



UCZELNIA PRZYJAZNA PRACODAWCOM

www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl

Raport z badań w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom

Redakcja: Łukasz Arendt



**DZIENNIK
GAZETA PRAWNA**
PRAWO · BIZNES · POLITYKA

lewiatan



IPiSS
INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH



Dialog

Projekt okładki

Luiza Patrycja Daab

Redakcja

Magdalena Maria Wojtaszewska

Skład komputerowy

Daria Szatkowska

© Copyright by
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych,
eDialog Sp. z o.o.,
Warszawa 2010

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarzkiej, fotograficznej, komputerowej i in.), wymaga pisemnej zgody Wydawcy

ISBN 978-83-61125-33-4

eDialog Sp. z o. o.

ul. Traugutta 25 lok. 405

90-113 Łódź

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

ul. Bellottiego 3B

01-022 Warszawa



Spis treści

Spis treści	3
Wstęp	4
Wprowadzenie	5
Metodologia	7
Niedostosowania kwalifikacyjno-zawodowe na rynku pracy	11
Uwagi ogólne.....	11
Umiejętności absolwentów uczelni wyższych	13
Współpraca uczelni ze światem biznesu i instytucjami otoczenia	17
Badanie losów absolwentów	20
Absolwenci uczelni na rynku pracy	21
Samocena dokonana przez uczelnie – lista top 10	24
Ocena dokonana przez absolwentów i studentów – lista top 10	25
Ocena dokonana przez pracodawców – lista top 10	26
Uczelnie Przyjazne Pracodawcom	27
Podsumowanie i rekomendacje	28
O partnerach projektu	30
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.....	30
eDialog.....	30

Wstęp

Oddajemy w Państwa ręce raport prezentujący wyniki I edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom realizowanego przez eDialog sp. z o.o. i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Patronat nad projektem objęła Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Telewizja Polsat News oraz Dziennik Gazeta Prawna.

Projekt ma na celu wyłonienie polskich Uczelni Wyższych, które poprzez kształcenie absolwentów zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez rynek pracy oraz współpracę z pracodawcami wnoszą istotny wkład w budowanie przewagi konkurencyjnej i pozycji rynkowej przedsiębiorstw, a pośrednio pozytywnie oddziałują na potencjał ekonomiczny całej polskiej gospodarki.

W Raporcie przedstawiono analizę ocen dokonanych przez Uczelnie Wyższe, studentów i absolwentów oraz pracodawców, wskazując czynniki sukcesu Uczelni, którym nadano tytuły honorowe „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”.



Łukasz Arendt
kierownik merytoryczny projektu
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych



Wprowadzenie

Polskie przedsiębiorstwa stają się coraz bardziej świadome, że kapitał ludzki zgromadzony w firmie pod postacią kompetencji pracowników stanowi istotny, jeśli nie najważniejszy czynnik przewagi konkurencyjnej zapewniający przedsiębiorstwu sukces rynkowy. Żyjemy w świecie, w którym informacja i wiedza stanowią o być albo nie być każdego przedsiębiorstwa. Ten coraz większy popyt na informację i wiedzę doprowadził do zmiany w strukturze popytu na pracę w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym. Obecnie, na rynku pracy poszukiwani są pracownicy o coraz wyższych kompetencjach. Aby temu sprostać, osoby wchodzące na rynek pracy starają się zdobywać wiedzę i rozwijać swoje umiejętności w ramach studiów wyższych. Okazuje się jednak, iż nie zawsze uzyskanie stopnia licencjata czy magistra otwiera drzwi rynku pracy.

Coraz częściej słyszy się dyskusje nad problemem utrzymania wysokiej jakości kształcenia przy rosnącej liczbie studentów. Padają także pytania, czy Uczelnie Wyższe nadążają za dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy i dostosowują programy nauczania do aktualnych potrzeb tego rynku. I tu pojawia się kwestia, na ile Uczelnie Wyższe odpowiednio przygotowują swoich wychowanków do wyzwań nowoczesnego rynku pracy? Czy kształcą kompetencje poszukiwane na tym rynku? Otóż z wielu badań prowadzonych w Polsce wynika, że sytuacja w tym zakresie nie jest najlepsza.

Kompetencje poszukiwane na rynku pracy lub ich niedostatek są wyrazistym wskaźnikiem trafności lub nietrafności, prawidłowości lub nieprawidłowości, skuteczności lub nieskuteczności oddziaływań Uczelni Wyższej. Jak się wydaje, stosunkowo niska pozycja wartości edukacyjnych w hierarchii wartości młodzieży akademickiej jest konsekwencją trwającego od lat zjawiska pogłębiającego się bezrobocia absolwentów szkół wyższych.

Statystyki bezrobocia osób z wyższym wykształceniem nie oddają jednak w pełni skali problemu. Po pierwsze, faktyczne bezrobocie osób z wykształceniem wyższym jest znacznie wyższe niż rejestrowane – nie wszystkie bezrobotne osoby z wyższym wykształceniem rejestrują się w urzędach pracy. Po drugie, rośnie bezrobocie utajone absolwentów szkół wyższych, przejawiające się w podejmowaniu pracy niewymagającej wyższego wykształcenia. W dziesięcioleciu 1999–2008 tylko 54% absolwentów znalazło zatrudnienie na stanowiskach wymagających wyższego wykształcenia. Po trzecie, z Polski wyjeżdżało ok. 800–900 tys. osób rocznie w poszukiwaniu pracy za granicą. W większości byli to ludzie młodzi, między innymi absolwenci szkół wyższych, którzy nie znaleźli pracy w Polsce. A zatem, część absolwentów szkół wyższych wyjechała za granicę i większość z nich wykonuje prace niewymagające wyższego wykształcenia.

Problemy te legły u podstaw projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, realizowanego przez eDialog Sp. z o.o. i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Patronat nad projektem objęła Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Telewizja Polsat News oraz Dziennik Gazeta Prawna.

Celem projektu stało się wyłonienie Uczelni Wyższych, którym zostaną nadane tytuły honorowe „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”. Będzie to wyróżnienie dla tych Uczelni Wyższych, które „dostarczają” na rynek pracy odpowiednio przygotowanych absolwentów mają istotny udział w budowaniu przewagi konkurencyjnej i pozycji rynkowej przedsiębiorstw, a pośrednio pozytywnie oddziałują na potencjał ekonomiczny całej polskiej gospodarki.



Projekt Uczelnia Przyjazna Pracodawcom wyróżnia się na tle różnych rankingów polskich Uczelni Wyższych zastosowanym podejściem badawczym. Po pierwsze, bada opinie trzech aktorów rynku pracy. Po drugie, główny punkt ciężkości położony jest na aspekt przygotowania absolwentów do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Po trzecie, całe badanie realizowane jest elektronicznie przy wykorzystaniu innowacyjnego narzędzia informatycznego.

W raporcie przedstawiono wyniki I edycji, kolejna edycja obejmie rok akademicki 2010/2011.

Metodologia

W badaniu wykorzystano technikę CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), polegająca na wypełnieniu ankiety znajdującej się na stronie www projektu. Zaproszenie do badania wysłano drogą elektroniczną (mailową). Informacje zachęcające do udziału w badaniu zostały umieszczone na stronie internetowej projektu, jak również na stronach internetowych Uczelni, które zdecydowały się na udział w projekcie.

W badaniu wyodrębniono trzy grupy respondentów:

- Uczelnie Wyższe,
- podmioty gospodarcze,
- absolwentów i studentów uczelni wyższych¹.

Dla każdej grupy respondentów przygotowano osobne ankiety. Ze względu na charakter badania i zastosowaną technikę, ankiety składały się przede wszystkim z pytań zamkniętych z predefiniowaną kafeterią odpowiedzi. W niewielkiej liczbie przypadków zastosowano pytania otwarte, pozwalające na uzyskanie pogłębionych informacji natury jakościowej.

