowanych w ciągu dwóch lat nie zmieniła pracy świadczy o pewnej stabilizacji zawodowej. Z kolei wysoki udział awansów zawodowych w tej grupie sugeruje, że zajmowane przez absolwentów stanowiska zwykle oferują perspektywę rozwoju zawodowego.

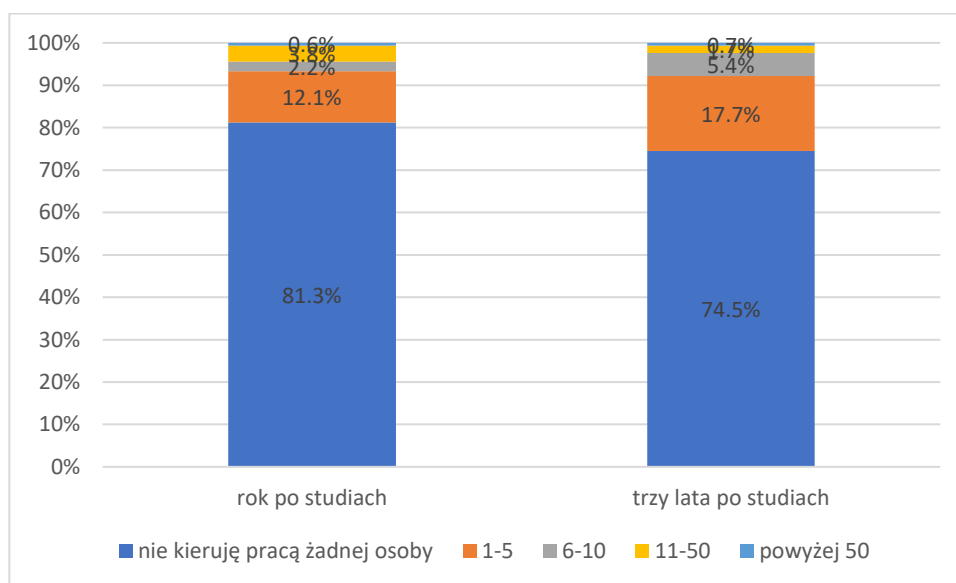
**Tabela 1.3 Pozioma i pionowa mobilność zawodowa, absolwenci trzy lata po studiach**

		zmiana pracy		ogółem
		nie	tak	
awans	nie	15%	20%	34%
	tak	44%	22%	66%
ogółem		59%	41%	<b>N=294</b>

### 1.1.3 Funkcje kierownicze

Absolwenci UEP najczęściej nie kierowali pracą innych osób. Wyniki przedstawione na wykresie 1.1 sugerują jednak, że wraz z doświadczeniem i awansami zawodowymi systematycznie wzrasta udział menadżerów wśród absolwentów. W zdecydowanej większości kierują oni pracami małych zespołów (do 5 osób).

**Wykres 1.1 Funkcje kierownicze absolwentów**

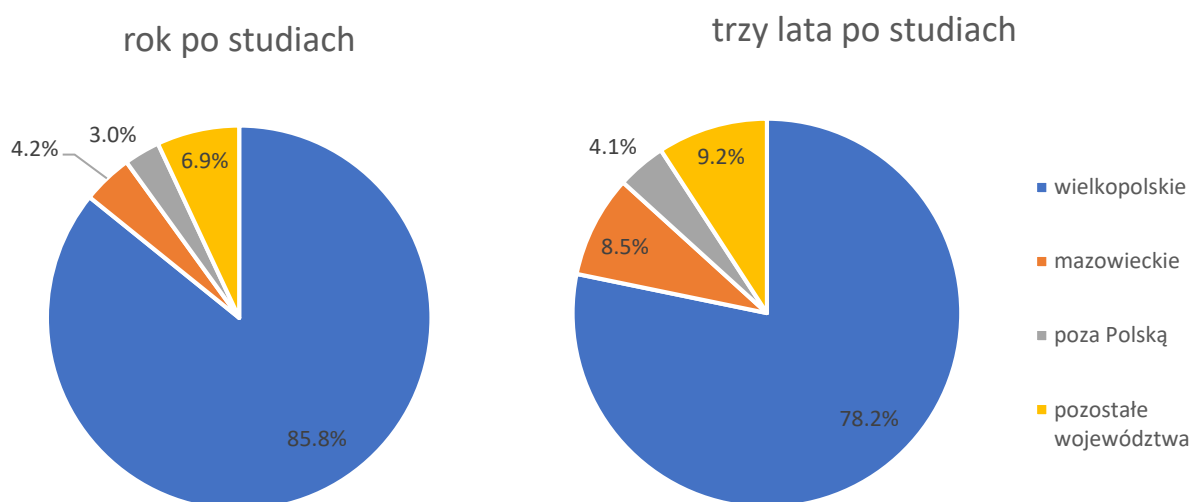


### 1.1.4 Mobilność przestrzenna

Uczelnia rekrutuje studentów głównie spośród mieszkańców Wielkopolski i województw ościennych. Większość absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego pozostaje w Poznaniu lub w najbliższej okolicy. Jednakże można zauważyć prawidłowość, według której im dłuższy okres czasu po studiach tym odsetek badanych osób zamieszkujących w województwie wielkopolskim jest mniejszy. Wzrasta z kolei udział osób mieszkających w innych województwach, szczególnie

w mazowieckim. Najprawdopodobniej ma to związek z rozwojem zawodowym – po osiągnięciu pewnego poziomu dochodów czy pozycji w hierarchii organizacji kolejny awans wymaga już przeprowadzki do Warszawy. Niewielki odsetek absolwentów wyjeżdża za granicę. Jest to drugi po stolicy największy strumień migracyjny (w Polsce nie ma innego poza Warszawą miasta, które byłoby istotnym miejscem docelowym dla absolwentów UEP). Wśród wymienianych krajów dominują Wielka Brytania (szczególnie trzy lata po studiach) i Niemcy (głównie rok po studiach), ale pojawiają się też takie państwa jak Francja, Meksyk czy Nowa Zelandia. Nadal zróżnicowanie zarobków wydaje się być główną determinantą ruchliwości przestrzennej absolwentów UEP (por. podrozdział 1.3).

**Wykres 1.2 Struktura pracujących absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu rok po studiach i trzy lata po studiach według miejsca zamieszkania**



## 1.2 Dopasowanie kwalifikacyjne

Uzupełnieniem obrazu zatrudnienia absolwentów są wskaźniki pionowego (zgodność pracy z poziomem wykształcenia) i poziomego (zgodność pracy z profilem wykształcenia) dopasowania kwalifikacyjnego.

**Tabela 1.4 Minimalny poziom wykształcenia wystarczający do wykonywanej pracy**

	1 rok po studiach	3 lata po studiach
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	11,4%	7,1%
wyższy (licencjacki)	61,3%	54,8%

wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	27,3%	38,1%
<b>N=</b>	<b>315</b>	<b>294</b>

Od kilku lat odsetek absolwentów (rok po ukończeniu studiów) wykonujących pracę, która w ich opinii nie wymaga wyższego wykształcenia utrzymuje się na stałym, dość niskim poziomie – ok. 10 proc. W tej edycji badania ta bariera została nieznacznie przekroczona. Zgodnie z oczekiwaniami, wraz z rozwojem zawodowym pionowe dopasowanie wzrasta co widać po spadającym udziale respondentów wykonujących prace poniżej swoich kwalifikacji.

Absolwenci Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu byli zatrudnieni głównie w przedsiębiorstwach prywatnych (około 90% badanych, zarówno rok, jak i trzy lata po studiach, aczkolwiek nieco częściej dotyczyło to osób, które ukończyły studia w 2019 roku). Zaskakujący jest niewielki odsetek absolwentów deklarujących prowadzenie własnej działalności gospodarczej (jako głównej działalności zarobkowej). W poprzednich edycjach badania udział ten kształtował się na znacznie wyższym poziomie – 5-9% i był odpowiednio wyższy w grupie absolwentów ankietowanych trzy lata po ukończeniu studiów. Za wynik ten nie odpowiadają restrykcje sanitarne, ponieważ odsetek absolwentów deklarujących utratę możliwości wykonywania pracy na własny rachunek w czasie pandemii był znikomy. Przedsiębiorczość absolwentów będzie monitorowana w kolejnych edycjach badania.

**Tabela 1.5 Pracujący absolwenci II stopnia UEP według formy prawnej organizacji**

<b>FORMA ORGANIZACJI</b>	<b>Rok po studiach</b>	<b>Trzy lata po studiach</b>
przedsiębiorstwo prywatne	92,4%	89,1%
sektor publiczny	5,3%	9,1%
organizacja pozarządowa	0,7%	0,4%
własna działalność gospodarcza	1,7%	1,5%
<b>N=</b>	<b>315</b>	<b>294</b>

Podobnie jak w latach ubiegłych główną sferą aktywności zawodowej ankietowanych była działalność finansowa i ubezpieczeniowa, którą można uznać za typową dla absolwentów uczelni ekonomicznych. Sektorowa struktura zatrudnienia absolwentów pozostaje stabilna – grupa sześciu najważniejszych sfer działalności nie zmieniła się od poprzedniej edycji badania. W porównaniu z rokiem 2018 najmocniej wzrósł odsetek respondentów deklarujących zatrudnienie w sektorze handlu hurtowego i detalicznego. W tabeli 1.6 zaprezentowano rodzaje działalności wskazane przez co najmniej 3% respondentów.

**Tabela 1.6 Pracujący absolwenci II stopnia UEP według rodzaju działalności**

<b>RODZAJ DZIAŁALNOŚCI</b>	<b>Odsetek absolwentów</b>	
	<b>Rok po studiach</b>	<b>Trzy lata po studiach</b>
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	33,2	32



handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	11,5	10,5
pozostała działalność usługowa	8,8	15
przetwórstwo przemysłowe	8,2	5,8
informacja i komunikacja	7,9	8,5
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6	7,8
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,9	4,1
transport i gospodarka magazynowa	3,6	4,8
<b>N=</b>	<b>315</b>	<b>294</b>

Najważniejsze sektory działalności w zasadzie odpowiadają ekonomicznemu kierunkowi wykształcenia. W celu oceny poziomego dopasowania kwalifikacyjnego absolwentów UEP przeprowadzono również analizę przedstawianych w ankietach opisów stanowisk pracy. Pozwoliła ona ustalić, że zdecydowana większość badanych wykonywała pracę, która odpowiadała sylwetce absolwenta uczelni ekonomicznej. Stanowiska niezwiązane z profilem kształcenia zdarzały się sporadycznie (np. technik farmaceutyczny, kosmetolog, pomoc kuchacza) i dotyczyły ok 7% i 2% przypadków odpowiednio wśród absolwentów badanych po roku i trzech latach od ukończenia studiów. Tabele 1.7 i 1.8 przedstawiają wybrane stanowiska pracy, które uznano za zgodne z wykształceniem ekonomicznym.

**Tabela 1.7 Wybrane stanowiska pracy absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu rok po studiach**

<b>Działalność finansowa i ubezpieczeniowa</b>
Accountant, Analityk biznesowy, Asystent księgowego, Asystent w dziale audytu, HR Biznes Partner, Junior AR Accountant, Konsultant, Konsultant w dziale doradztwa podatkowego, Księgowy/a, Młodszy analityk finansowy, Referent departamentu wsparcia i reklamacji, Referent ds. rozliczeń, Specjalista ds. sprzedaży, Specjalista ds. funduszy europejskich, Specjalista ds. ryzyka, Starszy doradca finansowy, Starszy specjalista ds. raportowania
<b>Handel hurtowy i detaliczny</b>
Analityk biznesowy, Asystent ds. rozliczeń, Asystent klienta, Audytor faktur, Inżynier sprzedaży, Młodsza księgowa, Specjalista ds. planowania popytu, Specjalista ds. sprzedaży
<b>Pozostała działalność usługowa</b>
Analityk biznesowy IT, Facebook Ads Specialist, Junior category manager, Koordynator projektu, Księgowy, Młodszy specjalista ds. jakości i reklamacji wyrobów medycznych, Product manager
<b>Przetwórstwo przemysłowe</b>
Asystent ds. kontroli jakości, Asystent HR, Financial Reporting Analyst, Młodszy analityk finansowy, Młodszy specjalista ds. logistyki, Specjalista ds. administracyjnych, Specjalista ds. obsługi klienta i logistyki
<b>Informacja i komunikacja</b>

Analitik IT, Controlling Specialist, Inżynier oprogramowania PD, Konsultant – analityk, Młodszy konsultant IT, Programista, SAP HCM Konsultant, Software Engineer, Specjalista ds. systemów ERP, Specjalista ds. wdrożeń

**Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna**

Application Specialist \ Consultant, Big Data Developer\Architect, Doradca ds. B+R, Junior HR Administrator, Księgowa, Programista, Salesforce Developer, Specjalista ds. finansowych, Specjalista od reklam google ads

**Tabela 1.8 Wybrane stanowiska pracy absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu trzy lata po studiach**

**Działalność finansowa i ubezpieczeniowa**

Analitik biznesowy, Analitik danych głównych, Analitik finansowy, Asystent ds. księgowości, Bankier klienta biznesowego, Broker ubezpieczeniowy, Doradca analityk klienta korporacyjnego, Konsultant w departamencie audytu, Księgowy/a, Menedżer ds. modelowania ryzyka i analiz, Młodszy księgowy/a, Samodzielna księgowa, Senior audytor finansowy, Specjalista ds. instrumentów pochodnych, Specjalista ds. wynagrodzeń, Specjalista ds. kadr i płac, Specjalista ds. monitorowania ryzyka kredytowego, Starszy analityk finansowy, Starszy asystent ds. audytu finansowego, Starszy specjalista ds. księgowości

**Pozostała działalność usługowa**

Analitik danych, analityk mediów, Asystentka działu handlowego, Business Development Manager, International Development Manager, Konsultant ds. sztucznej inteligencji, Księgowa, Pośrednik kredytowy, Product manager, Project Manager, Senior Google Ads Specialist, Specjalista ds. Controllingu Finansowego, Specjalista ds. marketingu, Specjalista ds. systemów zarządzania, Starszy konsultant w dziale doradztwa z zakresu rachunkowości,

**Handel hurtowy i detaliczny**

Audytor wewnętrzny, Ekspert ds. planowania i raportowania, Junior Marketing Manager, Kontroler ds. rozliczeń, Księgowy, Młodszy specjalista ds. skarbcza, Specjalista ds. personalnych, Specjalista ds. kontrolingu finansowego, Specjalista ds. płac, Starszy specjalista ds. zakupów

**Informacja i komunikacja**

Analitik mediów, Data Engineer, Employer Branding Specialist, Java software developer, Kierownik projektów, Konsultant programista ERP, Konsultant SAP, Programista baz danych, Software Engineer, Specjalista ds. prezentacji wizualnej, Specjalista ds. komunikacji, Technical Writer

**Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna**

Analitik badawczy, Inżynier wdrożenia produktu, Konsultant ds. analiz rynku, Księgowy, Senior Sata Scientist, Specjalista ds. Zamówień Publicznych i Logistyk, Starszy specjalista ds. analizy danych, Tax Consultant,

**Przetwórstwo przemysłowe**

Analityk kontrolingu finansowego, IT Manager, Księgowy/a, Specjalista After Sales, specjalista ds. controllingu, Specjalista ds. kadr, Specjalista ds. logistyki, Starszy analityk finansowy

Pośrednią miarą dopasowania kwalifikacyjnego absolwentów jest oceny stopnia przygotowania do pracy ze strony Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (tabela 1.9). Uczelnia wypada w tej ocenie dość dobrze (średnia ocen w skali 1- bardzo źle,... , 4- bardzo dobrze wynosi 2,82), nieznacznie gorzej niż w poprzedniej edycji badania (wówczas średnia wyniosła 2,84). Jednakże nadal może niepokoić blisko 25-cio procentowy udział absolwentów negatywnie oceniających UEP.

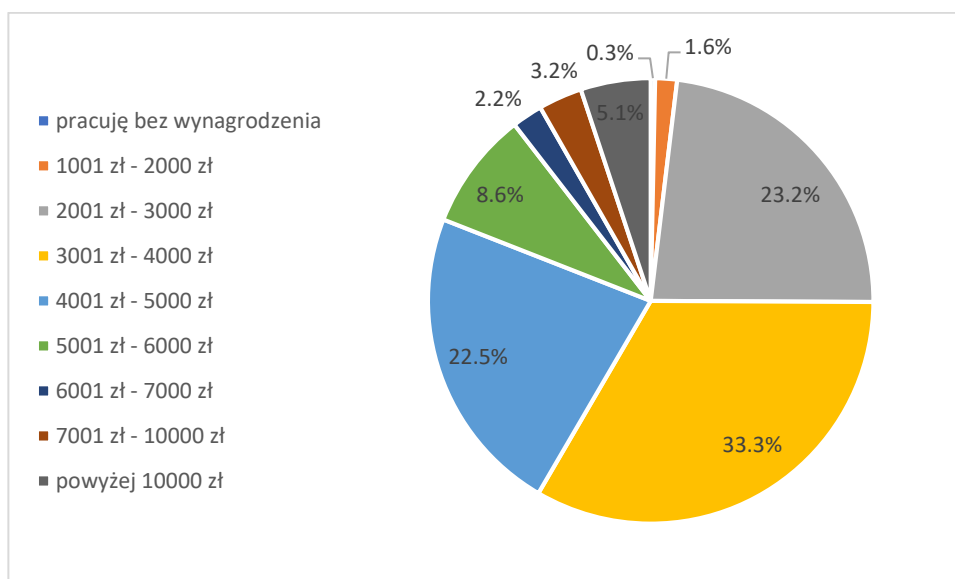
**Tabela 1.9 Ocena stopnia przygotowania do pracy zawodowej przez UEP – opinie absolwentów studiów II stopnia rok i trzy lata od ukończenia studiów.**

	proc. wskazań
bardzo źle	2,3
źle	21,8
dobrze	67,0
bardzo dobrze	8,9

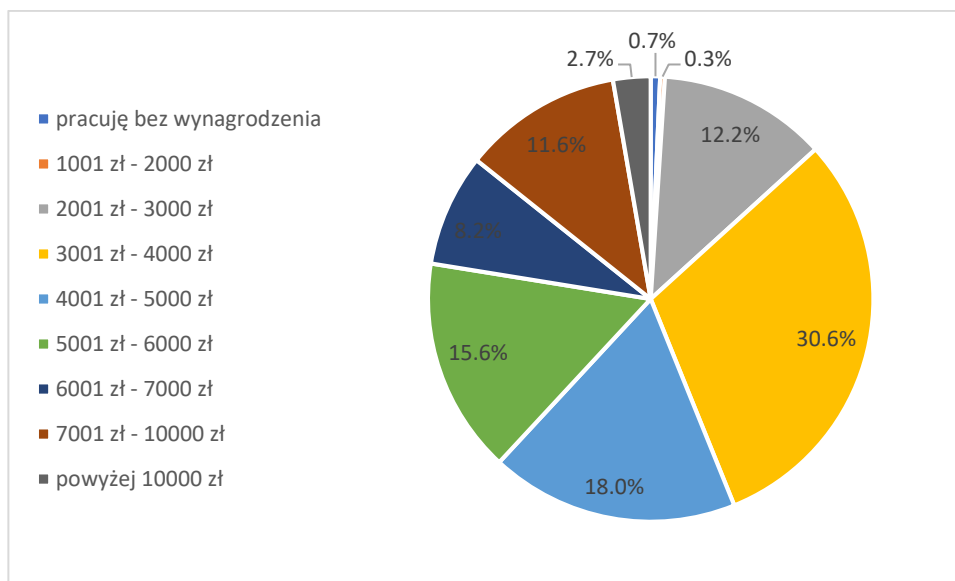
### 1.3 Wynagrodzenia

Wykresy 1.3 i 1.4 ilustrujące rozkład miesięcznych zarobków netto przedstawiają bardzo dobrą sytuację finansową absolwentów badanych odpowiednio rok i trzy lata po studiach.

**Wykres 1.3 Struktura pracujących absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu rok po studiach według wynagrodzenia netto (stan na czerwiec 2020 roku)**



**Wykres 1.4 Struktura pracujących absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu trzy lata po studiach według wynagrodzenia netto (stan na czerwiec 2020 roku)**



Przeciętne miesięczne wynagrodzenia netto absolwentów rok po studiach mierzone medianą wynosiły 3749 zł netto i była wyraźnie wyższe w porównaniu do poprzedniej w edycji badania z 2018 roku (3198 zł). Warto zatem podkreślić, że już rok po studiach wynagrodzenia absolwentów UEP przekraczały przeciętną wartość zarobków w Polsce (mierzonych medianą). Po trzech latach od ukończenia studiów wynagrodzenia absolwentów wzrastały przeciętnie o 16 proc., a mediana ich zarobków przekroczyła 4340 zł. Najwyższe płace deklarowali pracujący w przedsiębiorstwach prywatnych, po awansie zawodowym, pełniący funkcje kierownicze, mężczyźni, mieszkający w województwie mazowieckim lub poza granicami kraju. Najwyższe dysproporcje między absolwentami rok i trzy lata po studiach zaobserwowano wśród osób pracujących w przedsiębiorstwie wykonującym działalność profesjonalną, naukową i techniczną, a także mieszkających za granicą. W tabeli 1.10 zaprezentowano mediany wynagrodzeń według wybranych cech.