Pytania w poszczególnych ankietach zostały tak skonstruowane, aby pozwoliły ocenić cztery obszary problemowe, które automatycznie stały się kryteriami oceny Uczelni Wyższych:

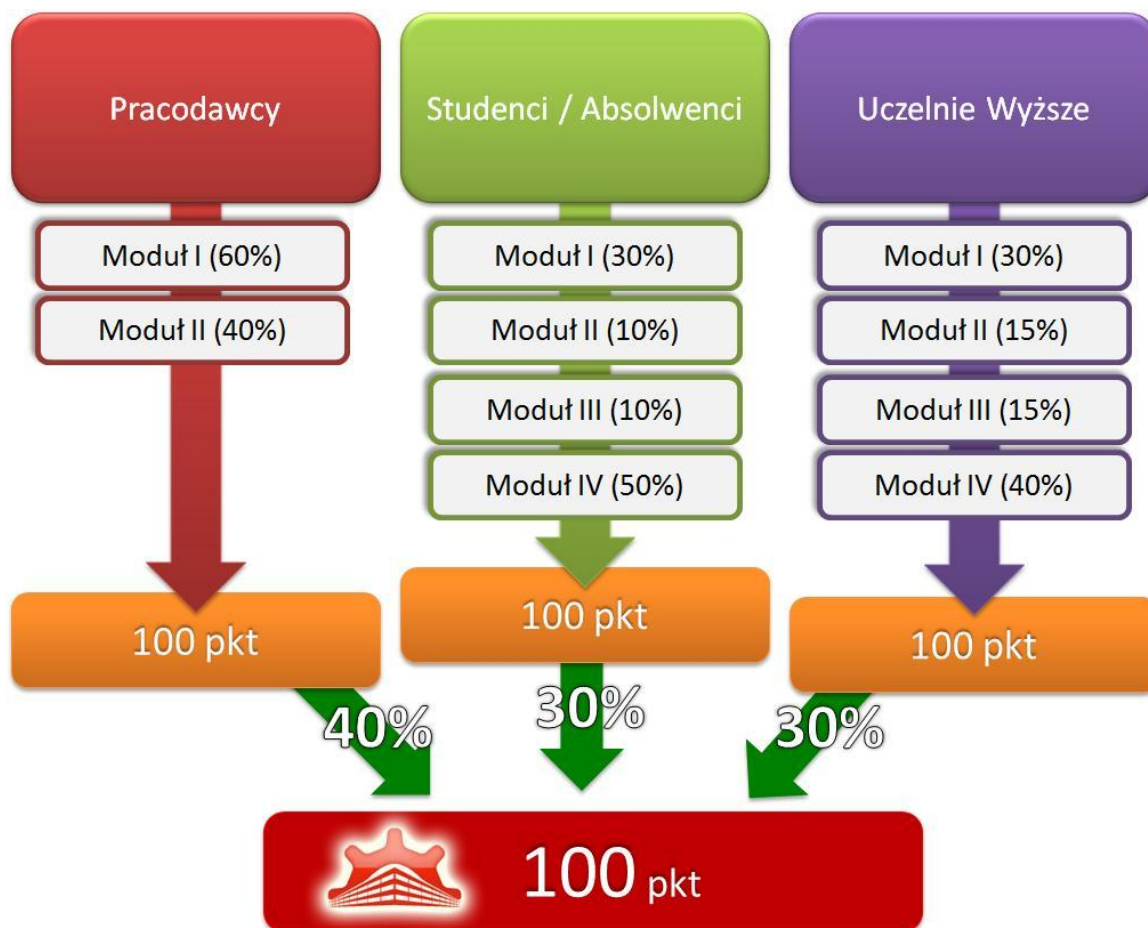
1. stopień dostosowania absolwentów poszczególnych Uczelni do wymogów rynku pracy;
2. współpracę pomiędzy Uczelniami a przedsiębiorcami;
3. możliwości rozwoju kariery zawodowej po ukończeniu studiów na danej Uczelni;
4. luki kompetencyjne absolwentów Uczelni Wyższych.

Uczelnie, które uzyskały tytuł „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”, zostały wyłonione na podstawie specjalnie przygotowanego algorytmu (schemat 1). W każdej ankiecie wypełnianej przez pracodawcę, absolwenta czy Uczelnię Wyższą, oceniana Uczelnia mogła uzyskać maksymalnie 100 punktów. Po zakończeniu badania ocena dokonana przez pracodawców oraz absolwentów i studentów została uśredniona. Wyznaczono następnie średnią ważoną ocen dokonanych przez Uczelnię, pracodawców i absolwentów, gdzie wagi dla Uczelni i absolwentów wynoszą 30%, a dla pracodawców 40%. Przyjęcie najwyższej wartości wagi dla pracodawców wynika z przeświadczenia, iż to oni są w stanie obiektywnie ocenić stopień przygotowania do pracy osoby kończącej daną Uczelnię Wyższą.

¹ Wyniki oceny poszczególnych grup respondentów zostały przedstawione w postaci listy dziesięciu najlepiej ocenionych uczelni wyższych w kolejnych częściach Raportu.

Schemat 1

Algorytm wyznaczania punktacji dla danej Uczelni Wyższej



W ankiecie dla pracodawców zostały wyróżnione dwa moduły: Moduł I – ocena przygotowania studentów do pracy zawodowej (60 punktów) oraz Moduł II – ocena współpracy z Uczelnią (40 punktów).

W ankiecie dla absolwentów wyróżniono cztery moduły: Moduł I: ocena kadry akademickiej (30 punktów), Moduł II – warunki studiowania (10 punktów), Moduł III – ocena działalności Akademickiego Biura Karier (ABK) (10 punktów), Moduł IV – ocena przydatności zdobytej podczas studiów wiedzy w pracy zawodowej (50 punktów).

W ankiecie dla Uczelni również wyróżniono cztery moduły: Moduł I – potencjał naukowy (30 punktów), Moduł II – warunki studiowania (15 punktów), Moduł III – otwarcie na zagranicę (15 punktów), Moduł IV – współpraca z pracodawcami (40 punktów).

Badanie trwało od połowy czerwca do połowy września 2010 roku. Udział w I edycji projektu zadeklarowało 108 Uczelni Wyższych z całego kraju. Po weryfikacji kompletności danych ocenie poddano 55 Uczelni (tabela 1).

Tabela 1

Lista Uczelni Wyższych ocenianych w badaniu

Lp.	Nazwa uczelni
1	Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie
2	Akademia Leona Koźmińskiego
3	Akademia Medyczna im. Piastów Śląskich we Wrocławiu
4	Akademia Obrony Narodowej
5	Akademia Techniczno-Humanistyczna
6	Dolnośląska Szkoła Wyższa
7	Dolnośląska Wyższa Szkoła Służb Publicznych ASESOR we Wrocławiu
8	Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfanteo
9	Krakowska Wyższa Szkoła Promocji Zdrowia
10	Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna w Łowiczu
11	Międzynarodowa Wyższa Szkoła Logistyki i Transportu we Wrocławiu
12	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie
13	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gorzowie Wielkopolskim
14	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Legnicy
15	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nysie
16	Politechnika Częstochowska
17	Politechnika Gdańska
18	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki
19	Politechnika Lubelska
20	Politechnika Warszawska
21	Polsko-Japońska Wyższa Szkoła Technik Komputerowych
22	Poznańska Wyższa Szkoła Biznesu
23	Spółeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
24	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego
25	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
26	Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania im. Generała Jerzego Ziętka
27	Uczelnia Łazarskiego
28	Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie
29	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
30	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
31	Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy Jana Kochanowskiego w Kielcach
32	Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
33	Uniwersytet Opolski
34	Uniwersytet Warszawski
35	Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki
36	Wyższa Szkoła Administracji Publicznej
37	Wyższa Szkoła Administracji Publicznej im. Stanisława Staszica w Białymstoku
38	Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

Lp.	Nazwa uczelni
39	Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu
40	Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu
41	Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu
42	Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej
43	Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
44	Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Informatyczna
45	Wyższa Szkoła Finansów i Informatyki im. Profesora Janusza Chechlińskiego
46	Wyższa Szkoła Gospodarki
47	Wyższa Szkoła Handlu i Usług
48	Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu
49	Wyższa Szkoła Komunikacji i Zarządzania
50	Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie
51	Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej z Siedzibą w Warszawie
52	Wyższa Szkoła Zarządzania w Gdańsku
53	Wyższa Szkoła Zawodowa Kosmetyki i Pielęgnacji Zdrowia
54	Zachodniopomorska Szkoła Biznesu
55	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

Wpłynęło także 945 wypełnionych ankiet od pracodawców oraz 5812 od studentów i absolwentów Uczelni.