**Tabela 1.10 Mediana wynagrodzeń absolwentów według wybranych cech**

Cechy		rok po studiach	trzy lata po studiach
<b>OGÓŁEM</b>		<b>3 748,62 zł</b>	<b>4 340,62 zł</b>
Organizacja zatrudniająca	w przedsiębiorstwie prywatnym	3 766,00 zł	4 391,00 zł
	w sektorze publicznym	2 501,00 zł	3 228,27 zł
Awans	tak	4 283,61 zł	4 688,50 zł
	nie	3 342,67 zł	3 737,11 zł
Płeć	kobieta	3 468,53 zł	3 896,83 zł
	mężczyzna	4 501,00 zł	5 364,64 zł
Funkcja kierownicza	tak	4 654,85 zł	5 292,67 zł
	nie	3 607,74 zł	4 001,00 zł
Dział gospodarki	przetwórstwo przemysłowe	3 551,00 zł	4 501,00 zł

	budownictwo	3 667,67 zł	4 251,00 zł
	handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	3 667,67 zł	4 591,91 zł
	transport i gospodarka magazynowa	4 001,00 zł	4 501,00 zł
	informacja i komunikacja	3 829,57 zł	4 901,00 zł
	działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3 167,67 zł	4 501,00 zł
	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3 501,00 zł	5 417,67 zł
	działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2 401,00 zł	4 001,00 zł
	administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	2 501,00 zł	2 876,00 zł
	edukacja	3 501,00 zł	3 626,00 zł
Miejsce zamieszkania	w Poznaniu lub powiecie poznańskim	3 760,04 zł	4 295,87 zł
	poza powiatem poznańskim, w województwie wielkopolskim	2 864,64 zł	3 393,86 zł
	w województwie mazowieckim	4 751,00 zł	5 313,50 zł
	w innym województwie	4 376,00 zł	5 001,00 zł
	poza Polską	6 626,00 zł	7 858,14 zł

**Tabela 1.11 Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 5000 zł netto, absolwenci II stopnia rok od ukończenia studiów.**

#### **Działalność finansowa i ubezpieczeniowa**

Bankier korporacyjny, Księgowa, Menadżer klienta korporacyjnego w banku, Senior Data Analyst, Starszy analityk biznesowy, Starszy specjalista ds. raportowania

#### **Pozostała działalność usługowa**

Dyrektor ds. marketingu, Konsultant w zespole podatkowego doradztwa transakcyjnego, Koordynator regionalny, Księgowa, Właściciel agencji pocztowej

#### **Handel hurtowy i detaliczny**

Analityk w dziale sprzedaży, Area Manager, Inżynier sprzedaży, Specjalista ds. wartości rezydualnych

#### **Informacja i komunikacja**

Audytora w dziale w IT w międzynarodowej korporacji, Implementation Consultant, Programista, Specjalista ds. marketingu, Zastępca dyrektora ds. wdrożeń

#### **Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna**

Application Specialist, Big Data Developer\Architect, IT Support Specialist, Technical Project Manager

**Tabela 1.12 Przykładowe stanowiska pracy z wynagrodzeniami powyżej 7000 zł netto, absolwenci II stopnia rok od ukończenia studiów.**

<b>Działalność finansowa i ubezpieczeniowa</b>
Kierownik zespołu w dziale audytu, Menedżer ds. modelowania ryzyka i analiz, Senior Audit Consultant, Senior Reporting Specialist, Starszy analityk finansowy
<b>Pozostała działalność usługowa</b>
Specjalista ds. marketingu, Pośrednik kredytowy, Senior Business Analyst, Senior Google Ads Specialist,
<b>Handel hurtowy i detaliczny</b>
Activation Manager, Audytor wewnętrzny, Kontroler finansowy, Manager zespołu HR Contact Center
<b>Informacja i komunikacja</b>
Konsultant SAP, Programista baz danych, Twórca oprogramowania, Specjalista ds. Komunikacji
<b>Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna</b>
Project Manager w Finance Project Management Office, Senior data scientist

## 2. Absolwenci studiów I stopnia

### 2.1 Kontynuacja kształcenia na II stopniu studiów

Podobnie jak w poprzednim badaniu najliczniejszą grupę absolwentów I stopnia stanowiły osoby kontynuujące studia w macierzystej uczelni.

**Tabela 2.1 Kontynuacja studiów na II stopniu, absolwenci UEP rok po ukończeniu kształcenia na I stopniu oraz zmiana w stosunku do poprzedniej edycji badania**

	<b>Liczba absolwentów (zmiana w pp)</b>	<b>Odsetek absolwentów (zmiana w pp)</b>
nie kontynuuję studiów na II stopniu	57 (+5)	14,6(+0,4)
kontynuuję studia na II stopniu w UEP	250 (-14)	64,1(-8,0)
kontynuuję studia na II stopniu w innej uczelni	83 (+33)	21,3(+7,6)
<b>Ogółem</b>	<b>390</b>	<b>100,0</b>

Zauważalna jest jednak niekorzystna dla UEP zmiana - wzrasta odsetek absolwentów I stopnia decydujących się na studia magisterskie w innych ośrodkach. Najczęściej wskazywane to SGH i UAM, WSB i Wyższa Szkoła Logistyki. Sześć osób zadeklarowało studia magisterskie na uczelniach zagranicznych.

## 2.2 Ogólna charakterystyka absolwentów

Absolwenci studiów I stopnia stanowią niejednorodną grupę, którą trudno analizować jako całość. Tabela 2.2. pokazuje wyraźne różnice zwłaszcza pomiędzy tymi, którzy kontynuowali studia na poziomie magisterskim w UEP i osobami, które zdecydowały zakończyć kształcenie po I stopniu. Ta grupa jest już silnie „osadzona” na rynku pracy – tworzą ją absolwenci pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy, relatywnie często związani umową na czas nieokreślony, których wynagrodzenia zbliżone są do przeciętnych wynagrodzeń absolwentów studiów II stopnia.

**Tabela 2.2 Sylwetki absolwentów I stopnia**

	absolwenci studiów I st. ogółem	brak kontynuacji studiów II st.	studia II st. w UEP	studia II st. w innej uczelni
praca najemna lub własna dział gosp. (proc.)	69%	90%	64%	66%
Umowa na czas nieokreślony (proc. pracujących najemnie)	26%	42,9%	17%	37%
staż pracy w miesiącach (mediana)	14	16	14	13
praca poniżej kwalifikacji (proc.)	27%	35%	25%	24%
przeciętne wynagrodzenie (mediana)	2916	3567	2501	3527
liczba godzin pracy (mediana)	40	40	30	40
przygotowanie do pracy przez UEP – oceniający dobrze lub bardzo dobrze (proc.)	68%	57%	71%	68%
średnia ocen	3,85	3,73	3,91	3,75
udział kobiet (proc.)	65%	63%	66%	63%
<b>N=</b>	<b>390</b>	<b>57</b>	<b>250</b>	<b>83</b>

Potencjalnych przyczyn wcześniejszego zakończenia kształcenia jest kilka. Może wynikać to z rozczarowania studiami (niska ocena UEP), otrzymania atrakcyjnej oferty pracy (wysoka mediana wynagrodzeń) czy kłopotów w nauce (niska średnia ocen). Absolwenci, którzy zakończyli kształcenie na poziomie studiów licencjackich mogli wreszcie stanowić grupę, która od początku bardziej stawiała na rozwój zawodowy niż akademicki. Ze względu na interesującą charakterystykę tej grupy, warto objąć ją bardziej szczegółowym badaniem w kolejnych edycjach.

Warto zwrócić uwagę, iż absolwenci, którzy zmienili uczelnię wieloma względami przypominali osoby niekontynuujące kształcenia na II stopniu. Wyraźna różnica dotyczyła oceny kształcenia w UEP, która w tej pierwszej grupie była stosunkowo wysoka. Wydaje się więc, że decyzja o zmianie uczelni nie wynikała z rozczarowania studiami, ale podyktowana była chęcią szybszego

rozpoczęcia kariery zawodowej i elastycznego pogodzenia jej z nauką. Wśród szkół wybieranych na II stopniu ankietowani często wskazywali prywatne uczelnie poznańskie (WSB, Wyższa Szkoła Logistyki), oferujące przede wszystkim studia w trybie zaocznym.

Absolwenci studiów I stopnia kontynuujący kształcenie w UEP stanowili grupę najbardziej zorientowaną akademicko (najwyższa średnia ocen). Mimo to, również w tej grupie odsetek pracujących był bardzo wysoki. Ważnym sygnałem dla władz Uczelni jest deklarowana liczba godzin poświęcanych pracy zawodowej. Niewielki odsetek pracujących na czas nieokreślony wskazuje na wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia ułatwiających godzenie pracy z nauką. Niemniej bardzo duża intensywność pracy zawodowej (przeciętnie 30 godzin tygodniowo) absolwentów I stopnia studiujących na poziomie magisterskim skłania do refleksji nad jakością kształcenia. Stanowi też pewien argument za organizacją studiów w trybie dualnym.

### 2.3 Dopasowanie kwalifikacyjne

Przedstawiona w tabeli 2.2. charakterystyka absolwentów studiów I stopnia ukazuje gorsze pionowe dopasowanie w porównaniu do absolwentów studiów magisterskich (26 proc. wobec 11 proc. pracujących na stanowiskach poniżej kwalifikacji). Warto zaznaczyć, że odsetek ten jest zawyżany przede wszystkim przez grupę absolwentów niekontynuujących kształcenia. Wydaje się zatem, że dla wielu absolwentów studiujących na II stopniu praca nie ma doraźnego charakteru, ale stanowi już początek dłuższej ścieżki rozwoju zawodowego. Podobnie jak w przypadku absolwentów studiów magisterskich, najpopularniejszą sferą działalności są finanse i ubezpieczenia (29,5 proc.). Inne sfery zatrudnienia absolwentów dotyczy sfery pozostałej działalności usługowej (13,4 proc.) handlu detalicznego i hurtowego (9,6 proc.), transportu i gospodarki magazynowej (8,2 proc.), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (5,4 proc.), informacji i komunikacji (4,9 proc.), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Sektorowe rozkłady zatrudnienia dla absolwentów I i II stopnia są bardzo zbliżone i w zasadzie pasują do ekonomicznego profilu wykształcenia. Przedstawiane wyniki obrazujące poziome i pionowe dopasowanie kwalifikacyjne sugerują, że wielu absolwentów studiów licencjackich wykonuje wprawdzie stosunkowo proste zadania, są jednak one zgodne z wykształceniem kierunkowym.

Uzupełnieniem oceny poziomego dopasowania kwalifikacyjnego absolwentów UEP przeprowadzono jest analiza opisów stanowisk pracy. Pozwoliła ona ustalić, że zdecydowana większość badanych wykonywała pracę, która odpowiadała sylwetce absolwenta uczelni ekonomicznej. Stanowiska niezwiązane z profilem kształcenia zdarzały się stosunkowo rzadko (np. kosmetolog) i dotyczyły ok 10 proc. przypadków



**Tabela 2.8 Przykładowe stanowiska pracy w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej**

---

księgowca, asystent w dziale audytu, młodszy księgowy, pomoc księgowej, asystent do spraw księgowych,  
asystent (a2) audytora, asystent ds. prawa podatkowego  
analityk, analityk biznesowy, analityk ryzyka kredytowego  
stażysta, asystent managera, junior finance specialist

---

**Tabela 2.9 Przykładowe stanowiska pracy w sferze handlu hurtowego i detalicznego**

---

promotor sprzedaży, asystent działu sprzedaży, asystent do spraw sprzedaży, logistyki i administracji  
analityk finansowy w dziale kontrolingu zarządczego  
E-commerce Assistant  
kasjer-sprzedawca  
kierownik sklepu spożywczego Lewiatan

---

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

---

Data Processing Specialist,  
IT Support Specialist  
Project Manager  
młodszy analityk,  
programista C#, programista Unity,  
specjalista jakości  
młodszy specjalista ds. marketingu

---

**Tabela 2.11 Przykładowe stanowiska pracy w sferze przetwórstwa przemysłowego**

---

specjalista ds. Lean Management  
analityk danych, młodszy specjalista ds. analiz  
asystent prawny w biurze prawnym spółki  
controlling intern, młodszy specjalista ds. controllingu  
specjalista ds. produkcji i badań laboratoryjnych  
specjalista w sprawach marketingowych

---

**Tabela 2.12 Przykładowe stanowiska pracy w sferze pozostałej działalności usługowej**

---

Księgowa
controlling finansowy, Finance Trainee
Account Manager
Customer Success Specialist
członek personelu pokładowego
sprzedawca, doradca klienta
asystentka koordynatora ds. zakupów
Frontend Developer, IT Trainee
Konsultant, Konsultant telefoniczny
Media assistant

---

**Tabela 2.13 Przykładowe stanowiska pracy w sferze informacji i komunikacji**

---

Audytor
Data Processing Specialist
Implementation Consultant
Media Assistant
Copywriter w agencji marketingowej

---

Absolwenci pierwszego stopnia wskazują na ogół na prace plasujące się nisko w hierarchii firm (np. pomocnik, asystent, młodszy specjalista, junior, stażysta/praktykant), co jest naturalne na tym etapie kariery zawodowej. W kolejnych latach spodziewać się można awansów z tych stanowisk. Stosunkowo dobre dopasowanie poziome i pionowe absolwentów studiów licencjackich obserwowane również w poprzednich edycjach pozwala na wzmocnienie sformułowanego w wcześniej postulatu o organizacji kształcenia w UEP w trybie dualnym. Wyniki badania pokazują bowiem, że działające w Poznaniu firmy (rekrutujące zdecydowaną większość absolwentów studiów licencjackich) są w stanie zatrudnić znaczną liczbę osób z wykształceniem ekonomicznym jeszcze w trakcie ich studiów. Współpraca z tymi firmami mogłaby doprowadzić do uruchomienia dualnych ścieżek studiów.

### 3. Pozycja na rynku pracy i jakość pracy absolwentów UEP w warunkach pandemii covid-19

#### 3.1 wprowadzenie

Zakres tematyczny Badania Losów Absolwentów UEP obejmuje elementy stałe, ale również realizowane jednorazowo moduły tematycznie. Pierwotnie VII edycja miała zostać poświęcona analizie jakości pracy, rozpoczęcie badania ankietowego przypadło jednak na okres bezpośrednio po wprowadzeniu restrykcji związanych z pandemią covid-19. Postanowiliśmy utrzymać zaplanowany zakres tematyczny, uwypuklając jednak warunki restrykcji sanitarnych. Wpłynęły one bowiem istotnie na jakość pracy.

W węższym ujęciu, jakość pracy charakteryzuje się za pomocą zobiektywizowanych wskaźników jak wynagrodzenie czy stabilność zatrudnienia (wyrażana na przykład rodzajem umowy). Takie podejście zastosowano w pierwszej części rozdziału koncentrującej się na pozycji absolwentów na rynku pracy i ich statusie ekonomicznym. W ujęciu szerszym zwraca się uwagę na inne aspekty jakości pracy. Według popularnej definicji Duncana Galliego (2007) pojęcie to charakteryzowane jest przez pięć wymiarów takich jak: bezpieczeństwo pracy, możliwość rozwoju zawodowego, możliwość wykorzystania kompetencji w pracy, autonomia w pracy oraz równowaga praca-życie. Koncepcja ta jest najważniejszym punktem odniesienia w drugiej części rozdziału

W opracowaniu wykorzystano metody mieszane – opis statystyczny uzupełniany jest analizą wypowiedzi ankietowanych. Podejście ilościowe dominuje w pierwszej części rozdziału charakteryzującej jakość pracy w węższym ujęciu, badanie jakościowe dotyczy głównie pięciu wymiarów szerzej charakteryzujących jakość pracy. Dane jakościowe pochodzą z odpowiedzi na pytanie otwarte ankiety:

*„Spróbuj w kilku zdaniach opisać w jaki sposób pandemia koronawirusa zmieniła Twoje życie. Interesuje nas przede wszystkim wymiar ekonomiczny i to, jak dostosowujesz się do nowych warunków. Napisz o sprawach, które są dla Ciebie najważniejsze, stanowią najważniejsze problemy”.*

Prezentowana analiza obejmuje wszystkie grupy absolwentów objęte badaniem w tej edycji, a więc absolwentów studiów I stopnia po roku od ukończenia studiów (większość z nich kontynuowała kształcenie w UEP na studiach magisterskich), absolwentów studiów II stopnia po roku od ukończenia studiów oraz absolwentów studiów II stopnia po trzech latach od ukończenia studiów. Porównanie tych grup uznaliśmy za wartościowe, ponieważ poziom doświadczenia zawodowego był czynnikiem silnie skorelowanym z oceną jakości pracy. Należy podkreślić, iż badanie zrealizowano w początkowym okresie pandemii, kiedy firmy dopiero zaczęły reagować na nowe warunki funkcjonowania. W analizowanym okresie zmiany dotyczące (jakości) nie były prawdopodobnie tak wyraźne jak później.

### 3.2 Pozycja na rynku pracy i sytuacja ekonomiczna

Tabela 3.1 pokazuje najważniejsze zmiany jakie zaszły w zatrudnieniu absolwentów UEP w związku z pandemią covid-19. Niekorzystne zmiany na rynku pracy dotknęły najmocniej absolwentów I stopnia. Jest to grupa, która często łączy pracę zawodową z kształceniem na studiach magisterskich. Ich praca miała częściej charakter dorywczy, na podstawie bardziej elastycznych form zatrudnienia słabiej chroniących pracowników przed zwolnieniem. Z drugiej strony swoista peryferyjność zatrudnienia w tej grupie pozwalała szybciej zrezygnować z pracy i w ten sposób minimalizować ryzyko zarażenia. W grupie absolwentów studiów II stopnia obostrzenia pandemiczne zmieniły przede wszystkim tryb pracy (na zdalny). Wielu ankietowanych przyznawało, że taka forma zatrudnienia była już, choć w mniejszym wymiarze czasowym, praktykowana wcześniej. Dzięki temu przejście na „pełny” tryb pracy zdalnej było mniej uciążliwe.

**Tabela 3.1 Zmiana zatrudnienia w porównaniu z okresem przed pandemią**

Stopień studiów	1		2 (po roku)		2 (po 3 latach)	
	proc.	N	proc.	N	proc.	N
Pracuję w innym trybie, ale warunki mojego zatrudnienia się nie zmieniły	58.36%	185	64.14%	220	65.31%	192
Pracuję tak samo jak przed pandemią	22.71%	72	23.62%	81	30.27%	89
Pracuję mniej\mam mniej zamówień	11.04%	35	9.33%	32	3.74%	11
Straciłam\-em pracę (miałam\-em umowę o pracę na czas nieokreślony)	0.95%	3	0.58%	2	0.34%	1
Straciłam\-em pracę (miałam\-em inny rodzaj umowy)	6.94%	22	2.33%	8	0.34%	1

Zmiany w obszarze zatrudnienia absolwentów przełożyły się na ich sytuację materialną. Całkowita utrata zarobków była istotnym problemem tylko w grupie absolwentów I stopnia, a we wszystkich grupach absolwentów zdecydowaną większość stanowiły osoby, których dochód w okresie pandemii nie zmienił się lub wręcz wzrósł (por. Tabela 3.2).

**Tabela 3.2 Zmiana dochodu z pracy w porównaniu z okresem bezpośrednio przed pandemią**

Stopień studiów	1		2 (po roku)		2 (po 3 latach)	
	proc.	N	proc.	N	proc.	N
spadł do zera	10.6%	35	2.5%	8	0.3%	1
spadł	18.1%	60	20.8%	66	17.0%	49
nie zmienił się	58.9%	195	68.2%	217	68.8%	198
wzrósł	12.4%	41	8.5%	27	13.9%	40

Niemniej, we wszystkich grupach absolwentów, co piąty respondent deklaruje pogorszenie sytuacji materialnej. Odpowiedzi na pytania otwarte ukazały różnorodność form, jakie przyjmowało to zjawisko:

*Podwyżka, jaką obiecano mi w kwietniu nie doszła do skutku, dostałam awans bez zmian warunków umowy, natomiast w maju poproszono nas o "wsparcie" firmy w formie aneksu zmniejszającego wynagrodzenie na określony czas.*

*Pandemia spowodowała obniżenie normy czasu pracy oraz zarobków o 20 % na czas 2 miesięcy.*

*Obniżono moja premię kwartalną o 25%. Premia stanowi mój główny dochód, ponieważ pracuje jako handlowiec. Pensje podstawowe wypłacane przez moja firmę są bardzo niskie i bez premii ledwo pozwalają na zaspokojenie podstawowych potrzeb, dlatego był to mocny cios ze strony pracodawcy.*

*brak możliwości dodatkowo płatnych wyjazdów za granicę w delegacji.*

Szerszy katalog czynników wpływających na sytuację ekonomiczną absolwentów w okresie pandemii przedstawia tabela 3.3.