Niedostosowania kwalifikacyjno-zawodowe na rynku pracy

Uwagi ogólne

Niedostosowania kwalifikacyjno-zawodowe na rynku pracy występują, gdy struktura kwalifikacji i umiejętności przedstawicieli strony podaźowej tego rynku (poszukujących pracy) nie jest spójna z rodzajem oferowanych przez pracodawców miejsc pracy. Mówiąc wprost – pracodawcy mają znaczne trudności ze znalezieniem pracowników posiadających potrzebne w przedsiębiorstwach kwalifikacje i umiejętności. Sytuacja ta może mieć miejsce zarówno wtedy, gdy mamy do czynienia z tzw. rynkiem pracownika², jak i w przypadku tzw. rynku pracodawcy³. W Polsce występują oba rodzaje rynku pracy – w zależności od kategorii zawodów, z jakimi mamy do czynienia. Wyniki cyklicznie prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny badań popytu na pracę wskazują, że polskie przedsiębiorstwa coraz lepiej dają sobie radę z obsadzaniem wakatów. Na koniec grudnia 2009 r. jedynie około 4% polskich podmiotów gospodarczych posiadało wolne miejsca pracy, podczas gdy w tym samym okresie w 2008 r. posiadanie wakujących stanowisk pracy deklarowało 6,1% polskich przedsiębiorstw⁴. Może być to między innymi konsekwencją prawidłowego wykorzystania funduszy strukturalnych, umożliwiających w coraz większym stopniu dopasowanie kwalifikacji i umiejętności osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców. Jest to również w pewnym stopniu efekt upowszechniania idei kształcenia ustawicznego.

Powody niedopasowań kwalifikacyjno-zawodowych występujących na polskim rynku pracy są różnorodne. Generalnie jednak, jednym z najważniejszych jest brak korelacji między systemem kształcenia a potrzebami pracodawców. W sposób szczególny dotyczy to kształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym. Likwidacja wielu tego typu szkół ma wpływ na to, że najczęściej poszukiwanymi przez pracodawców pracownikami w IV kwartale 2009 r. były osoby legitymujące się właśnie tym poziomem wykształcenia (32,6%)⁵. W mniejszym stopniu dotyczyło to również specjalistów, ponieważ właśnie dla nich przeznaczone było w tym samym okresie co czwarte oferowane wolne miejsca pracy (25,2%, tj. 13,0 tys.)⁶.

² Ten typ nierównowagi jest zdecydowanie korzystniejszy dla podaźowej strony rynku pracy, ponieważ potencjalni pracownicy mogą wybierać spośród wielu ofert pracy, jak również negocjować najbardziej korzystne dla nich warunki zatrudnienia.

³ Nierównowaga o tym charakterze skutkuje zazwyczaj zaostrzeniem kryteriów doboru kandydatów do pracy oraz zwiększaniem się liczby osób bezskutecznie poszukujących pracy. W tym przypadku często mamy również do czynienia z ograniczeniem środków przeznaczanych przez pracodawców na kształcenie pracowników firm, ponieważ korzystniejszym rozwiązaniem jest zastąpienie tych, których kwalifikacje uległy zdewaluowaniu, nowymi pracownikami.

⁴ Por. *Popyt na pracę w 2009 r.*, GUS, Warszawa 2010, s. 18; *Popyt na pracę w 2008 r.*, GUS, Warszawa 2009, s. 19.

⁵ *Popyt na pracę w 2009 r.*, GUS, Warszawa 2010, s. 19. Rok wcześniej odsetek pracodawców poszukujących takich pracowników był jeszcze wyższy (45,0%) (*Popyt na pracę w 2008 r.*, GUS, Warszawa 2009, s. 19).

⁶ *Popyt na pracę w 2009 r.*, GUS, Warszawa 2010, s. 19 i 42

Niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowe w Polsce występują z różnym nasileniem w poszczególnych regionach kraju. W 2009 r. potencjalnie najmniejsze problemy ze znalezieniem zatrudnienia mogli mieć mieszkańcy województwa mazowieckiego, ponieważ właśnie na tym obszarze odnotowano największą liczbę wolnych miejsc pracy (15,0 tys.). Lepsza, w porównaniu do innych regionów kraju, była również sytuacja osób poszukujących pracy w województwie śląskim, gdzie na przestrzeni 2009 r. odnotowano średnio 9 tys. wakatów⁷.

W najtrudniejszej sytuacji na polskim rynku pracy znajdują się oczywiście osoby nie posiadające żadnych kwalifikacji zawodowych. Najczęściej są to osoby, których przygoda z polskim systemem edukacyjnym zakończyła się jeszcze w szkole podstawowej, gimnazjum lub w liceum ogólnokształcącym. Z punktu widzenia pracodawcy, nie daje to nic poza ogólnym wykształceniem średnim. W końcu 2009 r. w rejestrach powiatowych urzędów pracy 20% stanowiły właśnie takie osoby. Ich sytuacja jest tym bardziej dramatyczna, że liczba ich stale rośnie – w porównaniu z 2008 r. ich liczba wzrosła aż o 26,7%⁸.

W 2009 r. największe problemy ze znalezieniem pracowników mieli pracodawcy poszukujący: robotników gospodarczych, pracowników biurowych oraz administracyjnych, telemarketerów, przedstawicieli handlowych, opiekunek dziecięcych, agentów ubezpieczeniowych, sekretarek, pomocy kuchennych, bibliotekarzy, doradców inwestycyjnych, nauczycieli wychowania przedszkolnego, pozostałych robotników pomocniczych w rolnictwie i pokrewnych, żołnierzy zawodowych, wychowawców w placówkach oświatowych, wychowawczych, i opiekuńczych, operatorów koparek i zwałowarek, konserwatorów budynków, opiekunek domowych, opiekunów w domu pomocy społecznej, pracowników kancelaryjnych, brukarzy, pozostałych kucharzy, kierowców ciągników siodłowych, opiekunek środowiskowych, archiwistów, robotników pomocniczych przy konserwacji terenów zieleni, pokojowych do pracy w hotelu, glazurników, rejestratorek medycznych oraz animatorów kultury⁹. Natomiast największe trudności ze znalezieniem zatrudnienia w 2009 r. w Polsce mieli: sprzedawcy, asystenci ekonomiczni, ślusarze i technicy mechanicy. Liczba bezrobotnych reprezentujących te zawody, znajdujących się w rejestrach powiatowych urzędów pracy nadal była znacznie wyższa niż liczba wpływających od pracodawców ofert pracy. W przypadku niektórych zawodów (asystent ekonomiczny, technik mechanik, ekonomista, kucharz, technik żywienia i gospodarstwa domowego, murarz, technik budownictwa, piekarz, cukiernik, technik elektronik, technik elektryk, kucharz małej gastronomii)¹⁰, zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem takich pracowników było jeszcze mniejsze niż w roku poprzednim.

⁷ Tamże, s. 19 i 42.

⁸ Dane pochodzą z raportu *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2009 r.*, Część I diagnostyczna, MPiPS, Warszawa 2010.

⁹ *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2009 r.*, Część I diagnostyczna, MPiPS, Warszawa 2010, s.

13.

¹⁰ Tamże, s. 15.