**Tabela 3.3 Determinanty utraty dochodów przez absolwentów UEP**

	B	Błąd stndr.	Istotność
<b>Charakterystyka firmy</b>			
<b>Sektor działalności gospodarczej</b>			
Pozostałe sektory	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	-0.932***	0.291	0.001
Pozostała działalność usługowa	0.145	0.311	0.642
Handel hurtowy i detaliczny	0.165	0.329	0.617
Informacja i komunikacja	-1.036**	0.443	0.019
Działalność profesjonalna naukowa i techn.	-0.543	0.412	0.187
Przetwórstwo przemysłowe	-0.251	0.399	0.529
Transport i gospodarka magazynowa	0.361	0.391	0.356
<b>Wielkość firmy</b>			
> 250 os.	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
50-250 os.	0.450*	0.251	0.073
< 50 os.	0.714***	0.219	0.001
<b>Charakterystyka zatrudnienia i cechy społ.-demogr.</b>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Stanowisko kierownicze	-0.008	0.236	0.972
Umowa na czas nieokreślony	-0.621***	0.194	0.001
Kobieta	-0.196	0.197	0.319
Doświadczenie zawodowe (lata)	0.049	0.046	0.288
Miejsce zamieszkania: Poznań	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>	<i>ref.</i>
Poza Poznaniem, woj. Wielkopolskie	0.127	0.249	0.611
Inne województwa	-0.005	0.327	0.989
Warszawa	-1.079**	0.54	0.046
Zagranica	0.391	0.475	0.410
Stała	-1.103	0.32	0.001
<b>N=844</b>			

*\*p < 0.01; \*\* p < 0.05; \*\*\* p < 0.01, B – oszacowania parametrów regresji logistycznej, zmienna zależna (1 – utrata dochodów, 0 – wzrost dochodów lub brak zmian). Negatywna (pozytywna) wartość parametru w kolumnie „B” oznacza, że dany czynnik zwiększał (zmniejszał) ryzyko utraty dochodów*

Skupiając uwagę na oszacowaniach uznanych za istotne statystycznie (oznaczonych za pomocą gwiazdek) widać, że w czasie pandemii mniej ucierpieli pracujący w określonych sektorach gospodarki – w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej (jest to sektor, w którym absolwenci UEP pracują najczęściej) oraz informacji i komunikacji. Ponadto, sytuacja dochodowa była korzystniejsza wśród zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony, pracujących w Warszawie i w większych firmach. Zidentyfikowane determinanty sytuacji ekonomicznej można było odczytać również w otwartych wypowiedziach absolwentów.

*Największy problem stanowi przestój branży targowej w której pracuję. Nie ma pracy dla wszystkich pracowników. Stawki zostały obniżone do 80 procent a ceny na rynku idą w górę. Jeśli gospodarka nie ruszy będzie tylko gorzej.*

*Poprzez pracę jako hostessa oraz przeprowadzanie działań marketingowych w galeriach handlowych z powodu ich okresowego zamknięcia zostałam pozbawiona pracy.*

*Pracowałam w dziale księgowości jednego z biur podróży. Obecna sytuacja całkowicie zablokowała branżę turystyczną.*

*Zostałam zwolniony z pracy wraz ze wszystkimi innymi pracownikami na umowie zleceniu.*

*Epidemia koronawirusa spowodowała, że przez miesiąc nie miałam zarobków, gdyż sklep, w którym pracuję, znajduje się na terenie galerii, więc był zamknięty.*

*pracuję przy organizacji wesel, więc pandemia ma ogromny wpływ na branżę ślubną i pokrewne. Liczę na odmrożenie gospodarki.*

Wśród większości absolwentów obniżenie dochodów nie wymagało istotnych zmian gospodarowania. Ankietowani, których dochód istotnie zmalał byli w stanie utrzymać się przy obniżonych zarobkach lub korzystali z zaoszczędzonych wcześniej środków. Wyjątek stanowili absolwenci studiów I stopnia, których relatywnie często wspomagali rodzice. Jak wykazano wcześniej, sytuacja ekonomiczna tej grupy była najbardziej wrażliwa na zmiany wywołane warunkami pandemii.

**Tabela 3.4 Reakcje na obniżenie dochodów**

Stopień studiów	1		2 (po roku)		2 (po 3 latach)	
	proc.	N	proc.	N	proc.	N
rodzice wspierają mnie finansowo	16.9%	66	4.2%	14	2.0%	6
partner/-ka wspiera mnie finansowo	4.1%	16	2.1%	7	1.4%	4
z oszczędności	17.6%	69	9.1%	30	3.4%	10
żyję przy obniżonym poziomie dochodów	7.9%	31	13.0%	43	12.3%	36
mój dochód nie spadł	66.0%	258	73.7%	244	81.6%	239

Wyniki zaprezentowane w tabeli 3.4 dobrze uzupełniają odpowiedzi na pytanie otwarte. Pozwoliły one zidentyfikować różne sposoby gospodarowania przy obniżonych dochodach. Mniej pieniędzy wydawano na dobra luksusowe (spotkania ze znajomymi, jedzenie w barach i restauracjach). Praca zdalna pozwoliła ograniczyć również niektóre inne wydatki (koszty dojazdów do pracy, ubrania, kosmetyki). Z drugiej strony ankietowani wskazywali na wyższe rachunki za energię elektryczną i większe wydatki na artykuły spożywcze i higieniczne. Respondenci często kupowali przez internet, choć pojawiał się również wątek konieczności wsparcia lokalnych sklepów i lokali gastronomicznych. W wielu wypowiedziach podkreślano bardziej racjonalne podejście do wydatków, również w związku z dostrzeganą inflacją. Zdecydowana większość ankietowanych skutecznie ograniczała wydatki tworząc poduszkę finansową.

### 3.3 Jakość pracy

#### 3.3.1 Bezpieczeństwo pracy

##### *Bezpieczeństwo zatrudnienia*

W literaturze przedmiotu rozróżnia się dwa aspekty bezpieczeństwa pracy – bezpieczeństwo zatrudnienia (związane z obawami przed utratą bieżącej pracy) oraz bezpieczeństwo na rynku pracy związane z przewidywanymi trudnościami znalezienia nowej pracy w przypadku zwolnienia. W tegorocznej edycji zapytano wprost o ten pierwszy aspekt. Tabela 3.5 przedstawia porównanie odpowiedzi uzyskane w edycji tegorocznej i z 2017 roku.

**Tabela 3.5 Ocena zgodności ze stwierdzeniem „Moja praca daje mi pewność zatrudnienia”, absolwenci I i II stopnia po roku od ukończenia studiów.**

		2017		2020	
	proc.	N	proc.	N	
w ogóle nie jest prawdziwe	4.8%	32	5.9%	33	
jest w tym trochę prawdy	14.0%	93	23.2%	130	
jest w tym sporo prawdy	34.2%	228	45.0%	252	
jest całkowicie prawdziwe	47.0%	313	25.9%	145	
	N=	666	N=	560	

Zestawienie obu rozkładów pokazuje wyraźne pogorszenie poczucia pewności zatrudnienia w obecnej edycji badania. Nie można wykluczyć, iż za te różnice odpowiadają inne niż pandemia czynniki. Biorąc jednak pod uwagę poprawiającą się sytuację na rynku pracy w latach 2017-2020 (spadek stopy bezrobocia, wzrost stopy zatrudnienia), nagłe zmniejszenie pewności zatrudnienia można z dużym prawdopodobieństwem przypisać niepewności okresu pandemii. Obniżone poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia można było zresztą odczytać w wypowiedziach na pytanie otwarte, na przykład:

*[Pandemia] wprowadziła do mojego życia nerwową atmosferę - z każdym dniem coraz bardziej boję się utraty pracy.*

*[Odczuwam] więcej stresu z obawy przed stratą pracy i trudnością w znalezieniu innej (wiele osób w podobnej sytuacji, bardzo dużo osób straciło pracę, wiele firm zawiesiło rekrutacje ze względu na sytuację)*

### *Bezpieczeństwo na rynku pracy*

W pierwszych miesiącach pandemii firmy znacznie ograniczyły działania rekrutacyjne co postawiło w trudnej sytuacji absolwentów poszukujących pracy. W wypowiedziach respondentów można wyodrębnić dwa wątki, silnie powiązane z pozycją zawodową. Wśród bardziej doświadczonych absolwentów najczęstszym powodem poszukiwania pracy było pogorszenie warunków aktualnego zatrudnienia (np. brak awansu, redukcja wynagrodzenia) lub przewidywanie upadłości firmy.

*Mając tego świadomość [perspektywy upadłości firmy], przyznam, że mimo zadowolenia ze współpracy z obecnym Pracodawcą, rozglądam się i weryfikuję rynek pod kątem innych możliwości zawodowych, natomiast na ten moment tych ofert jest niewiele.*

*Jedynym faktycznym, odczuwalnym przeze mnie skutkiem ekonomicznym jest brak kwartalnej premii, która wynosiła 70% wynagrodzenia zasadniczego. Aktualnie zastanawiam się nad zmianą pracy, a także branży na bardziej stabilną.*

Bardziej emocjonalne były wypowiedzi respondentów będących na progu kariery (dotyczyło to głównie absolwentów I stopnia), którym przed wybuchem pandemii nie udało się osiągnąć stabilnej pozycji zawodowej. Poniższe wypowiedzi ilustrują obniżone poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy w tej grupie.

*Przez pandemię pojawia się mniejsza ilość ogłoszeń o pracę, jeśli otrzymuję odpowiedź to jest zazwyczaj informacja o wstrzymaniu rekrutacji przez firmę, pomimo deklaracji w ogłoszeniach, że prowadzi rekrutację online. Od maja miałam rozpocząć pracę, ale ze względu na epidemię zostało to wstrzymane. Generalnie sytuacja na rynku pracy jest dramatyczna.*

*Od pół roku szukam pracy, ilość ofert gwałtownie spadła i zdecydowanie zmalały szanse na znalezienie pracy.*

*Obecnie nie mogę również uczestniczyć w rozmowach kwalifikacyjnych poprzez ich zawieszenie a pracodawcy znacznie podnieśli wymagania wobec kandydatów więc studiując stacjonarnie znacznie ciężiej jest znaleźć pracę*

W wypowiedziach tej grupy absolwentów (często łączących pracę ze studiami na II stopniu) można było identyfikować swoiste „błędne koło”. Ze względu na trudności na rynku pracy i zdalną organizację studiów absolwenci przenosili się do domu rodzinnego redukując w ten sposób koszty utrzymania. Wyprowadzka do mniejszego ośrodka miejskiego ograniczała jednak szanse podjęcia pracy.



*Mieszkam w małej miejscowości u rodziców, codziennie dojeżdżam do pracy 70 km. Chciałbym zredukować czas dojazdu i odległość do pracy. Niestety przez pandemię ofert pracy jest bardzo mało, w dodatku są nieatrakcyjne*

*Przed pandemią szukałam pracy, niestety wyjazd z Poznania do domu Rodzinnego i sytuacja epidemiologiczna mi w tym przeszkodziły. Obecnie po prostu dalej TYLKO studiuje*

### 3.4 Pozostałe aspekty jakości pracy

#### 3.4.1 Równowaga praca – życie

##### *Sytuacja mieszkaniowa*

Czynnikiem wpływającym na równowagę między pracą zawodową a życiem prywatnym była sytuacja mieszkaniowa. Istotne zmiany w tym zakresie doczuli przede wszystkim absolwenci studiów I stopnia (por. Tabela 3.6).

**Tabela. 3.6 Zmiana sytuacji mieszkaniowej**

Stopień studiów	1		2 (po roku)		2 (po 3 latach)	
	proc.	N	proc.	N	proc.	N
nie zmieniła się lub zmieniła bez związku z pandemią	80.3%	313	90.6%	300	89.1%	262
wprowadziłam\-em się do rodziców	16.7%	65	5.7%	19	2.4%	7
zmieniła się w inny sposób (jaki?)	2.1%	8	2.7%	9	2.7%	8

Respondenci z tej grupy stosunkowo często zdecydowali się na przeprowadzkę do rodziców, czemu sprzyjało przejście na edukację zdalną. Było to łatwiejsze dla mieszkańców akademików, którzy zwykle mogli elastycznie odstępować od umów. Wynajmujący kwatery byli częściej związani rocznymi umowami, mimo to niedogodności życia w mieszkaniach studenckich – przeludnionych i niedostosowanych do pracy zdalnej – skłaniały wiele osób do wyprowadzki. Pozostałe grupy absolwentów zdecydowanie częściej tworzyły już samodzielne gospodarstwa domowe, a warunki pandemii nie miały wielkiego wpływu na ich sytuację mieszkaniową. Co najwyżej, niepewność nowych warunków skłaniała do odłożenia dużych inwestycji związanych z zakupem nieruchomości czy remontem.

##### *Organizacja czasu*

Otwarte wypowiedzi uczestników badania pozwoliły zidentyfikować pozytywne i negatywne aspekty organizacji czasu w warunkach pracy zdalnej. Do pierwszej grupy można zaliczyć większą elastyczność pozwalającą na bardziej efektywne wykorzystanie czasu. Wątek ten widoczny był zwłaszcza w wypowiedziach osób łączących pracę zawodową ze studiami.

*Pracuję zdalnie i mogę pracować nawet po 3/4 godziny dziennie, gdzie w normalnej sytuacji nie opłacałoby mi się jechać. Dzięki temu wyrabiam więcej godzin niż przed pandemią.*

*Moje zarobki nawet się zwiększyły ze względu na możliwość podejmowania więcej godzin pracy (dzięki temu, że nie wszystkie zajęcia odbywają się on-line, mogę do zamieszczonych materiałów przysiąść w dowolnym czasie).*

Jeśli chodzi o długość czasu pracy zdalnej, wypowiedzi ankietowanych nie były jednoznaczne. Przeważały deklaracje o wydłużeniu się czasu pracy. Wypowiedzi ankietowanych sugerowały jednak, że rzadziej wynikało to ze zdalnej organizacji pracy, a raczej z innych związanych z pandemią czynników, np. zwiększonego popytu w niektórych branżach (usługi IT, handel internetowy, usługi budowlane, remontowe, ogrodnicze) lub przejmowania obowiązków zwalnianych pracowników. Niewątpliwie warunki zatrudnienia zdalnego utrudniały oddzielenie życia zawodowego od prywatnego, co mogło przyczynić się do wzrostu ilości czasu poświęcanego pracy:

*Więcej czasu poświęcane na pracę, tj. więcej nadgodzin w związku z nieograniczonym dostępem do narzędzi pracy.*

Osoby, które potrafiły to zrobić doceniały elastyczność zdalnej organizacji pracy:

*Dzięki zmianie stylu pracy (praca zdalna) zyskałam czas, który wcześniej poświęcałam na dojazdy do pracy i na mało produktywne odsiadki w pracy 8h (nawet jeśli wyznaczone zadania udało mi się skończyć szybciej).*

*Uważam, że możliwość pracy zdalnej jest ogromnym atutem, od momentu wybuchu pandemii, nie muszę przychodzić do biura - oszczędzam swój czas na dojazdy. Praca jest przyjemniejsza - w ciszy, w dowolnym czasie, mam możliwość zrobienia treningu podczas przerwy na lunch.*

#### *Pozostałe aspekty*

Pozostałe wątki powiązane z work-life balance w zasadzie pokrywały się ze znanymi powszechnie spostrzeżeniami. Respondentom doskwierała monotonia z ograniczonymi rozrywkami i życiem towarzyskim, konieczność długotrwałego przebywania z innymi domownikami bywała konfliktogenna, a dla rodziców dodatkowym wyzwaniem była opieka nad pozostającymi w domu dziećmi. W wypowiedziach wielu ankietowanych można było zidentyfikować obawy o zdrowie własne i bliskich, stan gospodarki, przyszłą sytuację ekonomiczną.

#### **3.4.2** *Możliwość rozwoju zawodowego i wykorzystania kompetencji*

Wypowiedzi absolwentów rzadko dotyczyły rozwoju zawodowego w miejscu pracy czy generalnie – sfery wykorzystania kompetencji. Wydaje się naturalne, że w pierwszych miesiącach pandemii organizowanie szkoleń dla pracowników nie było dla firm priorytetem. Jedyne wątki, wyraźnie obecne w wypowiedziach absolwentów dotyczyły samorozwoju. Analiza wypowiedzi ankietowanych sugeruje, że wiązał się on z dwoma czynnikami. Po pierwsze,

monotonia okresu pandemii skłaniała respondentów do poszukiwania interesujących i jednocześnie produktywnych form spędzania wolnego czasu. Na przykład:

*obecna sytuacja umożliwia mi częstsze, bardziej efektywne i regularne doskonalenie moich umiejętności poprzez udział w szkoleniach online bądź samodzielną naukę (przy pomocy dostępnych materiałów, zarówno online jak i "offline" tj. książek, notatek z poprzednich lat nauki itp.).*

*pandemia to czas kiedy więcej chwil poświęcam na rozwijanie swojego hobby (malowanie, rysowanie, gra na gitarze).*

Po drugie, obniżony poziom bezpieczeństwa pracy skłaniał absolwentów do pogłębiania lub poszerzania swoich kompetencji.

*Aby być atrakcyjniejsza na rynku pracy robię różnego rodzaju kursy umiejętności miękkich i twardych.*

*Sytuacja mocno skłania mnie w kierunku zmiany pracy i przebranżowienia się. Obecnie uczę się programowania i zamierzam przejść do branży IT*

### 3.4.3 Autonomia w pracy

Wypowiedzi absolwentów bardzo rzadko nawiązywały do kwestii autonomii pracy. Zdecydowana większość respondentów deklarowała przejście na zdalną organizację pracy. Tylko w sporadycznych przypadkach absolwenci wskazywali na uciążliwości związane z raportowaniem pracy, co sugeruje że objęci badaniem absolwenci cieszyli się podczas pandemii wysokim poziomem autonomii w pracy.

## 4. Funkcjonowanie UEP w czasie pandemii

### 4.1 Wstęp

Przed przystąpieniem do analizy wypowiedzi ankietowanych warto zwrócić uwagę na kontekst, w którym zrealizowano badanie. Zdecydowana większość absolwentów wypełniła ankiety w maju 2020 roku, zaledwie dwa miesiące po ogłoszeniu stanu epidemii w Polsce i decyzji o organizacji kształcenia w UEP w trybie zdalnym. W okresie tym powszechne były obawy o zdrowie własne i osób bliskich oraz o ekonomiczne i społeczne konsekwencje pandemii. Niepewność tę spotęgowały wyzwania wynikające z nowego sposobu organizacji studiów, którego nauczyć musieli się nie tylko studenci, ale również kadra akademicka i administracja Uczelni. Reasumując, badanie zrealizowano w czasie niespodziewanych i nagłych zmian, którym zawsze towarzyszy pewien poziom – w tym wypadku negatywnych – emocji. Z drugiej strony, w chwili rozpoczęcia badania obostrzenia sanitarne trwały na tyle krótko, że nie zdołały jeszcze istotnie wpłynąć na dobrostan społeczeństwa, a i poziom akceptacji dla wprowadzanych zmian wydawał się wówczas wyższy.

O ocenę funkcjonowania Uczelni w czasie pandemii zapytano absolwentów I stopnia, którzy kontynuowali kształcenie w UEP na studiach magisterskich. Pytanie miało charakter otwarty a jego treść brzmiała następująco:

*Spróbuj ocenić jak UEP radzi sobie z kształceniem na odległość w czasie pandemii. Jakie oprogramowanie i jakie sposoby prowadzenia zajęć się sprawdzają. Co można by zmienić? Jakie napotykasz przeszkody w kształceniu na odległość? Jeśli chcesz, możesz podać przykłady dobrych i/lub złych praktyk. Twoja odpowiedź jest dla nas bardzo ważna, bowiem pozwoli poprawić jakość kształcenia na odległość.*

Zdecydowano, iż pytanie nie będzie miało charakteru neutralnego, lecz skieruje uwagę ankietowanych na te aspekty kształcenia zdalnego, które należałoby poprawić. Z tego względu w wypowiedziach bardziej pogłębione są uwagi krytyczne. Opinii pozytywnych również było dużo, miały one jednak bardziej lakoniczny charakter. W sumie uzyskano 256 wypowiedzi ankietowanych. Do opracowania wyników zastosowano prostą analizę treści. Materiał źródłowy został dwukrotnie zakodowany – na drugim etapie dokonano redukcji kategorii tematycznych, które połączone zostały w większe grupy. Ostateczną liczbę wyłonionych kategorii przedstawia Tabela 4.1. Ze względu na fakt, iż w jednej wypowiedzi mogło się znaleźć więcej wątków tematycznych, częstość występowania poszczególnych kodów jest większa niż liczba wypowiedzi.