Umiejętności absolwentów Uczelni Wyższych

Przeprowadzone w ramach projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom analizy jednoznacznie wykazały, iż z punktu widzenia pracodawcy najbardziej poszukiwane u kandydatów do pracy są wiedza i umiejętności oraz doświadczenie zawodowe (tabela 2). W obu tych obszarach istotną rolę do odegrania ma Uczelnia Wyższa, chociaż nie ma wątpliwości, że główny nacisk powinien zostać położony na przekazywanie wiedzy i kształtowanie umiejętności poszukiwanych na rynku pracy. W drugim obszarze rola Uczelni sprowadza się do stworzenia studentom możliwości nabycia doświadczenia zawodowego jeszcze w trakcie studiów poprzez nawiązanie współpracy z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk i staży. Okazuje się natomiast, iż kwestią wtórną jest to, jakie wymagania finansowe ma kandydat do pracy, czy jaką Uczelnię ukończył. Jest to istotna informacja dla Uczelni Wyższych, gdyż wskazuje, iż prestiż Uczelni w długim horyzoncie czasu zależy przede wszystkim od tego, czy Uczelnia kształci młodzież zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Tabela 2

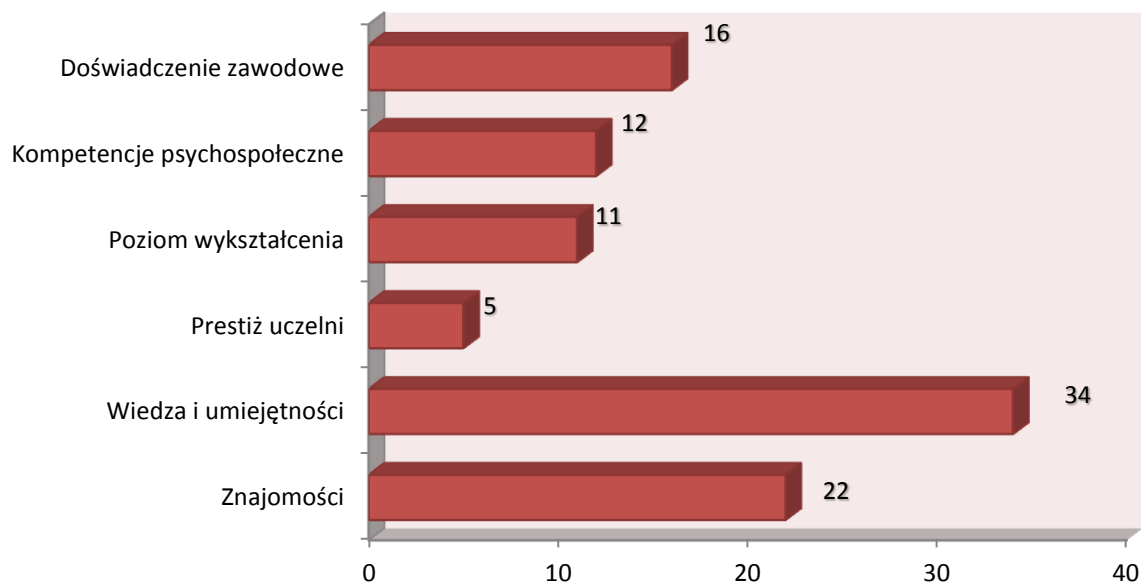
Kluczowe kryterium wyboru kandydata do pracy (n=586)

Kryterium	Odsetek wskazań
Wiedza i umiejętności	83
Doświadczenie zawodowe	64
Kompetencje psycho-społeczne	42
Poziom wykształcenia	38
Wymagania finansowe	24
Uczelnia/szkoła, którą kandydat ukończył	15

Odpowiedzi absolwentów, którym po zakończeniu nauki udało się znaleźć pracę potwierdzają obraz rysujący się na podstawie analizy ocen pracodawców co do podstawowych kryteriów wyboru kandydatów do pracy. 34% absolwentów wskazało bowiem, iż powodem, który w największym stopniu przyczynił się do znalezienia przez nich zatrudnienia po zakończeniu nauki była zdobyta wiedza i umiejętności (wykres 1). Ważnym czynnikiem jest również posiadanie doświadczenia zawodowego. Ten powód wskazało już nieco mniej respondentów (16%). Wciąż ogromne znaczenie mają kontakty nieformalne – nieco ponad 1/5 absolwentów znalazła pracę jedynie dzięki posiadanym znajomościom.

Wykres 1

**Czynniki decydujące o znalezieniu zatrudnienia
przez absolwentów szkół wyższych (w %)**



Podsumowując, podczas naboru nowych pracowników pracodawcy zwracają głównie uwagę na rzeczywiście posiadane przez absolwentów kompetencje. Niestety, ocena umiejętności absolwentów Uczelni Wyższych nie wypada zbyt dobrze. Pracodawcy w ramach badania zostali poproszeni o ocenę przygotowania absolwentów Uczelni Wyższych do pracy zawodowej na skali 1–10, gdzie 1 oznaczało całkowity brak przygotowania, a 10 bardzo dobre przygotowanie. Przygotowanie teoretyczne zostało ocenione na 7,4, a praktyczne na 5,76. Taki rozkład odpowiedzi potwierdza wyniki innych badań prowadzonych w Polsce, w których pracodawcy wskazują na zbyt mały zasób umiejętności praktycznych w stosunku do wiedzy teoretycznej. Innym problemem, na który bezpośrednio wskazują wyniki badania przeprowadzonego w ramach projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, są duże kłopoty absolwentów polskich Uczelni z wykorzystaniem posiadanej wiedzy teoretycznej w praktyce (tabela 3).

Najczęściej wskazywaną przez pracodawców umiejętnością deficytową była umiejętność łączenia teorii z praktyką. Znaczna skala deficytu występuje również w przypadku umiejętności organizacji pracy, obsługi klienta i kontaktu z klientem, rozwiązywania problemów, czy znajomości języków obcych.

Są to głównie umiejętności zaliczane do kategorii umiejętności miękkich, czy ponadzawodowych, których, jak wynika z analiz, większość polskich Uczelni Wyższych nie rozwija w wystarczającym stopniu.

Tabela 3

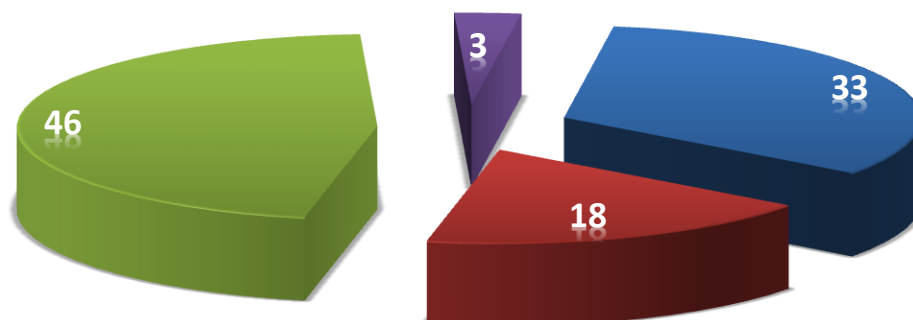
Umiejętności deficytowe w oczach pracodawców (n=491)

Umiejętności	Odsetek wskazań
Umiejętność łączenia teorii z praktyką	45
Umiejętność organizacji pracy	37
Umiejętność obsługi klienta/kontakt z klientem	34
Umiejętność rozwiązywania problemów	32
Znajomość języków obcych	30
Umiejętności interpersonalne	24
Kreatywność	23
Umiejętność pracy w grupie	22
Umiejętność dostosowania się do zmian w otoczeniu	22
Umiejętność obsługi maszyn urządzeń	10
Umiejętność szybkiego uczenia się	9
Umiejętność obsługi komputera i Internetu	9

Zastanawiające jest, że mimo powszechności nauczania języków obcych na Uczelniach Wyższych w ramach lektoratów pracodawcy nadal dostrzegają istotne braki w poziomie znajomości tych języków wśród absolwentów. Pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół wyższych oczekują, że znajomość ta będzie na wysokim poziomie, szczególnie jeśli chodzi o zakres związany z wykonywanym zawodem. Największe wymagania w tym zakresie mają przedsiębiorstwa prowadzące swoją działalność na skalę międzynarodową, które mają do czynienia z wieloma kontrahentami i partnerami zagranicznymi. Dobrym rozwiązaniem tego problemu jest umożliwienie studentom kształcenia w języku obcym. Wymaga to od Uczelni nie tylko dodatkowych nakładów finansowych, ale również posiadania odpowiednich kompetencji przez nauczycieli akademickich oraz wysokiego poziomu znajomości języka obcego od studentów. W rezultacie, z możliwości studiowania w języku obcym korzysta niewielu studentów. Jedynie 33% respondentów studiowało na Uczelni, gdzie cały program studiów mógł być realizowany w języku obcym, a 18% miała możliwość uczestniczenia w zajęciach prowadzonych w języku obcym tylko w przypadku wybranych przedmiotów (poza lektoratem z języka obcego) – wykres 2. Niepokojące jest natomiast to, iż wśród uczestniczących w badaniu studentów aż 46% nie miała w ogóle możliwości studiowania w języku obcym.