**Tabela 4.1 Główne kategorie tematyczne i częstości ich występowania**

Kategorie tematyczne	częstość
kontakt z prowadzącymi	78
teams	52
zoom	41
ilość pracy	40
organizacja zajęć	32
moodle	19
nagrywanie	19
kwestie techniczne	18
forma zaliczenia	16
problem organizacji czasu	15
terminy	11
czytelnia/literatura	9
chaos	9
brak standardów	8

## 4.2 Ocena funkcjonowania UEP w czasie pandemii

### 4.2.1 Kontakt z wykładowcami

Najczęściej występująca kategoria dotyczyła ograniczonego kontaktu ze strony prowadzących zajęcia. W tym wątku wyodrębnić można kilka podkategorii opisujących złe praktyki. Po pierwsze, nieoczekiwane przejście na zdalną formę kształcenia „zaskoczyło” część nauczycieli, którzy aktywność edukacyjną ograniczyli do przekazania slajdów i listy lektur bez jakichkolwiek prób interakcji ze studentami.

*Niestety, część wykładowców zostawiła nas z tymi samymi prezentacjami jakie udostępniła na początku semestru i nic więcej nam nie dali lub wysłali jedynie listę zadań, które mamy odesłać, ale nie wyznaczyli nawet terminu konsultacji online by móc te zadania omówić lub poprosić o pomoc w zrozumieniu materiału, z którym zostaliśmy całkiem sami.*

*wiele wykładowców jedynie zamieszcza case czy zadania nie angażując się w pomoc studentom czy ich doksztalcenie. wrzucane są prezentacje na moodlu, w bardzo okrojonym wymiarze. wiele rzeczy student ma doczytać lub poszukać sam. nadmiar pracy jest wielokrotny. zbyt wiele zadań do zrobienia a brak wyjaśnień, pomocy.*

Po drugie, organizacja kształcenia online przerzuciła więcej obowiązków na studentów. Wyłaniający się model kształcenia w początkowym okresie pandemii polegał na systematycznym zadawaniu słuchaczom prac domowych (często w formie analizy przypadków – case study), których samodzielne bądź grupowe rozwiązanie było istotnym składnikiem oceny.

Jeśli wykładowca poświęcił wystarczająco dużo czasu na wytłumaczenie wymagań, a następnie na omówienie wyników, taka forma zaliczenia była przez studentów akceptowana. Przy ograniczonym kontakcie ze strony prowadzących, stawała się jednak źródłem frustracji. Obrazują to poniższe wypowiedzi.

*mało rzeczy jest tłumaczonych na zajęciach przez formę zdalną a więcej wymagane, co więcej zadania domowe są sprawdzane i oceniane - ale nie ma nigdy pokazanego prawidłowo wykonanego zadania (...) na prośbę o udostępnienie prawidłowych odpowiedzi słyszy się -"proszę się zorientować kto ma maksimum punktów albo zrobić zadanie jeszcze raz i znaleźć błąd". Lub zadania są oddawane ale nie sprawdzane - tym bardziej nie wiadomo czy są poprawnie zrobione.*

Trzecim problemem wynikającym z braku kontaktu wykładowców ze studentami było niedostosowanie ich wymagań do warunków panujących podczas stanu epidemii. W tym obszarze studenci najczęściej wspominali o trudnościach z dostępem do literatury.

#### 4.2.2 Organizacja zajęć

Konsekwencją zdalnej organizacji studiów był nagły wzrost ilości czasu poświęcanego na przygotowanie do zajęć. Wynikało to z przeniesienia akcentów z egzaminacyjnych form zaliczania przedmiotu, trudniejszych do przeprowadzenia zdalnie, na projekty i zadania do samodzielnego przygotowania w domu.

*Wykładowcy i ćwiczeniowcy wysyłają case studies, którymi studenci są dosłownie zasypywani, a ich rozwiązywanie zajmuje kilkukrotnie więcej czasu niż zajęłoby w przypadku ich realizacji podczas zajęć.*

*Zdecydowanie za dużo zadań. Na zajęcia 45 min trzeba czasami robić projekty, na które trzeba poświęcić około 5 godzin.*

Szczególnie uciążliwe było to dla tych studentów, którzy łączyli edukację z pracą zawodową. Poniższy fragment jest długi, jednak zdecydowaliśmy się go przytoczyć w całości, ponieważ bardzo dobrze ilustruje on napięcia, którym poddawani byli pracujący studenci.

*Wiadomo (...) że praca "nie jest obowiązkiem studenta" ale często jest potrzebna by utrzymać się w obcym mieście. Wiem, że duża część mojej grupy tak jak ja, dalej na szczęście pracuje ale jesteśmy pierwszymi osobami do redukcji zatrudnienia, wywierana jest więc na nas pewnego rodzaju presja, która skutkuje tym że obecnie pracujemy na pełen etat by utrzymać stanowisko pracy i np. swoje rodziny, które tą pracę straciły, a nie jak było przed kwarantanną - na pół etatu. W związku z tym że zaangażowanie w Uczelnie zostało definitywnie czasowo zwiększone przez efekty pracy zdalnej przy tym samym spadku kształcenia przez co musimy nadrabiać materiał w domu na własną rękę jest to kwestia albo utraty pracy na rzecz Uczelni albo dysfunkcji na tle nerwowym także*

*przy obecnej sytuacji zagrożenia życia. Proszę jedynie o trochę refleksji dla każdego z prowadzących czy nie wymagają za dużo przy obecnych warunkach.*

Odrębnym aspektem organizacji zajęć, na który ankietowani zwracali uwagę, były krótkie terminy zwrotu zadawanych do samodzielnego rozwiązania ćwiczeń.

*Wykładowcy nadają za szybkie tempo, wymagają zrobienia zadania domowego tego samego dnia.*

*Jedynym minusem jest brak trzymania ram czasowych przez większość prowadzących. Wrzucanie cotygodniowych zadań z terminem na zaraz w piątek wieczorem, lub we wtorek rano nie jest najlepszym sposobem odrabiania zajęć online, gdy normalnie zajęcia te odbywają się ok. 10 w czwartek.*

Rzadziej pojawiające się wątki dotyczące organizacji zajęć dotyczyły ich nieregularności (zajęcia odbywające się w innych terminach niż zaplanowano), nietrzymania się ram czasowych (zajęcia zbyt długie lub zbyt krótkie) czy łączenia grup ćwiczeniowych co skutkowało brakiem czasu na zadawanie pytań.

#### 4.2.3 Organizacja zajęć (kwestie techniczne)

Zdalna organizacja zajęć wiązała się z koniecznością wykorzystania oprogramowania wspierającego uczenie na odległość. Ankietowani najczęściej wskazywali na trzy programy wykorzystywane przez wykładowców: MsTeams, zoom, moodle. Wszystkie były w zasadzie wysoko oceniane przez ankietowanych. Krytyczne uwagi, jeśli się pojawiały, dotyczyły dwóch kwestii. W przypadku zooma było to zrywanie połączenia po 40 minutach działania darmowej wersji programu i konieczność ponownego logowania się do systemu. W przypadku moodla były to problemy z otrzymywaniem powiadomień o zamieszczeniu nowego materiału. Respondenci najlepiej oceniali MsTeams i w zasadzie nie formułowali uwag krytycznych w stosunku do tego programu. Przeciwnie, wielu uczestników badania wskazywało na uciążliwość korzystania z kilku rodzajów oprogramowania i sugerowało wykorzystanie wyłącznie MsTeams jako platformy, która zawiera funkcje zarówno moodle'a, jak i zooma.

Wielokrotnie chwalonym rozwiązaniem było zamieszczanie nagrań wykładów bądź ćwiczeń. W opiniach ankietowanych, rozwiązanie to doskonale sprawdzało się w warunkach edukacji zdalnej i ograniczonym kontakcie z wykładowcami. Pojawiały się wręcz głosy, że nagrywanie materiałów powinno być praktykowane nie tylko w przypadku nauczania zdalnego.

*Świetnie sprawdzają się nagrane wykłady, czy po prostu filmiki, na których prowadzący tłumaczą pewne zagadnienia - każdy może odtwarzać je we własnym tempie i tyle razy ile potrzebuje i nie ma problemu, że czegoś nie zdążyło się zapisać (...) Jeżeli wszystkie zajęcia wyglądałyby w taki sposób, to zdecydowanie moglibyśmy mieć całe studia w formie zdalnej i nasza wiedza nie byłaby niższa.*

Innym pozytywnym aspektem zdalnej organizacji zajęć były konsultacje online. W wypowiedziach ankietowanych pojawiały się głosy sugerujące, że taka forma dyżurów jest bardziej dostępna dla studentów.

#### 4.2.4 Dobre praktyki

Analiza wypowiedzi studentów oceniających zajęcia prowadzone w formie zdalnej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu pozwala na sformułowanie pewnych rekomendacji w tym zakresie:

- Precyzyjne ustalanie zasad zaliczenia i zakresu materiału do przygotowania. Ważne, by materiały były dostępne on-line, a treści zadań do wykonania przykazywane były z odpowiednim wyprzedzeniem.
- Jasne przedstawienie wymagań co do treści zadań domowych (jak powinno wyglądać wzorcowe rozwiązanie) i przekazywanie informacji zwrotnej (wskazanie błędów i uzasadnienie oceny).
- Regularne przeprowadzanie zajęć online, zgodnie z planem i z wykorzystaniem platform komunikacyjnych (MsTeams, zoom).
- Organizowanie konsultacji on-line.
- Dostosowanie stopnia trudności/czasochłonności zadań do możliwości studentów i nakładu czasu zakładanego w sylabusie.
- Różnicowanie form zaliczenia (w czasie edukacji zdalnej dominowały prace grupowe, studenci czuli się zarzucani i znużeni projektami). Wymaga to komunikacji między prowadzącymi zajęcia z daną grupą.
- Tłumaczenie skomplikowanych treści „krok po kroku” i udostępnienie rozwiązań studentom. Najbardziej naturalna forma - nagrywanie zajęć i udostępnianie nagrań słuchaczom.
- Ograniczenie różnorodności wykorzystywanych programów (zdaniem wielu ankietowanych wystarczyłoby tylko MsTeams).



## 5. Podsumowanie

VII edycja badania objęła trzy grupy absolwentów:

II stopnia, badanych rok po ukończeniu studiów (zebrano 331 pełnych ankiet)

II stopnia, badanych trzy lata po ukończeniu studiów (294)

I stopnia, badanych rok po ukończeniu studiów (390)

Przeciętny zwrot ankiet przekroczył 26 proc. Jak co roku badanie zbierało podstawowe informacje charakteryzujące status absolwentów na rynku pracy, charakterystykę zatrudnienia, mobilność zawodową i przestrzenną, pionowe i poziome dopasowanie kwalifikacyjne. Kwestionariusz został uzupełniony o moduł tematyczny, który w tym roku dotyczył jakości pracy w warunkach pandemii COVID-19 oraz oceny zdalnego nauczania w UEP (dotyczyło to absolwentów studiów I stopnia kontynuujących kształcenie na studiach magisterskich).

Podobnie jak w latach ubiegłych badanie wykazało bardzo dobrą sytuację absolwentów UEP na rynku pracy. Wśród absolwentów studiów II stopnia bezrobocie było zjawiskiem marginalnym (4,5 proc.), przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto (mierzone medianą) wyniosło 3749 zł i było wyższe w porównaniu z poprzednią edycją badania (z 2018) roku o ok. 17 proc. Absolwenci byli dobrze dopasowani do stanowisk pracy. Tylko 11 proc. ankietowanych deklaroowało wykonywanie pracy poniżej swoich kwalifikacji. Absolwenci pracowali najczęściej w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej (33 proc.) odpowiadającej ekonomicznemu profilowi wykształcenia. Rok poprzedzający badanie był okresem intensywnego rozwoju ankietowanych – prawie połowa badanych w tym czasie awansowała.

Absolwenci studiów II stopnia badani trzy lata po ukończeniu studiów charakteryzowali się jeszcze lepszą pozycją zawodową. Wszyscy ankietowani w tej grupie pracowali, głównie w sferze działalności finansowej i ubezpieczeniowej (32 proc.), bardzo rzadko poniżej swoich kwalifikacji (7 proc.). Przeciętne zarobki kształtowały się na poziomie 4340 zł netto. Również ta grupa charakteryzowała się dużą mobilnością zawodową, w ciągu dwóch lat poprzedzających badanie dwie trzecie absolwentów awansowało.

Zdecydowana większość absolwentów studiów II stopnia (badanych zarówno rok jak i trzy lata po studiach) pozostała w Poznaniu. Dwa znaczące strumienie migracyjne skierowane były odpowiednio do Warszawy i za granicę, ale dotyczyły stosunkowo niewielkiej grupy absolwentów. Wyniki badania sugerują, że stolica Wielkopolski jest miastem kreującym duży popyt na pracę ekonomistów różnych specjalności.

Najbardziej zróżnicowaną grupę stanowili absolwenci studiów I stopnia. Większość z nich kontynuuje kształcenie w UEP, systematycznie jednak wzrasta odsetek osób kończących edukację na poziomie licencjatu, bądź podejmujących studia magisterskie w innej uczelni. Ankietowani niekontynuujący kształcenia wyraźnie gorzej oceniali Uczelnię i osiągnęli gorsze wyniki w nauce. Może to świadczyć o rozczarowaniu studiami w UEP, ale może również wynikać

z generalnie większej orientacji na rozwój zawodowy niż akademicki. Co ciekawe, osoby które zmieniły uczelnię nie były krytyczne wobec kształcenia w UEP. Wydaje się więc, że decyzja o zmianie miejsca studiów nie wynikała z rozczarowania jakością kształcenia, ale podyktowana była chęcią szybszego rozpoczęcia kariery zawodowej i elastycznego pogodzenia jej z nauką. Sugeruje to lista szkół wyższych wybieranych na II stopniu – często wskazywano prywatne uczelnie poznańskie (WSB, Wyższa Szkoła Logistyki) oferujące przede wszystkim studia w trybie zaocznym.

Wśród absolwentów studiów licencjackich kontynuujących kształcenie w UEP istotnie wzrósł odsetek osób pracujących (do 66 proc.). Absolwenci tej grupy deklaruowali nieco częściej pracę poniżej kwalifikacji (25 proc.), jednak zarówno analiza stanowisk pracy, jaki i sektorów zatrudnienia (30 proc. pracujących w działalności finansowej i ubezpieczeniowej) sugeruje, że było to zatrudnienie związane z profilem ekonomicznym. Pracujący studenci zwykle korzystali z elastycznych form zatrudnienia ułatwiających pogodzenie pracy z nauką. Niemniej bardzo duża intensywność pracy zawodowej (przeciętnie 30 godzin tygodniowo) w tej grupie skłania do refleksji nad jakością kształcenia w UEP. Stanowi też ważny argument przemawiający za organizacją studiów w trybie dualnym.

Badanie realizowano w maju i czerwcu 2020 roku, a więc w okresie wprowadzania silnych restrykcji związanych z pandemią COVID-19. Nie wpłynęły one znacząco na pozycję absolwentów studiów II stopnia. Pracowali oni zwykle w sektorach stosunkowo odpornych na wywołany pandemią kryzys (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) w oparciu o umowy o pracę, w średnich i dużych przedsiębiorstwach prywatnych. Co piąty ankietowany deklaruował utratę dochodów, nie wpływała ona jednak w sposób istotny na codzienne funkcjonowanie. W najgorszej sytuacji znaleźli się absolwenci studiów I stopnia, którzy częściej pracowali w oparciu o bardziej elastyczne formy zatrudnienia. Dochody co dziesiątej osoby w tej grupie spadły do zera. Absolwenci studiów I stopnia relatywnie często korzystali z pomocy rodziców, część osób decydowała się na powrót do domu rodzinnego. Sprzyjała temu organizacja studiów w formie zdalnej, a dodatkowym czynnikiem wypychającym była trudna sytuacja w mieszkaniach studenckich niedostosowanych do warunków zdalnej pracy i nauki. Warto jednak podkreślić, że również w grupie absolwentów studiów I stopnia przeważały osoby, których warunki pracy się nie zmieniły (ponad 80 proc.).

Pandemia wirusa COVID-19 miała znaczący wpływ na dwa spośród pięciu analizowanych wymiarów jakości pracy – bezpieczeństwo pracy i równowagę praca-życie. Mimo, iż status na rynku pracy większości ankietowanych nie zmienił się, zdecydowanie obniżyło się subiektywne poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Zgodnie ze stanem wiedzy naukowej jest to czynnik negatywnie wpływający na zadowolenie z życia oraz zdrowie psychiczne czy fizyczne. W trudnej sytuacji znalazły się osoby, które w czasie pandemii poszukiwały nowej pracy, ponieważ niepewność związana z nową sytuacją doprowadziła do zawieszenia większości rozpoczętych

procesów rekrutacyjnych. Mniej odczuli to absolwenci studiów magisterskich, którzy zwykle szukali nowej pracy mając już zatrudnienie.

W trudniejszej sytuacji znaleźli się absolwenci I stopnia, którzy częściej doświadczali bezrobocia. W tej grupie zaobserwowano swoiste „błędne koło”. Ze względu na trudności na rynku pracy i zdalną organizację studiów absolwenci przenosili się do domu rodzinnego redukując w ten sposób koszty utrzymania. Wyprowadzka do mniejszego ośrodka miejskiego redukowała jednak szanse podjęcia pracy.

Przejście na zdalną formę pracy i nauki zachwiało równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Większość ankietowanych dobrze przystosowała się do nowych warunków doceniając oszczędność czasu na dojazdach do pracy, większą elastyczność pracy i wyższy komfort pracy w domu. Elastyczność ta sprzyjała niektórym absolwentom studiów licencjackich, którzy mogli dzięki temu skuteczniej połączyć pracę zawodową z nauką. System pracy zdalnej oceniali gorzej ankietowani mający gorsze warunki mieszkaniowe oraz absolwenci mający problem z organizacją pracy własnej – wielu respondentów zaznaczało że w trybie zdalnym można pracować w zasadzie bez ograniczeń. Na generalnie pozytywną ocenę pracy zdalnej z pewnością wpływał status rodzinny ankietowanych – w większości nie mieli oni jeszcze dzieci. Dla rodziców system zdalny był większym wyzwaniem. Dla wszystkich problemem była monotonia życia prywatnego – z ograniczonymi spotkaniami towarzyskimi, mniejszą aktywnością fizyczną czy kulturalną.

Ocena jakości pracy zdalnej dokonana przez absolwentów studiów I stopnia kontynuujących kształcenie w UEP na II stopniu pozwoliła na sformułowanie rekomendacji w tej sferze. Uznając głos studentów za bardzo ważny, powtarzamy te zalecanie w całości:

- Precyzyjne ustalanie zasad zaliczenia i zakresu materiału do przygotowania. Ważne, by materiały były dostępne on-line, a treści zadań do wykonania przykazywane były z odpowiednim wyprzedzeniem.
- Jasne przedstawienie wymagań co do treści zadań domowych (jak powinno wyglądać wzorcowe rozwiązanie) i przekazywanie informacji zwrotnej (wskazanie błędów i uzasadnienie oceny).
- Regularne przeprowadzanie zajęć online, zgodnie z planem i z wykorzystaniem platform komunikacyjnych (MsTeams, zoom).
- Organizowanie konsultacji on-line.
- Dostosowanie stopnia trudności/czasochłonności zadań do możliwości studentów i nakładu czasu zakładanego w sylabusie.
- Różnicowanie form zaliczenia (w czasie edukacji zdalnej dominowały prace grupowe, studenci czuli się zarzucani i znużeni projektami). Wymaga to komunikacji między prowadzącymi zajęcia z daną grupą.

- Tłumaczenie skomplikowanych treści „krok po kroku” i udostępnienie rozwiązań studentom. Najbardziej naturalna forma - nagrywanie zajęć i udostępnianie nagrań słuchaczom.
- Ograniczenie różnorodności wykorzystywanych programów (zdaniem wielu ankietowanych wystarczyłoby tylko MsTeams).