Wykres 2

Możliwości studiowania w języku obcym



- Tak, cały program studiów mógł być realizowany w języku obcym
- Tak, ale tylko dla poszczególnych przedmiotów
- Nie
- Nie wiem, nigdy się tym nie interesowałem

Te dość niepokojące wyniki dotyczące studiowania w języku obcym na polskich Uczelniach łagodzone są możliwością realizacji części studiów przez studentów za granicą, w ramach współpracy z zagranicznymi Uczelniami. Istnienie takiej możliwości na swojej Uczelni deklarowała większość badanych studentów i absolwentów (81%).

Współpraca Uczelni ze światem biznesu i instytucjami otoczenia

Uczelnie Wyższe funkcjonują w skomplikowanym otoczeniu. Z jednej strony, ich zadaniem jest spełnianie oczekiwań stawianych przez przedsiębiorstwa i różne instytucje – to przecież dla nich kształcą przyszłą kadre. Z drugiej zaś, muszą dbać o interesy swojego głównego klienta, czyli studentów. To wszystko odbywa się w ramach rozwiązań instytucjonalnych narzuconych przepisami prawa. Okazuje się jednak, iż interesy pracodawców i studentów są zbieżne – pracodawcy poszukują wysoko wykształconych pracowników, natomiast celem studentów jest uzyskanie wykształcenia i umiejętności gwarantujących szybkie znalezienie satysfakcjonującej ich pracy. Weryfikacja następuje na rynku pracy. To z rynku pracy płyną kluczowe informacje na temat zapotrzebowania na kompetencje zasobów pracy, które dostarcza, czy też powinna dostarczać, Uczelnia. Każda Uczelnia wyższa powinna mieć dobrą orientację w obecnej i prognozowanej sytuacji na rynku pracy. Skąd Uczelnie mogą brać informacje na temat struktury popytu na kompetencje? Przy braku ogólnopolskiego systemu prognozowania popytu na pracę, bardzo ważna jest ich współpraca z instytucjami rynku pracy, w tym z publicznymi służbami zatrudnienia, i korzystanie z dostępnych zasobów informacyjnych w postaci raportów i opracowań.

Praktycznie wszystkie, z poddanych ocenie w ramach projektu, Uczelnie Wyższe zadeklarowały, że gromadzą informacje o sytuacji na rynku pracy. Korzystają przy tym przede wszystkim ze źródeł ogólnodostępnych – opracowań urzędów pracy (powiatowych i wojewódzkich), ogłoszeń prasowych i portali internetowych (analizy ofert pracy). Niestety, nie wszystkie Uczelnie są w stanie ocenić jakość opracowań, z których korzystają – dobrym przykładem jest wskazywany „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, który uważany jest przez ekspertów rynku pracy za niezbyt rzetelne źródło informacji o rynku pracy, ze względu na stosowaną do jego opracowania metodologię. Informacje o sytuacji na rynku pracy gromadzone są również podczas targów pracy, czy konferencji organizowanych przez instytucje rynku pracy. Niektóre z Uczelni sięgają także po informacje bezpośrednio z przedsiębiorstw, które funkcjonują na regionalnym rynku, czy też informacje dostępne w Obserwatoriach Rynku Pracy funkcjonujących zazwyczaj przy Wojewódzkich Urzędach Pracy. Żadna z Uczelni nie wskazała natomiast, iż w ramach analiz rynku pracy opracowuje projekcje zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności poszukiwane na rynku pracy w perspektywie krótko- i średniookresowej.

Współpraca z działającymi na regionalnym rynku przedsiębiorcami może opierać się na Radzie Biznesu – ciele doradczym powoływanym przy danej Uczelni, w której skład wchodzi, poza przedstawicielami Uczelni, przedstawiciele przedsiębiorstw. W ten sposób Uczelnia dysponuje najnowszymi informacjami z rynku i może reagować na zachodzące na nim zmiany. Okazuje się jednak, że wiele Uczelni Wyższych nie wykorzystuje tej formy kontaktu z pracodawcami – jedynie 26 na 55 Uczelni Wyższych zadeklarowało, że posiada organ doradczy w postaci Rady Biznesu, czy Rady Pracodawców. Jest to obszar, w którym występuje znaczna przestrzeń do podjęcia działań przez Uczelnie, mających na celu poprawę przepływu informacji ze świata biznesu do świata nauki, skutkujących lepszą odpowiedzią na zmiany zachodzące w otoczeniu.



Rady Biznesu powstają również przy jednostkach organizacyjnych Uczelni (np. wydziałach), choć nie jest to zbyt popularna forma współpracy (jedynie 11 Uczelni wskazało, że przy ich jednostkach organizacyjnych funkcjonują tego typu ciała doradcze), przy czym należy podkreślić, iż niektóre Uczelnie nie mają Rad Biznesu na poziomie Uczelni, natomiast działają one właśnie na poziomie jednostek organizacyjnych Uczelni.

Posiadanie w swojej strukturze Akademickiego Biura Karier, czy jednostki pełniącej tę funkcję jest w zasadzie standardem w Uczelniach Wyższych. Wydaje się jednak, iż skuteczność ABK w wielu Uczelniach jest niska¹¹. Z odpowiedzi udzielonych przez pracodawców wynika, iż ich współpraca z ABK sprowadza się przede wszystkim do przekazywania informacji o wolnych miejscach pracy (na taki rodzaj współpracy wskazało 82% pracodawców współpracujących z ABK), a także, co należy uznać za pozytywny przejaw, organizowanie praktyk i staży dla studentów (60%). Niestety, znacznie rzadziej w ramach współpracy z ABK pracodawcy przekazują informacje na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności (zaledwie 28% – ten obszar współpracy z pewnością wymaga poprawy), organizują szkolenia (15%), czy seminaria (13%).

Działania podejmowane przez Akademickie Biura Karier nie wzbudzają niestety zaufania studentów – z ich usług skorzystało jedynie 28% biorących udział w badaniu absolwentów i studentów polskich szkół wyższych. Potencjalny wpływ na to może mieć kilka czynników:

- zniechęcenie osoby, która chciała skorzystać z pomocy oferowanej przez ABK, ale jej nie uzyskała,
- nieefektywne działania promujące ABK i oferowane przez nią usługi, czego efektem jest to, iż studenci nie wiedzą w ogóle o jej istnieniu lub też nie mają pojęcia czym się ona zajmuje;
- niska efektywność oferowanej pomocy, co powoduje, że studenci nie szukają pomocy w ABK, gdyż są przekonani, że i tak jej tam nie otrzymają.

Współpraca w ramach praktyk i staży jest niewątpliwie obszarem, który charakteryzuje się dużym potencjałem rozwojowym, gdyż jak wynika z badań, jedynie około 1/3 przedsiębiorstw przyjmuje studentów na praktyki lub staże. I tu oczywiście można oczekiwać aktywności ze strony Uczelni Wyższych, przy czym należy pamiętać, że Uczelnie w tym obszarze mają ograniczone możliwości wpływania na pracodawców. Tym niemniej, przedsiębiorstwa, które zadeklarowały, że poza kontaktami z Akademickimi biurami Karier współpracują z Uczelniami Wyższymi, wskazywały najczęściej właśnie rekrutację na praktyki i staże jako formę współpracy (tabela 4).

¹¹ Część uczelni nie była w stanie podać danych na temat podstawowych statystyk dotyczących działalności ABK (np. liczby studentów i absolwentów zarejestrowanych w ABK).

Tabela 4

Formy współpracy podejmowane przez pracodawców z Uczelniami Wyższymi poza ABK

Zakres współpracy	Odsetek wskazań
Rekrutacja studentów na praktyki i staże	91
Udział w konferencjach i seminariach naukowych organizowanych przez Uczelnie	66
Współpraca z pracownikami Uczelni w zakresie tworzenia nowych rozwiązań biznesowych (produkty, usługi, metody zarządzania, itp.)	58
Organizowanie targów pracy, prezentacji firm na uczelniach	56
Pracownicy firmy prowadzą zajęcia na Uczelni	38
Przeprowadzenie naboru i preselekcji studentów i absolwentów na zlecenie pracodawców	19
Współpraca w zakresie wdrożeń	19
Współpraca z akademickimi inkubatorami przedsiębiorczości	12
Członkostwo organu doradczego działającego przy Uczelni/Wydziale (np. Rada Pracodawców, Rada Biznesu)	10

Dużym zainteresowaniem wśród pracodawców cieszy się również uczestniczenie w konferencjach i seminariach organizowanych przez Uczelnie, tworzenie nowych rozwiązań biznesowych przy współudziale pracowników naukowych Uczelni, czy też promocja firm w ramach targów pracy czy prezentacji na Uczelniach Wyższych.

Badanie losów absolwentów

Jednym ze sposobów analizowania wyników kształcenia wyższego jest badanie losów absolwentów Uczelni. Absolwent szkoły wyższej poprzez swoje pierwsze doświadczenia w pracy może oceniać przydatność wiedzy i umiejętności zdobytych w szkole do rzeczywistych wymagań stanowisk pracy i oczekiwań pracodawców. Informacja o zawodowych losach absolwentów szkół wyższych i ich przydatności zawodowej, to rzeczywista i całościowa ocena wyników kształcenia wyższego.

Losy absolwentów stają się ostatecznym kryterium oceny efektywności kształcenia wyższego. Rzeczywiste, całościowe określenie wyników pracy dydaktycznej zawarte jest w ocenie absolwenta Uczelni. W świetle tych informacji ocenia się uczelniane metody przygotowania zawodowego jako wystarczające lub niewystarczające do funkcjonowania na rynku pracy, pokazując jednocześnie, w jakim obszarze kwalifikacyjnym „niedomaga” absolwent przygotowany uczelnianymi metodami. W ten sposób można obserwować i opisywać stan przygotowania, a jednocześnie weryfikować, na tle potrzeb gospodarczych, słuszność i efektywność wysiłków Uczelni i jej nauczycieli.

Coraz częściej absolwenci Uczelni mają problemy z rozpoczynaniem karier zawodowych, szczególnie w przypadku podejmowania pracy w zawodzie wyuczonym. Z badań przeprowadzonych w projekcie Uczelnia Przyjazna Pracodawcom wynika, że jedynie 57% absolwentów Uczelni Wyższych podejmuje pierwszą pracę w wyuczonym zawodzie.

Jeszcze do niedawna większość Uczelni Wyższych nie dysponowała informacjami na temat tego, co dzieje się z ich absolwentami na rynku pracy, czy znajdują zatrudnienie czy są bezrobotni, jakie mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia? Sytuacja w tym zakresie ulega jednak poprawie. Z 55 Uczelni Wyższych poddanych ocenie w ramach projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, tylko 44 analizują, w mniej lub bardziej kompleksowy sposób, losy swoich absolwentów. Różnorodność stosowanych metod jest duża – poczynając od najprostszych, wymienianych przez wiele Uczelni, badań ankietowych, po zintegrowane systemy informatyczne do zarządzania Uczelnią, posiadającą moduły pozwalające na śledzenie losów absolwentów. Część Uczelni Wyższych analizuje losy absolwentów jedynie na wybranych kierunkach studiów, niektóre Uczelnie wdrażają pilotażowe badania losów absolwentów. Istotne jest natomiast to, że Uczelnie starają się nie tracić kontaktu ze swoimi wychowankami; zbierają od nich dane (adresy poczty elektronicznej, czy numery telefonów), budując bazę kontaktów, która może być wykorzystana do badania ich losów w późniejszym czasie. Coraz więcej Uczelni Wyższych sięga po narzędzia informatyczne służące śledzeniu losów absolwentów; duża część komunikacji Uczelnia – absolwent odbywa się w Internecie poprzez pocztę elektroniczną. Część Uczelni prowadzi analizy losów absolwentów wykorzystując bazy stowarzyszeń absolwentów czy biur karier.

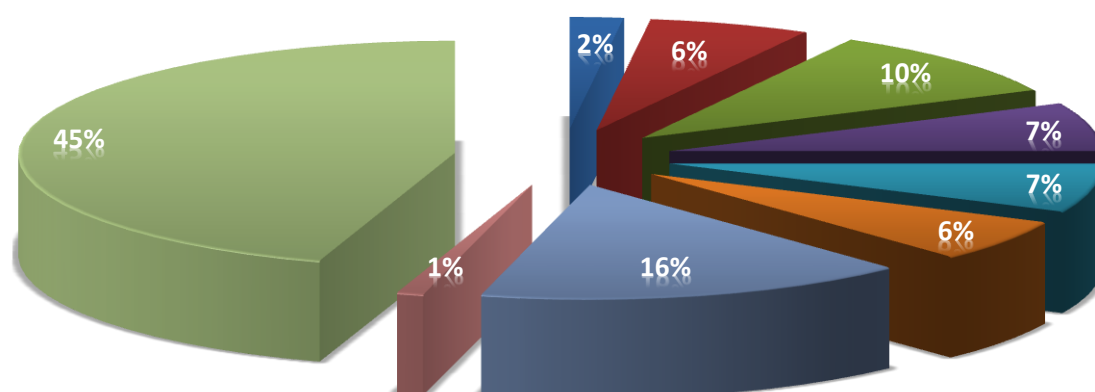
Zidentyfikowano również Uczelnie, które w sposób profesjonalny podchodzą do tej problematyki i zbierają dane do analiz w kilku punktach czasu – zaraz po ukończeniu studiów, 3 lata po ukończeniu, a następnie 5 lat po ukończeniu. Takie podejście pozwala na analizę dynamiczną, która doskonale uzupełnia statyczny obraz, jaki można zbudować na podstawie analizy dokonanej dla danego punktu w czasie.

Absolwenci Uczelni na rynku pracy

Jedną z miar pokazującą skuteczność polskich Uczelni Wyższych jest długość okresu poszukiwania pracy przez absolwentów. Z przeprowadzonych badań wynika, że znaczna część osób podejmuje pracę już w trakcie studiów (45% badanej populacji studentów i absolwentów) – wykres 3. Młodzi ludzie, którzy decydują się na łączenie nauki z pracą zawodową mają świadomość, że pracodawcy przywiązują dużą wagę do doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy – zyskują w ten sposób nie tylko pracownika posiadającego potrzebne umiejętności praktyczne, ale również osobę, która zdążyła już zinternalizować postawy i cechy, które powinien posiadać tzw. „dobry pracownik”. Podejmowanie pracy w trakcie studiów jest strategią umożliwiającą studentom rozwinięcie umiejętności praktycznych, których nie są w stanie rozwinąć na Uczelni.

Wykres 3

Okres poszukiwania pracy po zakończeniu nauki w szkole wyższej



- Do 2 lat
- Do 3 miesięcy
- Do miesiąca
- Jeszcze nie znalazłam/znalazłem pracy
- Podjęcie pracy w czasie studiów
- Do 2 tygodni
- Do 6 miesięcy
- Do roku
- Ponad 2 lata

Po ukończeniu studiów, 9% respondentów poszukiwało pracy do roku lub dłużej, a 23% krócej niż trzy miesiące. W badanej populacji znalazł się znaczny odsetek absolwentów, którzy dotychczas nie znaleźli pracy (16%).

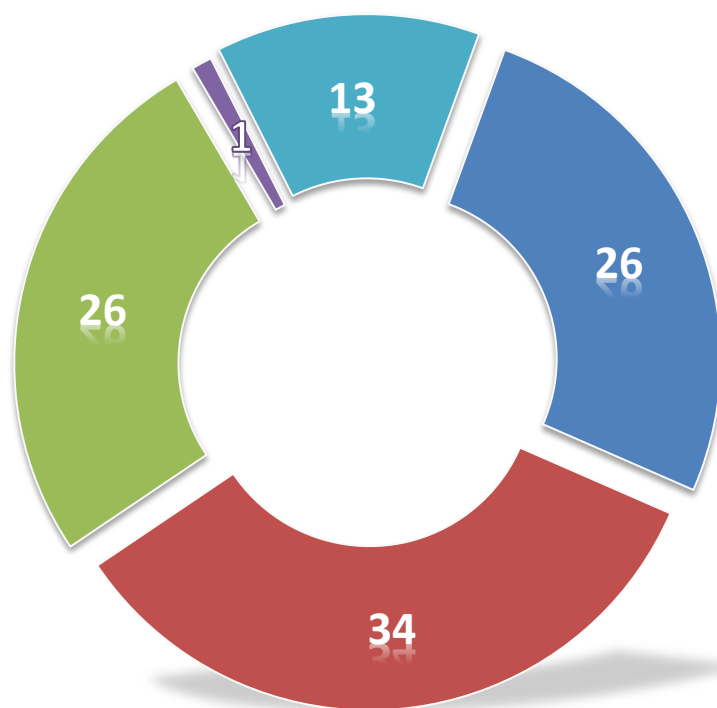
Badania wykazały również, że są kierunki, po ukończeniu których absolwenci mogą szybko znaleźć pracę zgodną ze swoim wykształceniem, ale są również i takie, gdzie podjęcie pracy wiąże się z koniecznością wykonywania innego zawodu niż wyuczony. Spośród biorących udział w badaniu

absolwentów, którzy po zakończeniu nauki znaleźli pracę, większość (57%) podjęła pracę zgodną z kierunkiem kształcenia. Natomiast w przypadku aż 43% respondentów wybrany przez nich kierunek kształcenia był niezgodny z potrzebami rynku pracy i byli zmuszeni do podjęcia pracy w innym zawodzie niż wyuczony.

Nawet podjęcie pracy zgodnej z kierunkiem kształcenia nie oznacza końca procesu kształcenia. Z badań wynika bowiem, że większość absolwentów (65%) zmuszona była do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych po ukończeniu studiów. Absolwenci szkół wyższych są świadomi swoich braków, o czym świadczą samodzielnie podejmowane przez nich decyzje o uczestnictwie w różnych formach kształcenia podnoszących ich kwalifikacje zawodowe (64% biorących udział w badaniu respondentów) – wykres 4.

Wykres 4

Formy kształcenia, w jakich uczestniczyli absolwenci szkół wyższych po ukończeniu studiów



- Kursy i szkolenia organizowane przez przedsiębiorstwo, w którym pracuję/pracowałem
- Kursy i szkolenia, na które sam się zdecydowałem
- Studia podyplomowe
- Studia MBA
- Inne



Te braki dostrzegają również pracodawcy, dla których zatrudnienie absolwenta często związane jest z poniesieniem dodatkowych kosztów związanych z koniecznością uzupełnienia jego wiedzy i umiejętności, aby mógł w sposób kompetentny wywiązywać się ze swoich obowiązków zawodowych. Nieco ponad 1/4 absolwentów, którzy podjęli po zakończeniu nauki pracę, uczestniczyła w różnego rodzaju kursach lub szkoleniach organizowanych przez swoich pracodawców.

Samocena dokonana przez Uczelnie – lista top 10

Zgodnie z przyjętymi kryteriami samooceny Uczelni Wyższych, która obejmowała potencjał naukowy, warunki studiowania, otwarcie na zagranicę oraz współpracę z pracodawcami, najwięcej punktów uzyskała Politechnika Warszawska. Na drugim miejscu uplasowała się Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, a na trzecim – Politechnika Gdańska. Warto podkreślić, że wszystkie Uczelnie, które zajęły czołowe miejsca to Uczelnie techniczne (tabela 5).

Tabela 5

Lista najlepszych Uczelni na podstawie wyników samooceny

Lp.	Nazwa Uczelni	Punkty
1	Politechnika Warszawska	89
2	Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie	85
3	Politechnika Gdańska	80,5
4	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego	79,5
5	Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie	79,5
6	Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu	77
7	Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej z siedzibą w Warszawie	76
8	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	74,5
9	Akademia Medyczna im. Piastów Śląskich we Wrocławiu	72,5
10	Uniwersytet Warszawski	72,5

Ocena dokonana przez absolwentów i studentów – lista top 10

Studenci i absolwenci oceniali swoje Uczelnie Wyższe przez pryzmat stopnia fachowości i przygotowania kadry akademickiej, warunków studiowania, działalności Akademickiego Biura Karier oraz przydatności w pracy zawodowej zdobytej podczas studiów wiedzy. Ten ostatni element najbardziej ważył w ogólnej ocenie Uczelni, co spowodowało, iż ogólna ocena wypadła raczej średnio – wszystkie ocenianie Uczelnie uzyskały wynik poniżej 50 punktów. Najlepiej oceniono Uniwersytet Warszawski. Na drugim miejscu uplasowała się Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, a na trzecim – Uniwersytet Wrocławski (tabela 6).

Tabela 6

Lista najlepszych Uczelni na podstawie oceny absolwentów i studentów

Lp.	Nazwa Uczelni	Punkty
1	Uniwersytet Warszawski	49,72
2	Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania	48,63
3	Uniwersytet Wrocławski	48,12
4	Politechnika Warszawska	47,92
5	Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania im. Generała Jerzego Ziętka	47,44
6	Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu	47,29
7	Uczelnia Łazarskiego	46,95
8	Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej	46,87
9	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	45,98
10	Wyższa Szkoła Komunikacji i Zarządzania	45,77

Ocena dokonana przez pracodawców – lista top 10

Pracodawcy oceniali Uczelnie wyższe przez pryzmat dwóch elementów: przygotowania absolwentów do pracy zawodowej oraz współpracy z Uczelnią. Podobnie jak w przypadku oceny dokonanej przez studentów i absolwentów, ocena pracodawców była krytyczna – jedynie Szkoła Główna Handlowa uzyskała wynik powyżej 50 punktów. Na drugim miejscu znalazł się Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, a na trzecim – Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania (tabela 7).

Tabela 7

Lista najlepszych Uczelni na podstawie oceny pracodawców

Lp.	Nazwa Uczelni	Punkty
1	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	51
2	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	48,6
3	Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania	47,8
4	Politechnika Warszawska	46,3
5	Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamickiego w Katowicach	43,5
6	Akademia Leona Koźmińskiego	43,4
7	Uniwersytet Warszawski	42,3
8	Politechnika Gdańska	41,9
9	Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie	40,1
10	Politechnika Łódzka	39,5

Uczelnie Przyjazne Pracodawcom

Na podstawie przeprowadzonych badań wyłoniono 8 Uczelni, które wnoszą istotny udział w budowanie przewagi konkurencyjnej i pozycji rynkowej przedsiębiorstw, a pośrednio pozytywnie oddziałują na potencjał ekonomiczny całej polskiej gospodarki. Uczelniom tym nadano honorowe tytuły Uczelnia Przyjazna Pracodawcom (tabela 8).

Tabela 8

Lista Uczelni Przyjaznych Pracodawcom

Lp.	Nazwa Uczelni	Ocena ogólna
1	Politechnika Warszawska	59,6
2	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	56,6
3	Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania	54,1
4	Uniwersytet Warszawski	53,6
5	Politechnika Gdańska	52,4
6	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki	45,8
7	Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	44,5
8	Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	44,1

Należy podkreślić, że tytuły Uczelnia Przyjazna Pracodawcom mogły zostać przyznane jedynie tym Uczelniom, które zostały ocenione zarówno przez studentów i absolwentów, jak i przez pracodawców.

Analiza wyników wskazuje, że klucz do sukcesu tych Uczelni tkwi właśnie w ocenie pracodawców i absolwentów – najlepszym przykładem jest Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, która, mimo że nie znalazła się na liście najlepszych dziesięciu Uczelni opracowanej na podstawie samooceny Uczelni, uzyskała trzeci wynik w ocenie ogólnej. Pokazuje to dobitnie, jak duże znaczenie dla budowania pozycji Uczelni Wyższej ma współpraca z pracodawcami i kształcenie studentów zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Podsumowanie i rekomendacje

Na polskim rynku pracy mamy do czynienia ze znacznym niedopasowaniem kwalifikacji zawodowych, posiadanych przez pracowników i osoby poszukujące zatrudnienia, z rzeczywistymi potrzebami pracodawców. Coraz częściej pracodawcy zmuszeni są do ponoszenia dodatkowych nakładów finansowych związanych z uzupełnieniem kwalifikacji zawodowych nowo przyjętych pracowników, aby w sposób kompetentny mogli oni wywiązywać się ze swoich obowiązków zawodowych.

Niedopasowania te pogłębia szybko postępujący rozwój technologii teleinformatycznych, który wymusza w wielu dziedzinach gospodarki częste i systematyczne inwestowanie w uzupełnianie umiejętności posiadanych przez pracowników w zakresie obsługi komputerów, Internetu, czy innych nowinek teleinformatycznych. Sytuację tę pogarsza istniejący w Polsce system kształcenia zawodowego. Kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zawodowe i Uczelnie Wyższe, często odbiegają od potrzeb rynku pracy, czego konsekwencją jest rosnący poziom bezrobocia wśród osób młodych. Są jednak również i takie szkoły wyższe, których absolwenci nie mają żadnych problemów ze znalezieniem zatrudnienia po zakończeniu nauki. Świadczy to o istnieniu znacznego zróżnicowania w poziomie i jakości kształcenia oferowanego przez polskie uczelnie. Jedynie zapewnienie studentom możliwości zdobycia wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych na wysokim poziomie może zapewnić wysoką efektywność kształcenia w szkołach wyższych i przyczynić się do zmniejszenia niedopasowań w zakresie kwalifikacyjno-zawodowym na rynku pracy, i poziomu bezrobocia osób młodych.

Przeprowadzone badania jednoznacznie wskazują, iż dla pracodawców przy zatrudnianiu pracownika najważniejsza jest wiedza i umiejętności posiadane przez kandydata do pracy. To, jaką Uczelnię ukończyła dana osoba nie jest kluczowym kryterium brany pod uwagę przez pracodawcę. Uczelnie powinny więc skupić się na dostarczaniu wiedzy i rozwijaniu umiejętności poszukiwanych na rynku pracy – to jest podstawowy czynnik ich sukcesu.

Obecnie sytuacja w tym obszarze daleka jest od doskonałości – pracodawcy biorący udział w badaniach ocenili, na skali 1–10 (gdzie 1 oznacza całkowity brak przygotowania, a 10 bardzo dobre przygotowanie), przygotowanie teoretyczne absolwentów Uczelni na 7,4, a umiejętności praktyczne na 5,76 punktów. Ten rozdzźwięk między teorią a praktyką jest o tyle istotny, że znaczna część absolwentów ma problemy z wykorzystaniem wiedzy teoretycznej w praktyce – zdaniem pracodawców największy deficyt umiejętności występuje właśnie w zakresie łączenia teorii z praktyką.

Położenie większego nacisku na praktykę jest jednym z obszarów, które powinno uzyskać priorytet w działaniach Uczelni Wyższych. Realizacja tego postulatu będzie możliwa jedynie dzięki bliższej współpracy Uczelni z pracodawcami w dwóch podstawowych wymiarach: diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności – zgłaszanego przez pracodawców oraz umożliwienie studentom nabycia praktycznych umiejętności – w ramach staży, praktyk, czy seminariów organizowanych wspólnie z przedsiębiorstwami.

Obecnie Uczelnie Wyższe starają się analizować sytuację na regionalnych rynkach pracy sięgając głównie do opracowań zewnętrznych, przygotowywanych przez urzędy pracy lub inne instytucje zajmujące się analizami rynku pracy. Niewątpliwie istnieje potrzeba szerszego włączenia w te działania pracodawców. Formy mogą być różne. Uczelnie, które powołały ciała doradcze w postaci Rad Biznesu winny tę współpracę wzmacniać i rozwijać. Natomiast te, które dotychczas nie posiadają Rad Biznesu powinny jak najszybciej rozważyć ich powołanie. Istotną rolę do odegrania mają również Akademickie



Biura Karier. Powinny one gromadzić informacje nie tylko o ofertach zgłaszanych przez pracodawców (jak wynika z oceny pracodawców, właśnie to jest głównym zajęciem większości biur karier), ale także zająć się dokładniejszą analizą potrzeb rynku pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym i gromadzeniem informacji o konkretnych potrzebach pracodawców, aby dostosować programy kształcenia do wymogów nowoczesnego rynku pracy.

Współpraca Uczelni z pracodawcami w drugim wymiarze powinna skupiać się na umożliwieniu studentom zdobycia praktycznych umiejętności – i ta forma współpracy także wymaga poprawy. Ponownie, ważną rolę do odegrania mają tutaj Akademickie Biura Karier, które w kompleksowy sposób powinny zajmować się obsługą strony popytowej i podaźowej – studentów i absolwentów oraz pracodawców. Niewątpliwie istotnym działaniem jest wzmocnienie roli ABK jako wewnętrznej jednostki Uczelni, oferującej szeroki wachlarz usług. Obecnie potencjał ABK jest w większości przypadków niewykorzystany.

Decyzje rangi strategicznej w zakresie współpracy z pracodawcami i dostosowaniem programów kształcenia powinny zapadać na poziomie Rady Biznesu, natomiast działalnością operacyjną, skupiającą się na podejmowaniu wspólnych działań z konkretnymi pracodawcami, powinny się zająć Akademickie Biura Karier. Taki model współpracy powinien przynieść korzyści wszystkim aktorom rynku pracy.

O partnerach projektu

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych od ponad 45 lat jest placówką naukowo-badawczą, podejmującą problemy pracy i polityki społecznej w sposób interdyscyplinarny. Wysoka pozycja naukowa IPiSS to efekt myśli grona wybitnych profesorów oraz konsekwentnego realizowania celu – stałego dostosowywania kierunków prac badawczych do bieżących potrzeb polityki społeczno-gospodarczej Polski. Wyniki prac instytutu są upowszechniane w formie książek, artykułów, wywiadów, konferencji naukowych, seminariów oraz głosów w dyskusjach i debatach społecznych.

Więcej informacji na stronie <http://www.ipiss.com.pl/>

eDialog

Od 2009 roku **eDialog Sp. z o. o.** jest dostawcą nowoczesnych rozwiązań informatycznych wspierających procesy zarządzania rozwojem personelu oraz procesy komunikacyjne. Oferta spółki obejmuje:

- system **MinervaPRO** - oprogramowanie wspomagające proces zarządzania kompetencjami personelu, procesy rozwoju zawodowego i szkoleń,
- systemy wideo-komunikacyjne z wykorzystaniem technik internetowych:
 - **eDialogLecture** - wspomaganie nauczania na odległość – wirtualne wykłady i ćwiczenia, a także konferencje poprzez Internet,
 - **eDialogInquiry** - prowadzenie badań ankietowych z wykorzystaniem Internetu,
 - **eDialogConnector** - prowadzenie „wirtualnych” spotkań zespołów projektowych i grup roboczych,
 - **eDialogConsultant** - świadczenie usług doradczych, wsparcie procesu sprzedaży, biuro obsługi klienta,
 - **eDialogWebcast** - transmisje internetowe z konferencji, spotkań i innych wydarzeń.

Obecnie **eDialog Sp. z o. o.** skupia się na: rozwijaniu i wdrażaniu oprogramowania **MinervaPRO**, utrzymaniu i rozwijaniu dodatkowych, użytecznych funkcjonalności systemu **Platforma e-Dialog**, realizowaniu, razem z Partnerami, badań stopnia dopasowania oferty kształcenia Uczelni Wyższych do potrzeb rynku pracy; rozwijaniu i wdrażaniu internetowego oprogramowania komunikacyjnego.

Więcej informacji na stronie <http://www.edialog.pl/>.



Kontakt:

Zespół projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom

tel: 422091746

www: <http://www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl>

mail: info@uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl