

# Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2014-2015

UNIWERSYTET KARDYNAŁA STEFANA WYSZYŃSKIEGO  
W WARSZAWIE 2016

---



## Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2014/2015

Biuro Karier UKSW

Rafał Wiśniewski (Instytut Socjologii UKSW)

Marcin Zarzecki (Instytut Socjologii UKSW)

Biuro Karier Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

ul. Wóycickiego 1/3, bud. 21, pok. 311

01-938 Warszawa

Tel. 0-22 569 97 98, 569 96 42, 569 98 45

[biurokarier@uksw.edu.pl](mailto:biurokarier@uksw.edu.pl)

Copyright © by Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

WARSZAWA, 2016

## Spis treści

1.	Wykaz skrótów jednostek UKSW i słownik terminów.....	4
2.	Wstęp .....	6
2.1.	Cele badania .....	7
2.2.	Zakres badania.....	7
3.	Opis metodologii i organizacja badania .....	8
3.1.	Metody, techniki badawcze i narzędzia badawcze .....	8
3.2.	Reprezentatywność.....	10
3.3.	Schemat doboru i odsetkowa struktura próby .....	10
3.3.1.	Reguły .....	10
3.3.2.	Minimalna wielkość próby n=516 dla N=3689 .....	10
3.3.3.	Formularz narzędzia badawczego .....	11
3.3.4.	System wag – ważenie RIM .....	12
3.3.5.	Struktura próby zrealizowanej z wagami RIM n=539.....	12
3.3.6.	Analiza – Poprawka Bonferroniego .....	16
3.3.7.	Segmentacja absolwentów.....	17
3.4.	Realizacja badania .....	18
4.	Struktura próby badanych z podziałem na osoby pracujące i niepracujące .....	20
5.	Przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy.....	24
5.1.	Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego .....	24
5.2.	Ocena zdobytego doświadczenia, wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w kontekście rynku pracy.....	26
5.3.	Znajomość języków obcych .....	28
5.4.	Perspektywy dalszego rozwoju .....	29
5.5.	Rekomendacje Uczelni .....	30
5.6.	Kontakt absolwentów z Uczelnią.....	32
5.7.	Metody poszukiwania pracy.....	34
6.	Oczekiwania absolwentów względem rynku pracy.....	35
7.	Aktywność zawodowa pracujących oraz niepracujących absolwentów UKSW .....	37
7.1.	Metody poszukiwania pracy (absolwenci pracujący/niepracujący).....	37
7.2.	Trudności w poszukiwaniu pracy (absolwenci pracujący/niepracujący).....	39
7.3.	Status na rynku pracy (absolwenci pracujący/niepracujący) .....	41
7.4.	Zatrudnienie według branży.....	43

7.5.	Stan (wielkość) zatrudnienia .....	44
7.6.	Miejsce pracy.....	45
7.7.	Forma zatrudnienia .....	46
7.8.	Poziom uzyskiwanego wynagrodzenia .....	49
7.9.	Zgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem studiów.....	50
7.10.	Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy .....	51
7.11.	Ocena braków kompetencyjnych absolwentów UKSW (absolwenci pracujący/niepracujący) .....	54
7.12.	Ocena wykorzystania znajomości języka obcego w pracy zawodowej .....	55
8.	Wnioski i rekomendacje .....	56
9.	Bibliografia.....	58
10.	Spis wykresów .....	59
11.	Spis tabel .....	61

## 1. Wykaz skrótów jednostek UKSW i słownik terminów

**BK** – Biuro Karier

**CSI** – Centrum Systemów Informatycznych

**CSiDZ** – Centrum Szkoleń i Doradztwa Zawodowego

**SJO** – Studium Języków Obcych

**WBNS** – Wydział Biologii i Nauk o Środowisku

**WFCH** – Wydział Filozofii Chrześcijańskiej

**WMP** – Wydział Matematyczno-Przyrodniczy. Szkoła Nauk Ścisłych

**WNHiS** – Wydział Nauk Historycznych i Społecznych

**WNH** – Wydział Nauk Humanistycznych

**WNP** – Wydział Nauk Pedagogicznych

**WPiA** – Wydział Prawa i Administracji

**WPK** – Wydział Prawa Kanonicznego

**WSR** – Wydział Studiów nad Rodziną

**WT** – Wydział Teologiczny

Tabela 1 Słownik terminów

Termin	Definicja robocza	Źródło
CAWI	Technika badań stosowana przy realizacji badań ilościowych, polegająca na przeprowadzaniu wywiadów z respondentami z wykorzystaniem elektronicznego formularza	własne
Data entry	Proces konstrukcji macierzy danych	własne
Desk research	Analiza danych zastanych	własne
Edukacja formalna	Uczenie się poprzez udział w programach kształcenia, szkoleniach, prowadzących do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej	IBE
Efekty uczenia się	To, co osoba ucząca się wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych	Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji przygotowany w ramach projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”
ESOMAR	European Society for Opinion and Marketing Research	GUS
Fieldwork	Faza operacyjno-terenowa badania	własne
GUS	Główny Urząd Statystyczny	GUS

## RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

Kompetencje kluczowe	Połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. W europejskich ramach odniesienia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych: porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, kompetencje społeczne i obywatelskie, poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturowa. Zakresy wielu kompetencji częściowo pokrywają się, a kompetencje są ze sobą powiązane	Europejskie Ramy Odniesienia, 2007, Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie
Kompetencje personalne i społeczne	Wyróżnione jako wspólne dla zawodów efekty kształcenia (KPS). Uczeń je posiada, jeśli: przestrzega zasad kultury i etyki, jest kreatywny i konsekwentny w realizacji zadań, przewiduje skutki podejmowanych działań, jest otwarty na zmiany, potrafi radzić sobie ze stresem, aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe, przestrzega tajemnicy zawodowej, potrafi ponosić odpowiedzialność za podejmowane działania, potrafi negocjować warunki porozumień, współpracuje w zespole	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z 17.02.2012 r., poz. 184)
Kompetencje biurowe	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	Zdefiniowane przez realizatora badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” (Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, 2011, s. 32) <sup>1</sup>
Kompetencje dyspozycyjne	Dyspozycyjność (gotowość do częstych wyjazdów), elastyczny czas pracy (bez stałych godzin pracy)	jw.
Kompetencje fizyczne	Sprawność fizyczna	jw.
Kompetencje interpersonalne	Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi (współpraca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi)	jw.
Kompetencje kierownicze	Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych (przydzielanie zadań innym pracownikom, koordynowanie pracy innych pracowników, dyscyplinowanie innych pracowników – przywoływanie ich do porządku)	jw.
Kompetencje kognitywne	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków (szybkie streszczanie dużej ilości tekstu, logiczne myślenie, analiza faktów, ciągłe uczenie się nowych rzeczy)	jw.
Kompetencje komputerowe	Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu (podstawowa znajomość pakietu typu MS Office, znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych, wykorzystanie Internetu: przeszukiwanie stron internetowych, obsługa poczty elektronicznej)	jw.
Kompetencje artystyczne (kulturalne)	Zdolności artystyczne i twórcze	jw.
Kompetencje matematyczne	Wykonywanie obliczeń (wykonywanie prostych rachunków, wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych)	jw.
Kompetencje techniczne	Wyobrażenia techniczna i posługiwanie się urządzeniami technicznymi (dokonywanie napraw i urządzeń technicznych)	jw.
Kompetencje samo-organizacyjne	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu)	jw.
Kompetencje społeczne	Zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym	IBE

<sup>1</sup> Projekt „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowany w składzie: Departament Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, autorzy: Anna Świebocka-Nerkowska – kierownik projektu, Maja Dobrzyńska, Beata Michorowska oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ w Krakowie, autorzy: dr hab. Jarosław Górniak – kierownik projektu, dr Szymon Czarnik, dr Magdalena Jelonek, Karolina Keler, dr Marcin Kocór, Katarzyna Stec, Anna Strzebońska, Anna Szczucka, Dariusz Szklarczyk, Konrad Turek, dr Barbara Worek.

## RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

	i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania	
Korelacja	Współzależność dwóch zjawisk	własne
KRK	Krajowe Ramy Kwalifikacji	MNISW
Kwalifikacja	Określony zestaw efektów uczenia się zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję	Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji przygotowany w ramach projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”
Kwalifikacje w zawodzie	Wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji	Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2011, nr 205, poz. 1206, art. 1, ust. 2, pkt d.)
Metadane	Zbiór procedur metodologicznych będący konsekwencją procesu badawczego, niestanowiący części danych poddawanych analizie merytorycznej, a jedynie analizie metodologicznej	własne
NUTS4	Nomenklatura Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych na poziomie powiatu	GUS
Operat badania	Zamknięty zakresowo zbiór kwalifikowanych badawczo podmiotów umożliwiający zastosowanie schematu doboru próby	własne
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności	GUS
PRK	Polska Rama Kwalifikacji	MEN
Reguły heurystyczne	Wyznaczające poznawczą logikę procesu badawczego elementy procedury badawczej	własne
Responsywność	Poziom jednostkowych zrealizowanych wywiadów zapewniający reprezentatywność próby badawczej	własne
Tabela krzyżowa	Tabele krzyżowe prezentujące rozkład częstości jednej zmiennej ze względu na inną zmienną	własne
Umiejętności	Zdolność wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej	IBE
Wiedza	Zbiór opisów faktów, zasad, teorii i praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej	IBE
Zmienne	Wielkości mierzone, kontrolowane lub opracowywane w trakcie badań, pytania w ankiecie badawczej	własne

Źródło: Opracowanie własne.

## 2. Wstęp

W nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, która weszła w życie 1 października 2014 roku, uwzględniającej prowadzony przez Ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego centralny monitoring karier zawodowych absolwentów oparty na danych ZUS, został uchylony art. 13a, a co za tym idzie, zniesiony został wyartykułowany *expressis verbis* obowiązek monitorowania przez uczelnie losów zawodowych absolwentów. Pojawił się natomiast zapis w dodanym artykule 13b ust. 12. –

„W celu dostosowania programu kształcenia do potrzeb rynku pracy uczelnia może prowadzić własny monitoring karier zawodowych swoich absolwentów”<sup>2</sup>.

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie w trosce o ciągłe podnoszenie jakości kształcenia oraz dostosowywanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, począwszy od rocznika absolwentów 2011/12, w sposób systemowy monitoruje kariery zawodowe swoich alumnów, przeprowadzając wśród nich badania ankietowe typu CAWI. Zgodnie z Zarządzeniem nr 11/2016 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 16 marca 2016r. monitoringiem objęci są absolwenci wszystkich kierunków, studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich. Badanie jest prowadzone za pomocą standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego realizowanego dwukrotnym pomiarem. Odbywa się ono po upływie minimum 6 miesięcy i 5 lat od ukończenia studiów<sup>3</sup>.

## 2.1. Cele badania

Niniejszy raport ma na celu zaprezentowanie wyników badania ilościowego dotyczącego wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW, którzy ukończyli edukację w roku akademickim 2014/2015. Raport dostarcza zasadniczych informacji na temat aktualnej sytuacji zawodowej absolwentów UKSW 2014/2015, ich satysfakcji ze studiów oraz samooceny zdobytych w trakcie studiowania kompetencji, kwalifikacji i umiejętności (zgodnie z taksonomią Bilansu Kapitału Ludzkiego). Dane te stanowią źródło wiedzy nie tylko dla kandydatów na studia, lecz również dla jednostek i komisji odpowiedzialnych w strukturze UKSW za wewnątrzuczelniany system zapewnienia jakości kształcenia.

## 2.2. Zakres badania

Czwarta edycja badania prowadzonego przez Biuro Karier UKSW objęła populację absolwentów, którzy w roku akademickim 2014/2015 byli studentami ostatniego roku studiów i złożyli egzamin dyplomowy do 31 grudnia 2015 roku. W badaniu uwzględniono absolwentów wszystkich kierunków, studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich.

Z populacji absolwentów rocznika 2014/2015 wynoszącej 3 689 osób chęć udziału w badaniu wyraziło 2 551 absolwentów, z czego udało się zrealizować 539 efektywnych wywiadów. Minimalna wielkość próby dla populacji według wyliczeń statystycznych dla błędu maksymalnego  $e=4\%$  równa była 516 badanych. W analizie statystycznej zastosowano wagi poststratyfikacyjne w celu dopasowania rozkładów parametrów próby do charakterystyk populacji. Błąd pomiaru wynosi +/- 4%.

**Badanie zostało przeprowadzone za pomocą ankiety, której pytania umożliwiały respondentom jednokrotny bądź wielokrotny wybór, dlatego też wartości procentowe mogą nie**

<sup>2</sup> Zob. Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw.

<sup>3</sup> Zob. Załącznik do Zarządzenia nr 11/2016 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 16 marca 2016 r. – „Procedura wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW”.



**równać się 100,0% ze względu na funkcję redukowania wartości setnych w przypadku pytań jednokrotnego wyboru, a w przypadku pytań wielokrotnego wyboru mogą, ale nie muszą otrzymać rozkładu procentowego równego 100,0%, lub mogą przekroczyć tę wartość.**

W badaniu byli reprezentowani absolwenci wszystkich kierunków, jednak podstawy statystyczne (wynikające z trudności pozyskiwania zgód na badanie, niezbyt liczny udział absolwentów w badaniu, znaczną liczbę kategorii wskazań, które redukowały wielkość frakcji statystycznych) w niektórych przypadkach ograniczały rzetelność i poprawność wnioskowania w analizach przekrojowych (kierunkach studiów).

Biorąc pod uwagę powyższe, niezwykle istotne jest rozszerzenie działań informacyjnych propagujących ideę badania karier zawodowych absolwentów wszystkich wydziałów UKSW, a w szczególności wydziałów, których reprezentacja w badaniu jest najmniej liczna. Dlatego Biuro Karier dokłada wszelkich starań, aby popularyzować badanie nie tylko wśród studentów, ale także na wydziałach. Co roku przez pracowników BK podejmowane są następujące działania:

- opracowanie materiałów informacyjnych dotyczących badania;
- przesłanie materiałów do wszystkich sekretariatów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych z prośbą o informowanie studentów odbierających karty obiegowe, umieszczenie informacji na stronach wydziałowych i przed dziekanatami;
- umieszczenie informacji o badaniu na stronie APD i USOSweb UKSW;
- umieszczenie informacji o badaniu na stronie Biura Karier UKSW;
- umieszczenie informacji o badaniu na tablicach promocyjno-informacyjnych na kampusach Dewajtis i Wóycickiego;
- mailing do studentów podchodzących do obrony (studenci kończący trzeci rok studiów licencjackich, drugi rok studiów magisterskich, piąty rok studiów magisterskich);
- mailing do opiekunów grup studenckich (opiekunów ostatnich lat), prowadzących seminaria i zajęcia (dla studentów na trzecim roku studiów licencjackich, drugim roku studiów magisterskich, piątym roku studiów magisterskich);
- informowanie studentów telefonujących i odwiedzających Biuro Karier UKSW w celu rozliczenia praktyk o konieczności dostarczenia wraz z kartą obiegową oświadczenia dot. przetwarzania danych osobowych absolwentów UKSW i zachęcanie do wzięcia udziału w badaniu.

### 3. Opis metodologii i organizacja badania

#### 3.1. Metody, techniki badawcze i narzędzia badawcze

Metodologia badania zakładała realizację celów badawczych na poziomie oszacowań statystycznych. Zgromadzone dane ilościowe zostały przetworzone za pomocą profesjonalnego software statystycznego IBM SPSS wersja 23 na licencji UKSW. Rekomendacja metody badania ilościowego bazowała na założeniu, iż dostarczać ona informacji o takim zakresie i rodzaju, aby pozwolić na uzyskanie wieloczynnikowych charakterystyk statystycznych pozwalających na eksplorację, opis i wyjaśnienie problemu w parametryczno-wskaźnikowej analizie danych. Formalnej podstawy dla rozwiązań w tej materii dostarcza metodologia stosowana w statystyce publicznej, której zasadniczym celem jest standaryzacja procedur badawczych na każdym poziomie realizacji badania. Przesłanki leżące u podstaw statystyki publicznej wprowadzono w niniejszym badaniu.

Badanie oparto na efektywnej próbie **n=539** respondentów (po ważeniu RIM z imputacją **n=539** respondentów).

Badanie zrealizowane zostało techniką CAWI (ang. *Computer-Assisted Web Interviewing*) – ankieta internetowa nadzorowana przez system komputerowy bazujący na architekturze kontaktu serwer – respondent. Formularz ankiety w wersji elektronicznej jest dystrybuowany do adresowych jednostek obserwacji z poziomu platformy *on-line* lub przez samowysyłkowy system *on-line*. Zwrot danych przybiera postać macierzy danych generowanych w czasie rzeczywistym przez respondenta lub wypełnionej ankiety badania wymagającej implementacji do macierzy. Oprogramowanie komputerowe nawigujące ankietę internetową monitoruje *behavior coding* respondenta, poprawność ścieżki pytań filtrujących, właściwą kolejności pytań przesyłanych respondentowi, falsyfikuje poprawność logiczną wskazań. Technika występuje w wariacie bezpośredniego kontaktu z respondentem przy komputerowym zapisie wskazań oraz w postaci elektronicznej ankiety samozwrotnej. Technika CAWI dedykowana jest do badania zbiorowości lub grup respondentów reprezentowanych przez próbę nadmiernie rozproszoną, charakteryzującą się homogeniczną koniunkcją cech społeczno-demograficznych. Powyższe specyfikacje techniki są argumentami uzasadniającymi jej stosowanie w niniejszym projekcie. W klasycznym ujęciu istnieje możliwość zastosowania dwóch procedur kontaktu narzędzie – respondent: za pomocą klasycznego portalu *on-line* i ankiety samozwrotnej *off-line*.

Technika CAWI gwarantuje wysoką jakość pomiaru zabezpieczonego logiką funkcjonowania systemu komputerowego. System komputerowy zapewnił:

- kontrolę zbioru w czasie rzeczywistym;
- konstrukcję zbioru danych w czasie rzeczywistym;
- presuperwizorską kontrolę pracy ankietera;
- redukcję kosztów badania przez eliminację fazy *data entry*;
- możliwość podążania za tokiem rozumowania respondenta – identyfikację zagadnień *top of mind* w obszarze poruszanej problematyki;
- możliwość modyfikowania założeń wywiadu w celu dostosowania do specyfiki funkcjonowania respondenta dla lepszego jej poznania.

Inne zalety zastosowanej techniki to:

- minimalne koszty dotarcia do respondenta;
- brak ograniczeń w zakresie limitowanych przestrzeni publikowania narzędzi badawczych;
- dywersyfikacja zamieszczanych treści i struktury narzędzi z możliwością integrowania różnych skal i indeksów;
- możliwość podpięcia narzędzi do vortalu tematycznego (ang. *vertical portal*), czyli portalu wyspecjalizowanego;
- zastosowanie rozwiniętego systemu monitorów;
- konstrukcja surogatu interakcji opartej na odczuciu osobistego kontaktu respondent – ankieter;
- gromadzenie danych w formatach gotowych macierzy statystycznych;
- formularz w systemie elektronicznego generowania sprawozdania (*step by step*) redukuje błędy na poziomie wypełniania kwestionariusza.

Oprogramowanie metodologiczne CAWI zapewniło:

- obsługiwane badania przez przeglądarkę internetową w środowisku tworzenia kwestionariuszy elektronicznych;
- zestaw szablonów wzorników kwestionariuszy, który może być rozwijany i modyfikowany z wykorzystaniem edytorów HTML (jak np. Macromedia Dreamweaver);
- język skryptowania, który zapewnia pełną kontrolę nad prezentacją kwestionariusza;
- kreator aktywacji kwestionariusza pozwalający w prosty sposób opublikować kwestionariusz w sieci WWW z prawami dostępu lub przesłać kwestionariusz w wersji *off-line*;
- otrzymanie macierzy danych w formacie SPSS, Excel, Lotus 1-2-3 itd.

## 3.2. Reprezentatywność

Badanie, ze względu na dobór próby, ma charakter badania eksploracyjnego, co ogranicza możliwość generalizacji wniosków. Aby uogólniać wyniki uzyskane dla próby losowej na całą populację, próba musi być reprezentatywna, tzn. struktura próby ze względu na interesujące cechy musi być zbliżona do struktury populacji generalnej. Reprezentatywność próby może być osiągnięta, gdy są spełnione dwa warunki. Po pierwsze elementy populacji są dobierane do próby w sposób losowy, a po drugie próba jest wystarczająco liczna. Przez losowy dobór elementów do próby należy rozumieć taki sposób postępowania, w którym każda jednostka ma znane (różne od zera) prawdopodobieństwo znalezienia się w próbie, a dla każdego podzbioru jednostek populacji generalnej, można ustalić prawdopodobieństwo dostania się do próby.

## 3.3. Schemat doboru i odsetkowa struktura próby

### 3.3.1. Reguły

Jedną z najistotniejszych kwestii jest określenie wielkości próby, co zależy od kilku czynników, z których cztery są najważniejsze:

- wielkość akceptowalnego błędu pomiaru (mniejszy oczekiwany błąd – większa próba);
- zakres zmienności mierzonej cechy w populacji (większa wariancja – większa próba);
- zakładany przedział ufności (mniejszy przedział ufności – większa próba);
- wielkość populacji (większa populacja – mniejszy odsetek).

### 3.3.2. Minimalna wielkość próby $n=516$ dla $N=3689$

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{e^2}{Z^2} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

P – oszacowana proporcja w populacji

e – dopuszczalny błąd

n – wielkość próby

N – wielkość populacji

Z – wartość Z wynikająca z przyjętego poziomu ufności

Dla 95% poziomu ufności  $Z=1,96$ .

n – wielkość próby

P – procentowy udział zjawiska w populacji generalnej (P= 50% – umożliwia określenie tzw. *maksymalnego błędu*)  %

Poziom ufności  %

N = wielkość populacji generalnej

e = błąd oszacowania  %

### 3.3.3. Formularz narzędzia badawczego

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą przygotowanego przez Biuro Karier UKSW oraz badaczy z Instytutu Socjologii UKSW, pozytywnie zaopiniowanego przez Uczelnianą Komisję ds. Jakości Kształcenia, kwestionariusza wywiadu, który został zaimplementowany w serwisie internetowych badań ankietowych systemu LimeSurvey<sup>4</sup>. Ankiety w LimeSurvey mogą być dostępne publicznie lub być ściśle kontrolowane. Dodatkowo, uczestnicy mogą być anonimowi lub LimeSurvey może śledzić ich adresy IP. W badaniu przestrzegano zasady ESOMAR o anonimowości i poufności danych identyfikacyjnych oraz teleadresowych.

Zmodyfikowany po badaniu pilotażowym kwestionariusz wywiadu został wykorzystany jako narzędzie właściwego badania ilościowego karier absolwentów UKSW. Kwestionariusz składał się łącznie z 211 zmiennych (w tym metadanych) pogrupowanych w pytania otwarte i zamknięte (zawierających kafeterię gotowych odpowiedzi). Ankieta zawierała część ogólną i bloki tematyczne skierowane odpowiednio do osób zamierzających kontynuować naukę, pozostających bez zatrudnienia lub pracujących. Część ogólna dotyczyła oceny ukończonego kierunku studiów, sygnalizowanych braków w procesie kształcenia akademickiego, umiejętności rozwiniętych w toku studiów, określenia aktualnego statusu absolwenta na rynku pracy i jego doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy. Część dla absolwentów aktywnych zawodowo odnosiła się do zdobytego doświadczenia zawodowego, zajmowanego miejsca pracy i jego charakterystyki, zgodności wykonywanej pracy z profilem i poziomem wykształcenia, a także przyczyn ewentualnego zakładania przez absolwentów własnej działalności gospodarczej i określenia jej specyfiki. Część kierowana do osób bezrobotnych miała za zadanie wskazać powody, dla których absolwenci najczęściej nie pracują,

<sup>4</sup> LimeSurvey (wcześniej PHPSurveyor) jest rozprawdzanym na zasadach wolnego oprogramowania internetowym systemem ankiet napisanym w języku PHP i wykorzystującym bazę danych MySQL, PostgreSQL lub MSSQL.

jak również pokazać, jakie działania podejmują bezrobotni alumni w celu aktywizacji zawodowej. Część adresowana do absolwentów zamierzających kontynuować naukę dotyczyła kwestii motywacji do dalszej edukacji i ustalenia profilu studiów przez nich podejmowanych.

Ankieta została skonstruowana w taki sposób (m.in. została wyposażona w warunkowe filtry odpowiedzi, kody pytań zamkniętych i podstawowe przykłady kodów pytań otwartych), aby każdy ankietowany poruszał się po formularzu zgodnie z własną i niepowtarzalną ścieżką rozwoju kariery zawodowej, wytyczoną przez wybór kolejnych pytań powiązanych z wcześniej wybranymi odpowiedziami. Kwestionariusz ankiety opatrzony został też pytaniami półotwartymi (umożliwiającymi respondentowi udzielenie własnej odpowiedzi, której zabrakło w zaproponowanej kafeterii) oraz pytaniami-skalami, nawiązującymi do ocen w skali szkolnej. W narzędziu zastosowano skale Likerta, Guttmana i dyferencjał semantyczny.

Orientacyjny czas wypełniania ankiety oszacowany został na 15-20 minut. Dane pochodzące z uzyskanych zwrotów ankiet zapisywane były sukcesywnie w bazie systemu LimeSurvey, skąd później zostały wyeksportowane do systemu SPSS/PASW Statistics, w którym poddane były analizie statystycznej przez zespół metodologów i statystyków z Instytutu Socjologii UKSW.

#### 3.3.4. System wag – ważenie RIM

W badaniu wykorzystano moduł skonstruowany w języku PYTHON 2.5.7 do ważenia wieńcowego – SPSSINC RAKE. Istota ważenia wieńcowego polega na zadeklarowaniu stanu docelowego (zarówno proporcji, jak i liczb bezwzględnych) zmiennych, które podlegają ważeniu. Program poprzez kolejne ważenia i korekty uzyskanych wyników do założonych (tzw. iteracje) dochodzi do stanu próby możliwie najbliższego stanu populacji. W literaturze przedmiotu ten rodzaj ważenia jest znany jako: *rim weighting*, *marginal weighting*, *sample balancing*, *rake weighing*, *iterative proportionate fitting* lub *iterative proportionate scaling*.

Do ważenia wyników badania wykorzystano następujące zestawy zmiennych, których struktury populacyjne pozyskane z danych sprawozdawczych UKSW:

- płeć,
- ukończony stopień studiów,
- forma studiów.

W konsekwencji utworzono wagę wieńcową RIM\_weight (spinającej w jednej macierzy wskazane zmienne). W zbiorze waga RIM jest wagą finalną.

#### 3.3.5. Struktura próby zrealizowanej z wagami RIM n=539

W badaniu karier zawodowych absolwentów, zrealizowanym w 2016 roku, wzięło udział 539 alumnów, z czego zdecydowaną większość stanowiły kobiety (75,5%), natomiast 24,5% ankietowanych to mężczyźni.

## RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

Tabela 2 Odsetkowa struktura próby według płci – po ważeniu (n=539).

płeć	liczebność	procent
kobieta	407	75,5%
mężczyzna	132	24,5%
ogółem	539	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

W większości ankietowani posiadają polskie obywatelstwo, tylko znikomy procent absolwentów pochodzi z Chin, Łotwy i Ukrainy.

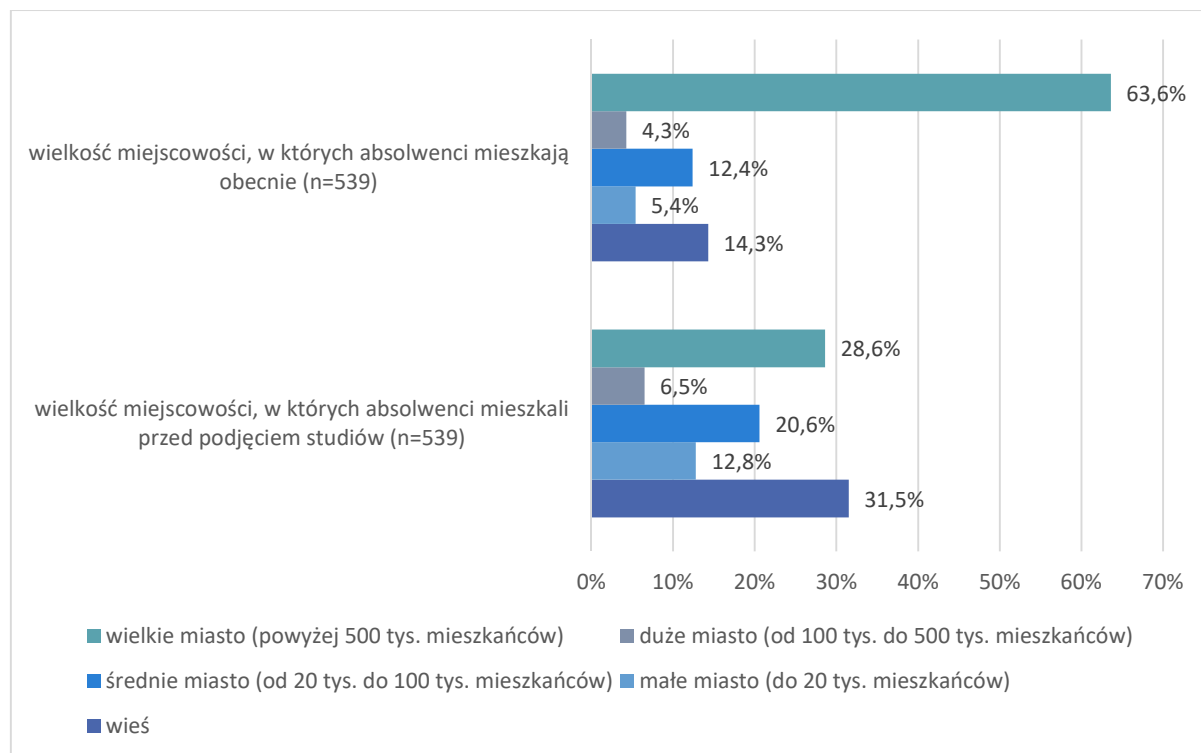
Tabela 3 Odsetkowa struktura próby według narodowości (n=539).

narodowość	liczebność	procent
polska	533	98,9%
inne	6	1,1%
ogółem	539	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci UKSW zostali poproszeni o wskazanie województwa i wielkości miejscowości, w której mieszkali przed podjęciem studiów i po ich zakończeniu. Z danych tych wynika, że większość osób po ukończeniu studiów na UKSW mieszka na terenie wielkiego miasta (wzrost o 35,0%) i województwa mazowieckiego (wzrost o 16,5%), co świadczy o tym, że absolwenci po ukończeniu studiów w większości przypadków nie powracają już do swoich rodzinnych miejscowości. Szczegóły poniżej.

Wykres 1 Odsetkowa struktura próby według wielkości miejscowości zamieszkania przed podjęciem studiów oraz po zakończeniu studiów (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

## RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

Przed podjęciem studiów najwięcej osób mieszkało w województwie mazowieckim (72,9%). Wśród absolwentów UKSW są także osoby, które przyjechały na studia do Warszawy z innych części Polski. Najwięcej osób przed rozpoczęciem nauki na UKSW mieszkało na terenie m.in. lubelskiego (7,2%), łódzkiego (4,5%), podlaskiego (4,5%), świętokrzyskiego (2,8%). Poza granicami Polski mieszkało 6 ankietowanych, co stanowi 1,1% wszystkich badanych. Szczegółowe dane zawarte zostały w poniższej tabeli. Nie ujęto w niej tych województw, które nie zostały ani razu wskazane przez respondentów.

Tabela 4 Odsetkowa struktura próby według województwa, w którym absolwent mieszkał przed podjęciem studiów (n=539).

województwo	liczebność	procent
mazowieckie	393	72,9%
lubelskie	39	7,2%
podlaskie	24	4,5%
łódzkie	24	4,5%
świętokrzyskie	15	2,8%
pomorskie	6	1,1%
żadne z wymienionych – mieszkałem poza granicami Polski	6	1,1%
śląskie	5	0,9%
warmińsko-mazurskie	5	0,9%
wielkopolskie	4	0,7%
kujawsko-pomorskie	4	0,7%
podkarpackie	4	0,7%
zachodniopomorskie	3	0,6%
małopolskie	3	0,6%
lubuskie	2	0,4%
opolskie	2	0,4%
ogółem	539	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Kolejna tabela zawiera informacje o miejscu zamieszkania absolwentów UKSW po zakończeniu przez nich edukacji w Warszawie. W zestawieniu pominięte zostały te województwa, które nie otrzymały ani jednego wskazania. Zauważalne jest zwiększenie się liczby osób zamieszkujących województwo mazowieckie (wzrost z 72,9% do 89,4%). Poza granicami Polski mieszka obecnie 12 osób, co stanowi 2,2% ankietowanych (wzrost o 1,1%). Absolwenci migrowali m.in. z województw: lubelskiego (spadek z 7,2% do 1,3%), łódzkiego (spadek z 4,5% do 1,5%), podlaskiego (spadek z 4,5% do 1,1%), świętokrzyskiego (spadek z 2,8% do 0,7%), warmińsko-mazurskiego (spadek z 0,9% do 0,2%), wielkopolskiego (spadek z 0,7% do 0,4%), podkarpackiego (spadek z 0,7% do 0,4%), zachodniopomorskiego (spadek z 0,6% do 0,4%). Wszystkie osoby deklarujące, że przed rozpoczęciem studiów na UKSW mieszkały na terenie województwa lubuskiego i opolskiego, przeprowadziły się do innego województwa po ukończeniu studiów (odpowiednio spadek z 0,4% do 0,0%).

Tabela 5 Odsetkowa struktura próby według województwa, w którym absolwent mieszka po zakończeniu studiów (n=539).

województwo	liczebność	procent
mazowieckie	482	89,4%
żadne z wymienionych – mieszkam poza granicami Polski	12	2,2%
łódzkie	8	1,5%
lubelskie	7	1,3%
podlaskie	6	1,1%
pomorskie	6	1,1%
świętokrzyskie	4	0,7%
kujawsko-pomorskie	4	0,7%
małopolskie	3	0,6%
wielkopolskie	2	0,4%

## RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

<b>zachodniopomorskie</b>	2	0,4%
<b>podkarpackie</b>	2	0,4%
<b>warmińsko-mazurskie</b>	1	0,2%
<b>ogółem</b>	<b>539</b>	<b>100,0%</b>

*Źródło: Opracowanie własne.*

Tabele, które zamieszczono poniżej, prezentują strukturę populacji absolwentów UKSW 2014/2015, którzy wzięli udział w badaniu. Zastosowano podział na: tryb i stopień studiów oraz wydział i kierunek studiów ukończonych w roku akademickim 2014/2015 roku na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

W badaniu wzięli udział studenci studiów stacjonarnych (78,3%) i niestacjonarnych (21,7%), pierwszego stopnia (44,2%), II stopnia (33,6%) oraz jednolitych studiów magisterskich (22,3%).

*Tabela 6 Odsetkowa struktura próby według trybu i stopnia ukończonych studiów na UKSW (n=539).*

<b>tryb studiów</b>	<b>liczebność</b>	<b>procent</b>
<b>studia stacjonarne</b>	422	78,3%
<b>studia niestacjonarne</b>	117	21,7%
<b>ogółem</b>	<b>539</b>	<b>100,0%</b>
<b>stopień studiów</b>	<b>liczebność</b>	<b>procent</b>
<b>I stopień studiów</b>	238	44,2%
<b>II stopień studiów</b>	181	33,6%
<b>jednolite studia magisterskie</b>	120	22,3%
<b>ogółem</b>	<b>539</b>	<b>100,0%</b>

*Źródło: Opracowanie własne*

Najliczniej reprezentowaną w badaniu grupą byli absolwenci Wydziału Prawa i Administracji oraz Wydziału Nauk Historycznych i Społecznych, a najmniej absolwentów wypowiedziało się na temat studiów na UKSW oraz sytuacji na rynku pracy z Wydziału Studiów nad Rodziną i Wydziału Prawa Kanonicznego.

*Tabela 7 Odsetkowa struktura próby według wydziałów (n=539).*

<b>wydziały</b>	<b>liczebność</b>	<b>procent</b>
<b>WPIA</b>	133	24,7%
<b>WNHiS</b>	121	22,4%
<b>WNH</b>	59	10,9%
<b>WT</b>	54	10,0%
<b>WFCH</b>	46	8,5%
<b>WMP</b>	43	8,0%
<b>WNP</b>	43	8,0%
<b>WBNS</b>	23	4,3%
<b>WSR</b>	10	1,9%
<b>WPK</b>	7	1,3%
<b>ogółem</b>	<b>539</b>	<b>100,0%</b>

*Źródło: Opracowanie własne.*

Kolejna tabela prezentuje strukturę populacji absolwentów UKSW 2014/2015, którzy wzięli udział w badaniu w podziale na kierunek studiów ukończonych w 2015 roku na UKSW. W tabelach nie zamieszczono tych kierunków studiów każdego stopnia, dla których opracowanie wyników nie było możliwe ze względu na brak wystarczająco licznych podstaw statystycznych (nie otrzymano zwrotów ankiet od reprezentantów tychże kierunków lub w chwili realizowania badania wybrane kierunki nie posiadały jeszcze swoich absolwentów, ponieważ zostały niedawno wprowadzone do cyklu kształcenia).



## RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

Największą grupę biorącą udział w badaniu stanowili absolwenci kierunków: prawo, administracja i pedagogika, natomiast najslabiej reprezentowane były następujące kierunki: nauki ścisłe, fizyka, filozofia, filologia klasyczna, chemia.

Tabela 8 Odsetkowa struktura próby według ukończonego kierunku studiów (n=539).

wydziały	kierunki	liczebność	procent
WPIA	prawo	68	12,6%
WPIA	administracja	45	8,3%
WNP	pedagogika	43	8,0%
WNHiS	socjologia	36	6,7%
WNH	filologia polska	33	6,1%
WT	dziennikarstwo i komunikacja społeczna	29	5,4%
WT	teologia	25	4,6%
WFCH	ochrona środowiska	22	4,1%
WNH	kulturoznawstwo	22	4,1%
WPIA	stosunki międzynarodowe	20	3,7%
WFCH	psychologia	20	3,7%
WNHiS	ekonomia	19	3,5%
WNHiS	bezpieczeństwo wewnętrzne	18	3,3%
WMP	matematyka	17	3,2%
WMP	informatyka	13	2,4%
WBNS	biologia	12	2,2%
WNHiS	historia sztuki	12	2,2%
WNHiS	politologia	11	2,0%
WBNS	inżynieria środowiska	11	2,0%
WSR	nauki o rodzinie	10	1,9%
WNHiS	historia	8	1,5%
WPK	prawo kanoniczne	7	1,3%
WNHiS	archeologia	6	1,1%
WNHiS	europaistyka	6	1,1%
WMP	informatyka z ekonometrią	6	1,1%
WNHiS	praca socjalna	5	0,9%
WMP	chemia	4	0,7%
WNH	filologia klasyczna	4	0,7%
WFCH	filozofia	4	0,7%
WMP	fizyka	2	0,4%
WMP	nauki ścisłe	1	0,2%
<b>ogółem</b>		<b>539</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

### 3.3.6. Analiza – Poprawka Bonferroniego

Analiza statystyczna została przeprowadzona na macierzy danych SPSS/PASW *Statistics*. Program daje możliwość pobierania danych w różnych formatach, z różnych źródeł (baz danych, hurtowni danych, arkuszy kalkulacyjnych, plików tekstowych i innych). PASW *Statistics Base* umożliwił utworzenie raportów tabelarycznych wszelkiego typu, od prostych po złożone i wielowymiarowe, i dołączanie do nich statystyk spośród 35 dostępnych (m.in. maksimum, minimum, średnia, mediana, dominanta), które były wyliczone dla każdej z komórek i podsumowań.

Przeprowadzono analizę danych za pomocą tabel częstości empirycznej rozkładów wskazań oraz tabel kontyngencji. Jest to klasyczny sposobów analizy i redukcji danych. Test niezależności  $\chi^2$

posłużył do określenia istotnej statystycznie zależności między zmiennymi, zaś do obliczenia siły związku między zmiennymi użyto współczynników kontyngencji C Pearsona i V Cramera. W procedurze krzyżowania zmiennych zastosowano poprawkę Bonferroniego, stosowaną w celu "utrudnienia" uznania za statystycznie istotny wyniku pojedynczego testu, przy wielokrotnym przeprowadzaniu testów w oparciu o te same dane. Na przykład, przy przeglądaniu wielu współczynników korelacji tworzących macierz korelacji, akceptowanie i interpretacja istotności współczynników korelacji na konwencjonalnym poziomie 0,05 może nie być poprawna, biorąc pod uwagę przeprowadzanie wielu testów. W szczególności może się okazać, że poziom prawdopodobieństwa związany z błędnym przyjęciem zaobserwowanej wartości współczynnika korelacji jako nieistotnie różniącej się od zera (podczas gdy w rzeczywistości, tzn. w populacji jego wartość wynosi zero), może w tym przypadku znacznie przekraczać 0,05. Poprawka Bonferroniego była dokonywana przez podzielenie poziomu istotności alfa (przyjmowanego na poziomie 0,05) przez liczbę przeprowadzanych testów.

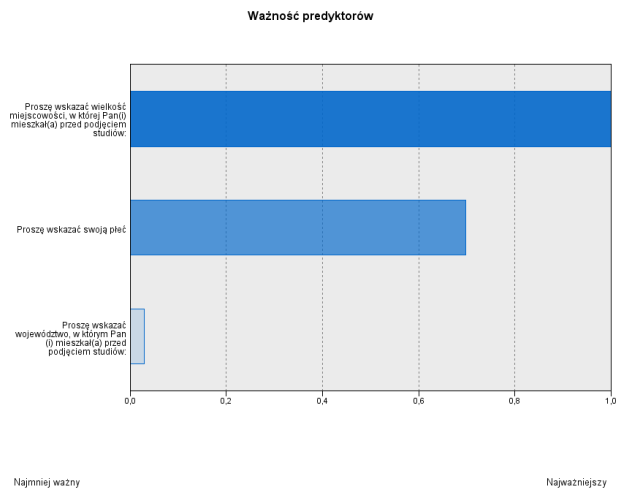
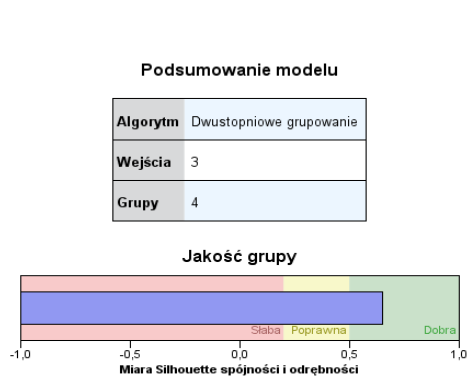
### 3.3.7. Segmentacja absolwentów

W celu identyfikacji naturalnych (niepredefiniowanych) segmentów absolwentów UKSW zastosowano dwustopniową analizę skupień<sup>5</sup>, którą stosuje się, chcąc wyróżnić grupy obiektów podobnych, w przypadku gdy obiekty te są opisane przez więcej niż jedną cechę. Interpretacyjną zaletą stosowania procedury segmentacji jest wyodrębnienie kategorii absolwentów według zaproponowanych zmiennych, co logicznie przekłada się na grupy, do których może być kierowany przekaz promocyjny/reklamowy/informacyjny w przygotowywanych i realizowanych kampaniach promocyjno-informacyjnych. Drugą zaletą stosowanej procedury jest jednoznaczne rozpoznanie i sprofilowanie absolwentów UKSW. Przy wprowadzeniu 5 predyktorów (płeć, miejsce zamieszkania przed rozpoczęciem studiów i po ich ukończeniu oraz województwo przed rozpoczęciem studiów i po ich ukończeniu) uzyskano 4 homogeniczne grupy absolwentów. Z perspektywy zmiennych kluczowych dla przypisania absolwentów do poszczególnych segmentów wysoki wskaźnik istotności dotyczy zmiennych wielkości miejsca zamieszkania przed rozpoczęciem studiów. Niski wskaźnik istotności poniżej 0,1 dotyczy województwa.

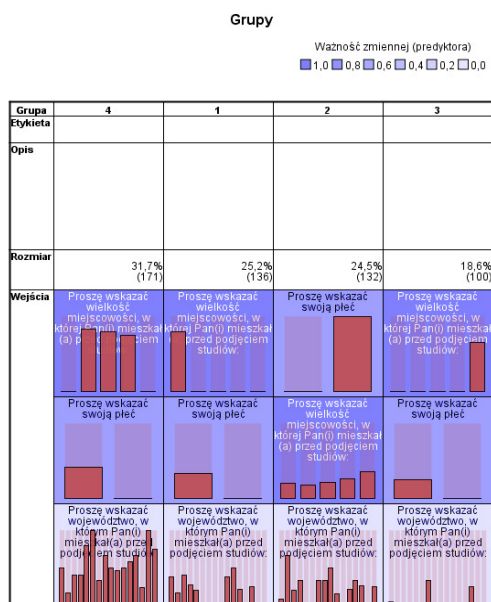
---

<sup>5</sup> Skupienie to taki zbiór obiektów, w którym podobieństwo pomiędzy dowolną parą obiektów jest większe niż podobieństwo pomiędzy jakimkolwiek obiektem należącym do klasy a dowolnym obiektem do niej nienależącym; skupienia są rozłączne, czyli żaden obiekt nie może być częścią dwóch klas. Zob. E. Gatnar, M. Walesiak, *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Wrocław 2004, s. 317.

# RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015



Poniżej tabelaryczny efekt segmentacji absolwentów UKSW.



Owe 4 segmenty absolwentów stanowią najbardziej wyraziste i możliwe do sprofilowania kategorie absolwentów UKSW. Oprócz określenia celów dla działań kampanijnych segmentacja umożliwia nam sprofilowanie oferty usług informacyjnych dedykowanych dla wymienionych kategorii społecznych. Procedura jest zasadna ze względu na potrzebę zróżnicowania oferty usług dla osób o różnych cechach. Uzasadnieniem zróżnicowania oferty są różnice normatywne (normy), aksjologiczne (wartości) i startowe kapitały społeczno-kulturowe.

## 3.4. Realizacja badania

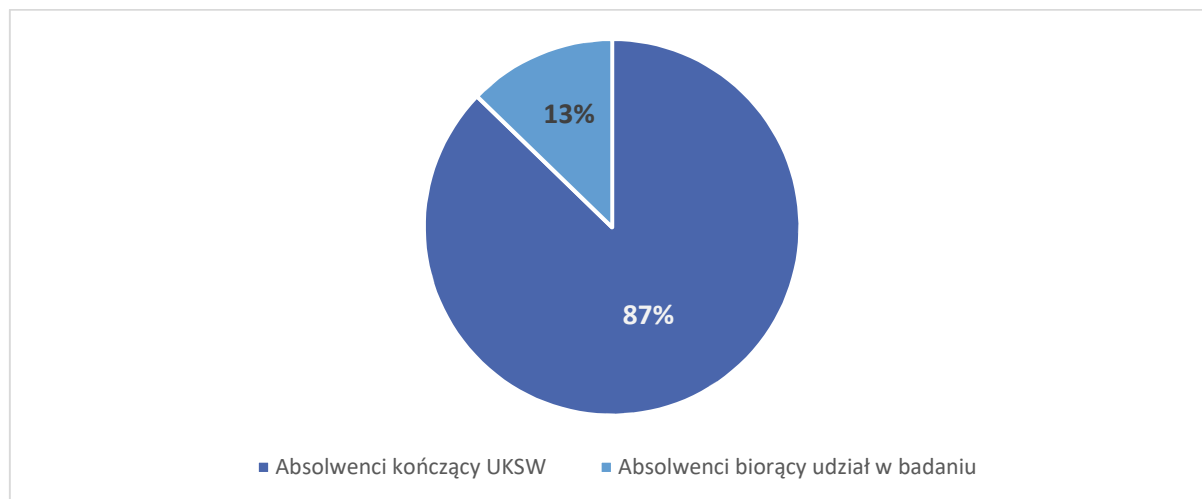
Technicznie badanie rozpoczynało się od wyrażenia przez absolwenta zgody na udział w badaniu oraz na gromadzenie i przetwarzanie jego danych osobowych (w formie papierowego formularza „Oświadczenie dotyczące przetwarzania danych osobowych Absolwenta UKSW”, który stanowi załącznik do *Procedury wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW*,

wygenerowanego z USOSweb, własnoręcznie podpisanego i złożonego w Biurze Karier). Następnie każdemu uczestnikowi badania za pośrednictwem poczty elektronicznej wysyłano unikalny link do ankiety wraz z zaproszeniem do jej wypełnienia. Uniemożliwiało to kilkukrotne wypełnienie formularza przez jednego respondenta.

Uczestnicy, którzy w ciągu pięciu dni nie wypełnili kwestionariusza, otrzymywali wiadomość e-mail z ponowną prośbą o wzięcie udziału w badaniu (tzw. monit). W sytuacji, gdy obie próby wirtualnej formy kontaktu z respondentem zawiodły z powodu braku spodziewanego responsu lub uzyskania niekompletnego kwestionariusza wywiadu (niemożności przeprowadzenia badania techniką CAWI bez zmiennych metryczkowych), po upływie tygodnia od momentu wysłania przypomnienia absolwenci byli telefonicznie zachęceni do wypełnienia ankiety *on-line*. Badanie zrealizowane zostało po upływie minimum 6 miesięcy od ukończenia studiów przez absolwentów<sup>6</sup>.

Przy stosunkowo niskiej zwrotności wypełnionych ankiet (21,3% spośród 2 551 uczestników badania, którzy wyrazili zgodę na udział w badaniu, a nie spośród wszystkich absolwentów) niezwykle istotne jest prowadzenie wśród studentów ostatnich lat akcji informacyjnej (np. przez opiekunów lat, pełnomocników do spraw promocji i innych nauczycieli akademickich) uświadamiającej, jak istotne dla uczelni w procesie podnoszenia jakości kształcenia są głosy jej absolwentów.

Wykres 2 Zestawienie liczby absolwentów kończących studia (n=3689) w porównaniu z absolwentami biorącymi udział w badaniu (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Niezmiernie ważne jest, by Uniwersytet budował więź ze studentem już od pierwszego roku studiów, by oferował oprócz ciekawego programu kształcenia także aktywności pozwalające na wszechstronny rozwój tak, aby absolwent, który opuszcza mury Uczelni, chciał się podzielić swoim doświadczeniem. Dlatego też szczególnie istotne jest, by Wydziały wsparły działania Biura Karier UKSW w kwestii informowania i zachęcania studentów do uczestniczenia w procesie podnoszenia jakości kształcenia na UKSW oraz uświadamiania, że ich opinia jest ważna dla Uczelni. Budowanie świadomości studentów – przyszłych absolwentów – w tym zakresie może wpłynąć pozytywnie w kolejnych latach na zwiększenie liczby zgód na udział w badaniu i przyczynić się do opracowania

<sup>6</sup> Zob. Zarządzenie Nr 11/2016 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 16 marca 2016 r. w sprawie procedury wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW.

bardziej szczegółowych raportów, a dzięki temu poszerzenia wiedzy wydziałów o nich samych i prowadzonych kierunkach studiów.

#### 4. Struktura próby badanych z podziałem na osoby pracujące i niepracujące

Zestawienia tabelaryczne zamieszczone poniżej prezentują strukturę próby w podziale na absolwentów pracujących oraz osoby pozostające bez zatrudnienia. Zgodnie z deklaracjami aktualnie pracuje 77,6% ankietowanych, a pracy nie posiada 22,4%. Niemal co drugi absolwent studiów stacjonarnych znalazł zatrudnienie, niepracujących jest jednak wciąż 20,0%. Respondenci, którzy ukończyli studia niestacjonarne i znaleźli pracę, stanowią 19,3%, natomiast bez pracy pozostaje 2,4%.

Tabela 9 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według trybu ukończonych studiów (n=539).

		studia stacjonarne	studia niestacjonarne	ogółem
<b>osoby pracujące</b>	liczebność	314	104	<b>418</b>
	% z ogółu	58,3%	19,3%	<b>77,6%</b>
<b>osoby niepracujące</b>	liczebność	108	13	<b>121</b>
	% z ogółu	20,0%	2,4%	<b>22,4%</b>
<b>ogółem</b>	liczebność	<b>422</b>	<b>117</b>	<b>539</b>
	% z ogółu	<b>78,3%</b>	<b>21,7%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

Po ukończeniu I stopnia studiów pracę znalazło niemal 28% badanych, po studiach II stopnia – 29,1%, a po ukończeniu studiów jednolitych magisterskich – 20,6%. Wśród 22,4% ankietowanych pozostających bez zatrudnienia jest: 16,3% absolwentów studiów I stopnia, 4,5% studiów II stopnia oraz 1,7% jednolitych studiów magisterskich.

Tabela 10 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według stopnia ukończonych studiów (n=539).

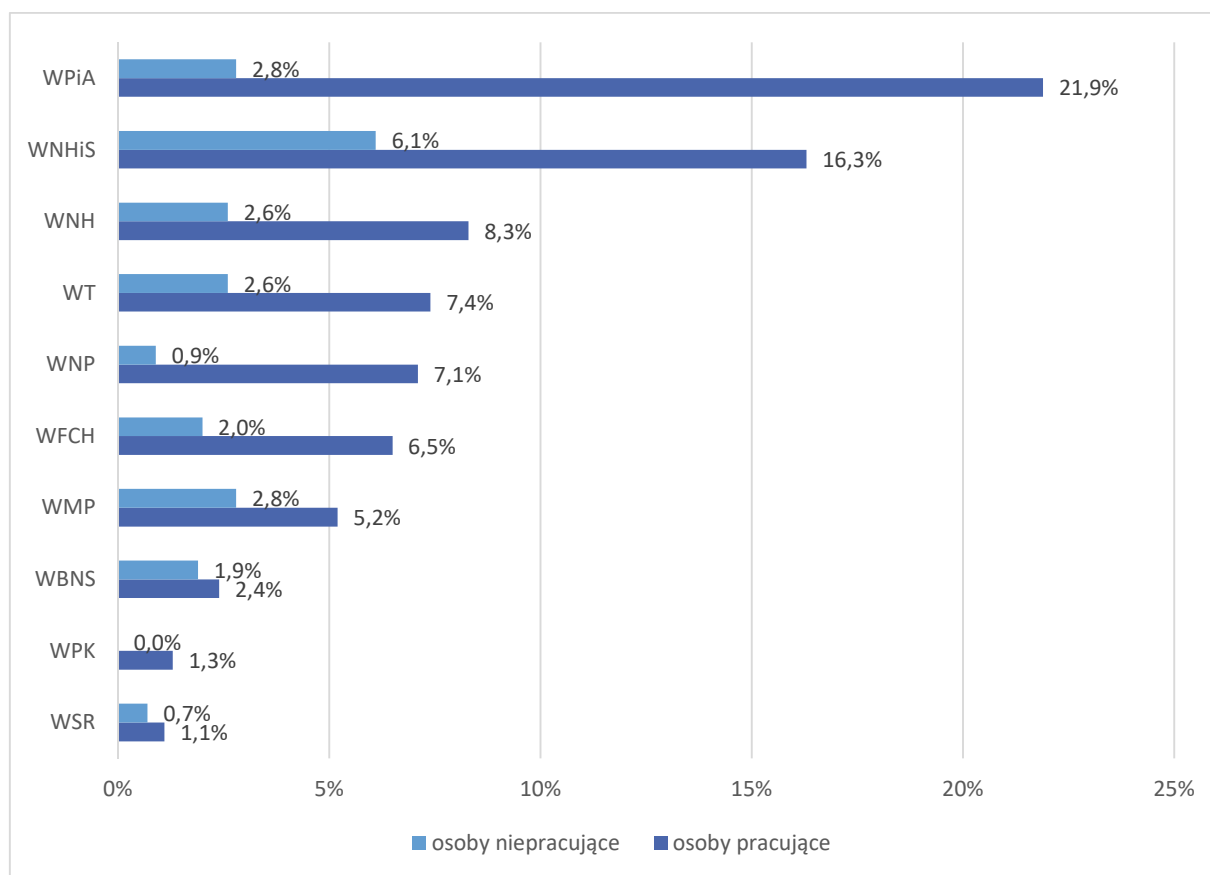
		I stopień studiów	II stopień studiów	jednolite studia magisterskie	ogółem
<b>osoby pracujące</b>	liczebność	150	157	111	<b>418</b>
	% z ogółu	27,8%	29,1%	20,6%	<b>77,6%</b>
<b>osoby niepracujące</b>	liczebność	88	24	9	<b>121</b>
	% z ogółu	16,3%	4,5%	1,7%	<b>22,4%</b>
<b>ogółem</b>	liczebność	<b>238</b>	<b>181</b>	<b>120</b>	<b>539</b>
	% z ogółu	<b>44,2%</b>	<b>33,6%</b>	<b>22,3%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

Na kolejnym wykresie zaprezentowano wskaźnik zatrudnienia absolwentów, którzy ukończyli jeden z wydziałów UKSW.

## RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

Wykres 3 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wydziałów (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Kolejna tabela prezentuje odsetek respondentów, którzy ukończyli jeden z kierunków prowadzonych na UKSW, pracują lub pozostają bez zatrudnienia.

Tabela 11 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według ukończonego kierunku studiów (n=539).

kierunki studiów	osoby pracujące % z ogółu	osoby niepracujące % z ogółu	ogółem	
			liczebność	% z ogółu
ekonomia	2,6%	0,9%	19	3,5%
administracja	6,5%	1,9%	45	8,3%
historia	1,1%	0,4%	8	1,5%
historia sztuki	1,1%	1,1%	12	2,2%
informatyka	1,9%	0,6%	13	2,4%
kulturoznawstwo	3,2%	0,9%	22	4,1%
matematyka	1,9%	1,3%	17	3,2%
nauki o rodzinie	1,1%	0,7%	10	1,9%
ochrona środowiska	3,0%	1,1%	22	4,1%
pedagogika	7,1%	0,9%	43	8,0%
politologia	1,5%	0,6%	11	2,0%
archeologia	0,9%	0,2%	6	1,1%
socjologia	5,9%	0,7%	36	6,7%
stosunki międzynarodowe	3,3%	0,4%	20	3,7%
biologia	1,1%	1,1%	12	2,2%
chemia	0,6%	0,2%	4	0,7%
dziennikarstwo i komunikacja społeczna	3,3%	2,0%	29	5,4%

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

europaistyka	0,6%	0,6%	6	1,1%
filologia klasyczna	0,4%	0,4%	4	0,7%
filologia polska	4,8%	1,3%	33	6,1%
filozofia	0,4%	0,4%	4	0,7%
prawo	12,1%	0,6%	68	12,6%
prawo kanoniczne	1,3%	0,0%	7	1,3%
psychologia	3,2%	0,6%	20	3,7%
teologia	4,1%	0,6%	25	4,6%
fizyka	0,0%	0,4%	2	0,4%
informatyka z ekonometrią	0,9%	0,2%	6	1,1%
inżynieria środowiska	1,3%	0,7%	11	2,0%
nauki ścisłe	0,0%	0,2%	1	0,2%
bezpieczeństwo wewnętrzne	2,2%	1,1%	18	3,3%
praca socjalna	0,4%	0,6%	5	0,9%
<b>ogółem</b>	<b>77,6%</b>	<b>22,4%</b>	<b>539</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość osób biorących udział w badaniu to kobiety (77,6%). Prawie 60% kobiet znalazło zatrudnienie po ukończeniu UKSW, natomiast wciąż bez pracy jest niemal 17% z przebadanej grupy. Absolwenci pracujący stanowią 18,9%, a niepracujący – 5,6%.

Tabela 12 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według płci (n=539).

		kobieta	mężczyzna	ogółem
osoby pracujące	liczebność	316	102	418
	% z ogółu	58,6%	18,9%	77,6%
osoby niepracujące	liczebność	91	30	121
	% z ogółu	16,9%	5,6%	22,4%
ogółem	liczebność	407	132	539
	% z ogółu	75,5%	24,5%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Dla porównania w kolejnych zestawieniach ukazane zostały wyniki dotyczące osób pracujących i niepracujących oraz miejsca zamieszkania przed przyjęciem na studia i przebywania po ukończeniu studiów na UKSW (województwo i wielkość miejscowości).

Tabela 13 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według województwa, w którym absolwenci UKSW mieszkali przed podjęciem studiów (n=539).

województwa	osoby pracujące	osoby niepracujące	ogółem	
	% z ogółu	% z ogółu	liczebność	% z ogółu
podlaskie	3,2%	1,3%	24	4,5%
pomorskie	1,1%	0,0%	6	1,1%
śląskie	0,7%	0,2%	5	0,9%
świętokrzyskie	2,2%	0,6%	15	2,8%
warmińsko-mazurskie	0,7%	0,2%	5	0,9%
wielkopolskie	0,6%	0,2%	4	0,7%
zachodniopomorskie	0,6%	0,0%	3	0,6%
żadne z wymienionych – mieszkałem poza granicami Polski	0,9%	0,2%	6	1,1%
kujawsko-pomorskie	0,7%	0,0%	4	0,7%
lubelskie	5,8%	1,5%	39	7,2%
lubuskie	0,4%	0,0%	2	0,4%
łódzkie	3,9%	0,6%	24	4,5%
małopolskie	0,4%	0,2%	3	0,6%

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

<b>mazowieckie</b>		55,8%	17,1%	<b>393</b>	<b>72,9%</b>
<b>opolskie</b>		0,2%	0,2%	<b>2</b>	<b>0,4%</b>
<b>podkarpackie</b>		0,4%	0,4%	<b>4</b>	<b>0,7%</b>
<b>ogółem</b>	<b>liczebność</b>	<b>418</b>	<b>121</b>	<b>539</b>	
	<b>% z ogółu</b>	<b>77,6%</b>	<b>22,4%</b>		<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 14 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wielkości miejscowości, w której absolwenci UKSW mieszkali przed podjęciem studiów (n=539).

	wieś	małe miasto (do 20 tys. mieszkańców)	średnie miasto (od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców)	duże miasto (od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców)	wielkie miasto (powyżej 500 tys. mieszkańców)	ogółem
<b>osoby pracujące (% z ogółu)</b>	25,0%	10,8%	16,1%	5,4%	20,2%	<b>77,6%</b>
<b>osoby niepracujące (% z ogółu)</b>	6,5%	2,0%	4,5%	1,1%	8,3%	<b>22,4%</b>
	<b>liczebność</b>	<b>170</b>	<b>69</b>	<b>111</b>	<b>35</b>	<b>154</b>
<b>ogółem</b>	<b>% z ogółu</b>	<b>31,5%</b>	<b>12,8%</b>	<b>20,6%</b>	<b>6,5%</b>	<b>28,6%</b>
						<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

Zarówno absolwenci pracujący (69,9%), jak i niepracujący (19,5%), w największej liczbie przebywają na terenie województwa mazowieckiego. Poza granicami Polski przebywa 2,2% wszystkich ankietowanych, z czego 1,3% stanowią osoby pracujące, a 0,9% osoby pozostające bez pracy.

Tabela 15 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według województw, w których obecnie mieszkają absolwenci UKSW (n=539).

województwa	osoby pracujące (% z ogółu)	osoby niepracujące (% z ogółu)	ogółem	
			liczebność	% z ogółu
<b>podlaskie</b>	0,9%	0,2%	<b>6</b>	<b>1,1%</b>
<b>pomorskie</b>	0,9%	0,2%	<b>6</b>	<b>1,1%</b>
<b>świętokrzyskie</b>	0,7%	0,0%	<b>4</b>	<b>0,7%</b>
<b>warmińsko-mazurskie</b>	0,2%	0,0%	<b>1</b>	<b>0,2%</b>
<b>wielkopolskie</b>	0,4%	0,0%	<b>2</b>	<b>0,4%</b>
<b>zachodniopomorskie</b>	0,4%	0,0%	<b>2</b>	<b>0,4%</b>
<b>żadne z wymienionych – mieszkałem poza granicami Polski</b>	1,3%	0,9%	<b>12</b>	<b>2,2%</b>
<b>kujawsko-pomorskie</b>	0,7%	0,0%	<b>4</b>	<b>0,7%</b>
<b>lubelskie</b>	0,9%	0,4%	<b>7</b>	<b>1,3%</b>
<b>łódzkie</b>	0,9%	0,6%	<b>8</b>	<b>1,5%</b>
<b>małopolskie</b>	0,2%	0,4%	<b>3</b>	<b>0,6%</b>
<b>mazowieckie</b>	69,9%	19,5%	<b>482</b>	<b>89,4%</b>
<b>podkarpackie</b>	0,0%	0,4%	<b>2</b>	<b>0,4%</b>
<b>ogółem</b>	<b>liczebność</b>	<b>418</b>	<b>121</b>	<b>539</b>
	<b>% z ogółu</b>	<b>77,6%</b>	<b>22,4%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

Najwięcej absolwentów pracujących (77,6%) mieszka na terenie wielkiego miasta – niemal 50%. Znacznie mniej osób za miejsce zamieszkania obróło wieś (10,9%) i średnie miasto (od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców) – 9,3%.



Tabela 16 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wielkości miejscowości, w których obecnie mieszkają absolwenci UKSW (n=539).

	wieś	małe miasto (do 20 tys. mieszkańców)	średnie miasto (od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców)	duże miasto (od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców)	wielkie miasto (powyżej 500 tys. mieszkańców)	ogółem	
<b>osoby pracujące (% z ogółu)</b>	10,9%	4,3%	9,3%	3,2%	49,9%	<b>77,6%</b>	
<b>osoby niepracujące (% z ogółu)</b>	3,3%	1,1%	3,2%	1,1%	13,7%	<b>22,4%</b>	
<b>ogółem</b>	<b>liczebność</b>	<b>77</b>	<b>29</b>	<b>67</b>	<b>23</b>	<b>343</b>	<b>539</b>
	<b>% z ogółu</b>	<b>14,3%</b>	<b>5,4%</b>	<b>12,4%</b>	<b>4,3%</b>	<b>63,6%</b>	<b>100,0%</b>

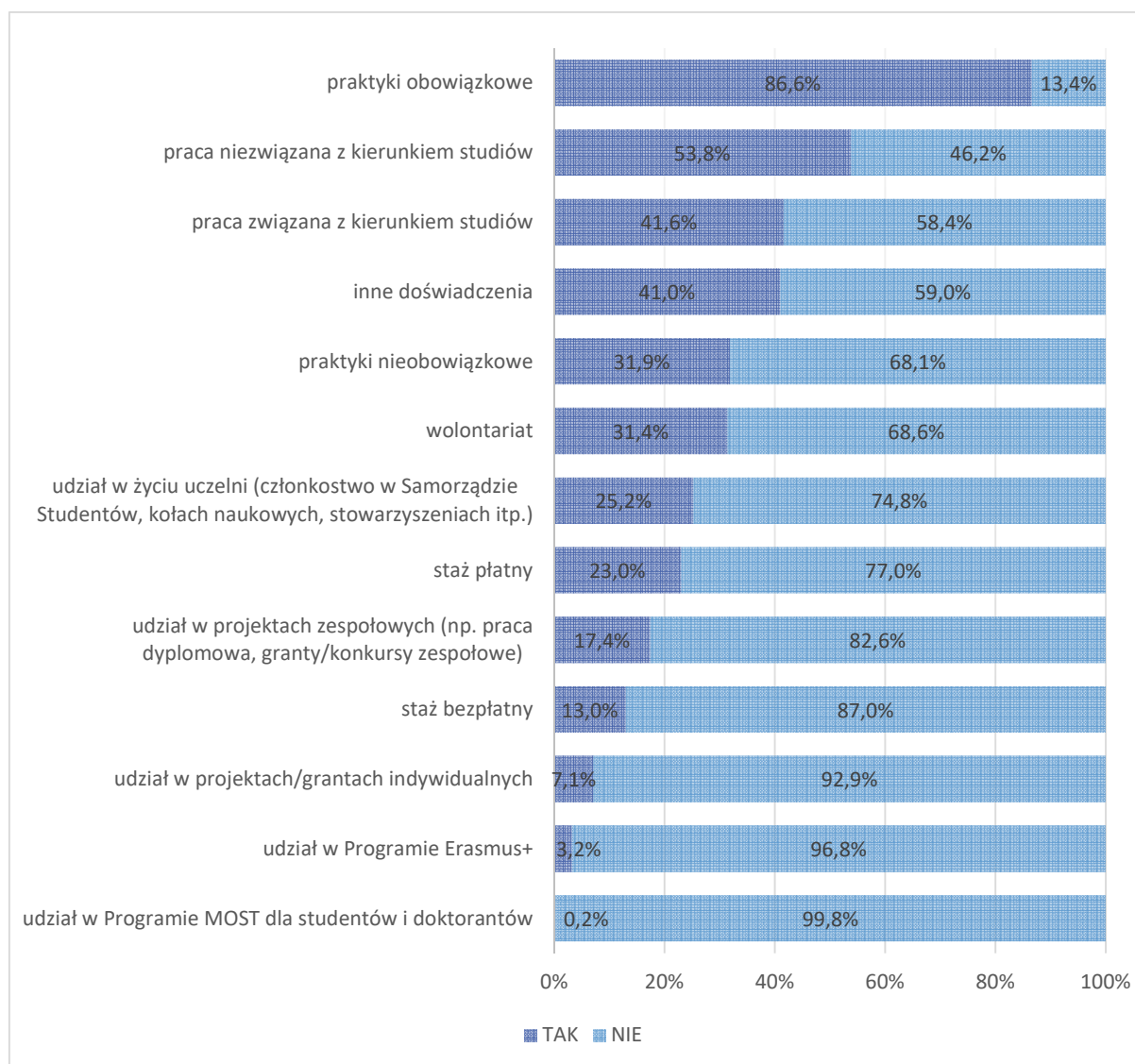
Źródło: Opracowanie własne.

## 5. Przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy

### 5.1. Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego

Absolwenci UKSW, będąc jeszcze studentami UKSW, mieli podczas studiów możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego poprzez różnego rodzaju aktywności, czy to bezpośrednio na Uczelni, czy już na rynku pracy. Najczęściej respondenci wskazywali na praktyki obowiązkowe (86,6%), a następnie na pracę niezwiązaną ze studiowanym kierunkiem (53,8% ankietowanych). Pracę związaną z kierunkiem studiów podjęło 41,6% respondentów, co pozwoliło im na wykorzystanie wiedzy uzyskanej na studiach, na zdobywanie doświadczenia oraz niezbędnych w zawodzie umiejętności i kompetencji. Ponad 1/3 alumnów doświadczenie zdobywała podczas nieobowiązkowych praktyk albo uczestnicząc w wolontariacie, a 23% spośród nich wybrało płatny staż. Absolwenci, będąc studentami UKSW, mogli również rozwijać swoje zdolności, uczestnicząc w życiu uczelni (25,2%), projektach zespołowych (17,4%) i indywidualnych (7,1%). Respondenci mogli oczywiście zdobywać doświadczenie w inny niż przewidziany przez autorów badania sposób (zaproponowana kategoria odpowiedzi), dlatego też mieli możliwość zaznaczenia odpowiedzi „inne doświadczenia” – z tej okazji skorzystało aż 41%. Podkreślić trzeba, że raczej znikomym zainteresowaniem ówczesnych studentów UKSW cieszyły się programy Erasmus+ oraz MOST.

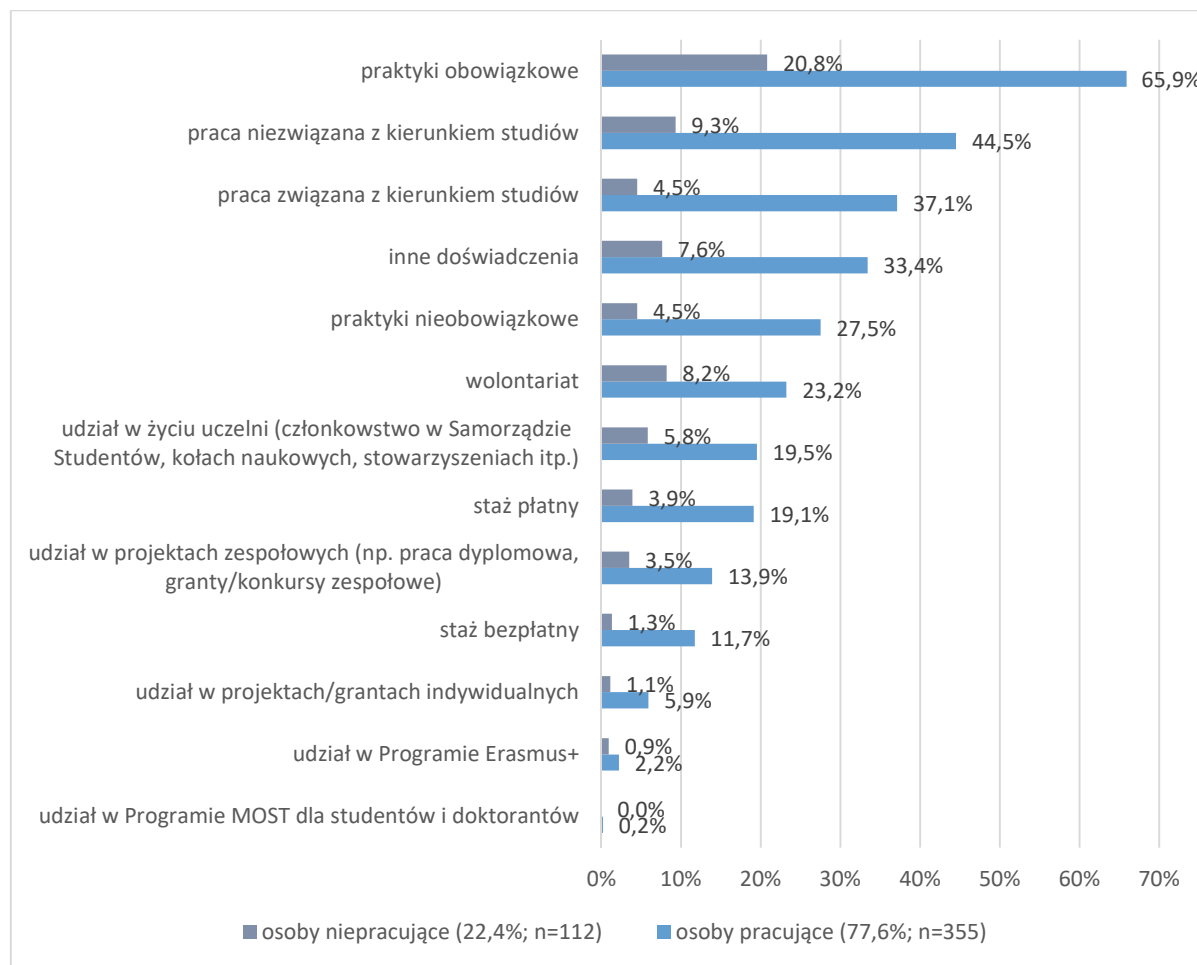
Wykres 4 Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Osoby, które po studiach znalazły pracę (77,6%), zdobywały swoje doświadczenie już w trakcie studiów, przede wszystkim odbywając praktyki obowiązkowe (65,9%) oraz pracując w trakcie studiów (praca niezwiązana z kierunkiem – 44,5%, praca związana z kierunkiem – 37,1%).

Wykres 5 Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów w podziale na osoby pracujące i niepracujące (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci pozostający bez zatrudnienia także posiadli doświadczenie podczas studiów dzięki między innymi: praktykom obowiązkowym (20,8%), pracy niezwiązanej z kierunkiem studiów (9,3%), wolontariatowi (8,2%). Wszyscy absolwenci (pracujący i niepracujący) wykazywali niewielkie zainteresowanie programami Erasmus+ oraz MOST.

## 5.2. Ocena zdobytego doświadczenia, wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w kontekście rynku pracy

Absolwenci poproszeni zostali o ocenę doświadczenia, wiedzy i umiejętności zdobytych podczas studiów na UKSW w kontekście rynku pracy. Ponadto respondenci odnieśli się do stwierdzeń dotyczących spełnienia przez Uczelnię oczekiwań w zakresie zdobycia zawodu i zależności między renomą ukończonej Uczelni a znalezieniem zatrudnienia. W zestawieniu ujęto zarówno odpowiedzi absolwentów pracujących (77,6%), jak i niepracujących (22,4%).

Ponad 30% absolwentów uznało, że doświadczenie zdobyte podczas studiów przygotowało ich do wejścia na rynek pracy, podobny procent absolwentów nie ma zdania na ten temat, a pozostała część uznała, że nie zdobyła satysfakcjonującego doświadczenia. Ponad 1/3 respondentów uważa, że nie posiada wystarczającej wiedzy wymaganej przez pracodawcę, jednak prawie 37% absolwentów

jest z jej poziomu zadowolonych. Niewiele ponad 40% absolwentów uznało, że studia niekoniecznie umożliwiły im nabycie umiejętności niezbędnych na rynku pracy, przeciwnego zdania jest 30,2%. Studia spełniły oczekiwania w zakresie zdobycia zawodu ponad 30% absolwentów, a blisko 40% nie wyraziło przychylniej opinii. Niemal 43% badanych uznało, że ukończenie studiów na UKSW może mieć lub miało bezpośredni wpływ na znalezienie przez nich pracy, tymczasem 30,5% respondentów uważa, że ukończone studia nie mają wpływu na znalezienie zatrudnienia. Szczegółowe wyniki przedstawiono w tabeli zamieszczonej poniżej.

Tabela 17 Ocena wykształcenia w skali od 1 do 5 (gdzie 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – nie wiem/trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak) z podziałem na osoby pracujące i niepracujące (n=539).

		1	2	3	4	5	procent ogółem
<b>doświadczenie zdobyte podczas studiów przygotowało mnie do wejścia na rynek pracy</b>	osoby pracujące	9,3%	19,5%	21,3%	21,3%	6,1%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	3,2%	6,3%	8,9%	3,5%	0,6%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>12,4%</b>	<b>25,8%</b>	<b>30,2%</b>	<b>24,9%</b>	<b>6,7%</b>	<b>100,0%</b>
<b>studia pozwoliły mi zdobyć wiedzę wymaganą przez pracodawców</b>	osoby pracujące	7,4%	18,9%	20,8%	22,6%	7,8%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	2,4%	5,6%	8,3%	4,5%	1,7%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>9,8%</b>	<b>24,5%</b>	<b>29,1%</b>	<b>27,1%</b>	<b>9,5%</b>	<b>100,0%</b>
<b>studia umożliwiły mi nabycie umiejętności niezbędnych na rynku pracy</b>	osoby pracujące	10,8%	20,8%	21,2%	19,5%	5,4%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	3,0%	5,8%	8,3%	4,5%	0,9%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>13,7%</b>	<b>26,5%</b>	<b>29,5%</b>	<b>23,9%</b>	<b>6,3%</b>	<b>100,0%</b>
<b>studia spełniły moje oczekiwania w zakresie zdobycia zawodu</b>	osoby pracujące	10,9%	18,6%	21,3%	19,7%	7,1%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	3,9%	5,2%	7,2%	5,4%	0,7%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>14,8%</b>	<b>23,7%</b>	<b>28,6%</b>	<b>25,0%</b>	<b>7,8%</b>	<b>100,0%</b>
<b>ukończenie studiów na UKSW może mieć wpływ/miało wpływ na znalezienie przeze mnie zatrudnienia</b>	osoby pracujące	11,7%	12,2%	19,5%	22,4%	11,7%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	2,8%	3,7%	7,2%	6,1%	2,6%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>14,5%</b>	<b>16,0%</b>	<b>26,7%</b>	<b>28,6%</b>	<b>14,3%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci zostali poproszeni o dokonanie oceny, w jakim stopniu studia na UKSW pozwoliły na nabycie wymienionych kompetencji. Respondenci mogli przydzielić każdej kompetencji ocenę zawierającą się w skali od 1 do 5, gdzie 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – nie wiem/trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak. W tabeli, oprócz zbiorczych wyników dotyczących wszystkich absolwentów UKSW, uwzględniono podział na osoby pracujące oraz niepracujące i ich oceny.

Tabela 18 Ocena, w jakim stopniu studia umożliwiły nabycie kompetencji przydatnych na rynku pracy (n=539), w skali, gdzie 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – nie wiem/trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak.

		1	2	3	4	5	procent ogółem
<b>komunikatywność</b>	osoby pracujące	4,6%	8,9%	19,5%	28,0%	16,5%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	0,2%	2,6%	6,3%	10,2%	3,2%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>4,8%</b>	<b>11,5%</b>	<b>25,8%</b>	<b>38,2%</b>	<b>19,7%</b>	<b>100,0%</b>
<b>kreatywność</b>	osoby pracujące	6,7%	15,0%	21,7%	22,3%	11,9%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	0,6%	3,7%	7,1%	8,3%	2,8%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>7,2%</b>	<b>18,7%</b>	<b>28,8%</b>	<b>30,6%</b>	<b>14,7%</b>	<b>100,0%</b>
<b>myślenie analityczne</b>	osoby pracujące	7,1%	13,2%	20,2%	24,9%	12,2%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	0,6%	4,3%	7,8%	7,6%	2,2%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>7,6%</b>	<b>17,4%</b>	<b>28,0%</b>	<b>32,5%</b>	<b>14,5%</b>	<b>100,0%</b>
<b>odporność na stres</b>	osoby pracujące	6,3%	14,3%	20,4%	24,3%	12,2%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	1,1%	2,8%	7,8%	7,1%	3,7%	<b>22,4%</b>

	<b>ogółem</b>	<b>7,4%</b>	<b>17,1%</b>	<b>28,2%</b>	<b>31,4%</b>	<b>16,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>samodzielność i dokładność</b>	osoby pracujące	3,2%	7,4%	13,7%	35,4%	17,8%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	0,6%	1,9%	4,5%	11,3%	4,3%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>3,7%</b>	<b>9,3%</b>	<b>18,2%</b>	<b>46,8%</b>	<b>22,1%</b>	<b>100,0%</b>
<b>praca zespołowa</b>	osoby pracujące	4,8%	11,3%	14,8%	33,8%	12,8%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	0,6%	3,7%	4,8%	9,1%	4,3%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>5,4%</b>	<b>15,0%</b>	<b>19,7%</b>	<b>42,9%</b>	<b>17,1%</b>	<b>100,0%</b>
<b>wytrwałość i konsekwencja</b>	osoby pracujące	4,1%	7,8%	15,2%	32,1%	18,4%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	0,4%	2,6%	6,1%	8,9%	4,5%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>4,5%</b>	<b>10,4%</b>	<b>21,3%</b>	<b>41,0%</b>	<b>22,8%</b>	<b>100,0%</b>
<b>zaangażowanie</b>	osoby pracujące	4,1%	9,5%	12,8%	33,6%	17,6%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	0,7%	2,4%	6,9%	8,7%	3,7%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>4,8%</b>	<b>11,9%</b>	<b>19,7%</b>	<b>42,3%</b>	<b>21,3%</b>	<b>100,0%</b>
<b>organizacja pracy</b>	osoby pracujące	5,4%	10,6%	14,8%	32,1%	14,7%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	0,6%	3,7%	5,8%	9,6%	2,8%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>5,9%</b>	<b>14,3%</b>	<b>20,6%</b>	<b>41,7%</b>	<b>17,4%</b>	<b>100,0%</b>
<b>zarządzenie czasem</b>	osoby pracujące	5,2%	11,9%	18,6%	25,8%	16,1%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	1,1%	4,3%	6,3%	8,5%	2,2%	<b>22,4%</b>
	<b>ogółem</b>	<b>6,3%</b>	<b>16,1%</b>	<b>24,9%</b>	<b>34,3%</b>	<b>18,4%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

### 5.3. Znajomość języków obcych

W tegorocznej edycji badania karier zawodowych sprawdzano poziom znajomości języka obcego wśród absolwentów UKSW. W kafeterii znalazły się te języki obce, których lektoraty prowadzone są w Studium Języków Obcych UKSW (jednostce ogólnouczelnianej prowadzącej lektoraty języków obcych dla studentów Uczelni), czyli: język angielski, francuski, hiszpański, niemiecki, rosyjski, włoski. Studenci UKSW zobowiązani są do uczestniczenia w wybranym lektoracie, a „warunkiem uzyskania tytułu zawodowego licencjata lub magistra na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie jest opanowanie wybranego przez studenta jednego języka obcego na poziomie biegłości językowej B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy, co powinno być potwierdzone pozytywną oceną z egzaminu z języka obcego.”<sup>7</sup>

Z badania wynika, że najwięcej osób uczyło się języka angielskiego (97,6%). Zdecydowana większość alumnów zadeklarowała jego znajomość na poziomie średniozaawansowanym (52,5%), natomiast 31% na poziomie zaawansowanym. Językiem francuskim posługuje się 18,6% ankietowanych, z czego 16,3% zna jedynie podstawy. Po hiszpańsku mówi 11,3% absolwentów UKSW, jednak zdecydowanie najwięcej osób posługuje się językiem na poziomie podstawowym (8,9%). Znajomość języka niemieckiego zadeklarowało 41,4% respondentów, z czego znajomość na poziomie podstawowym wskazało 31,5%. Językiem rosyjskim posługuje się 28,6% badanych – 18,9% na poziomie podstawowym. Język włoski zna 10,2% absolwentów, dla 9,1% są to podstawy języka. Szczegóły przedstawia tabela poniżej.

Tabela 19 Poziom znajomości języków obcych przez absolwentów UKSW z podziałem na osoby pracujące i niepracujące (n=539).

język		poziom podstawowy	poziom średniozaawansowany	poziom zaawansowany	nie dotyczy/nie uczyłem(am) się	ogółem
<b>język angielski</b>	osoby pracujące	10,9%	41,0%	23,7%	1,9%	<b>77,6%</b>
	osoby niepracujące	3,2%	11,5%	7,2%	0,6%	<b>22,4%</b>

<sup>7</sup> Zob. więcej <http://sjo.uksw.edu.pl/node/1> (dostęp: 05.07.2016).

	niepracujące					
	ogółem	<b>14,1%</b>	<b>52,5%</b>	<b>31,0%</b>	<b>2,4%</b>	<b>100,0%</b>
język francuski	osoby pracujące	12,1%	1,9%	0,0%	63,6%	77,6%
	osoby niepracujące	4,3%	0,0%	0,4%	17,8%	22,4%
	ogółem	<b>16,3%</b>	<b>1,9%</b>	<b>0,4%</b>	<b>81,4%</b>	<b>100,0%</b>
język hiszpański	osoby pracujące	6,5%	1,1%	0,4%	69,6%	77,6%
	osoby niepracujące	2,4%	0,9%	0,0%	19,1%	22,4%
	ogółem	<b>8,9%</b>	<b>2,0%</b>	<b>0,4%</b>	<b>88,7%</b>	<b>100,0%</b>
język niemiecki	osoby pracujące	25,2%	6,5%	1,1%	44,7%	77,6%
	osoby niepracujące	6,3%	1,7%	0,6%	13,9%	22,4%
	ogółem	<b>31,5%</b>	<b>8,2%</b>	<b>1,7%</b>	<b>58,6%</b>	<b>100,0%</b>
język rosyjski	osoby pracujące	14,1%	5,4%	2,4%	55,7%	77,6%
	osoby niepracujące	4,8%	1,5%	0,4%	15,8%	22,4%
	ogółem	<b>18,9%</b>	<b>6,9%</b>	<b>2,8%</b>	<b>71,4%</b>	<b>100,0%</b>
język włoski	osoby pracujące	7,6%	0,4%	0,7%	68,8%	77,6%
	osoby niepracujące	1,5%	0,0%	0,0%	21,0%	22,4%
	ogółem	<b>9,1%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,7%</b>	<b>89,8%</b>	<b>100,0%</b>
inny język obcy	osoby pracujące	5,2%	0,6%	1,5%	70,3%	77,6%
	osoby niepracujące	0,9%	0,4%	0,4%	20,8%	22,4%
	ogółem	<b>6,1%</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,9%</b>	<b>91,1%</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci mogli także pochwalić się znajomością innego języka obcego niż te zawarte zostały w kafeterii. 8,9% absolwentów zadeklarowało znajomość innego języka obcego (na poziomie podstawowym – 6,1%, średniozaawansowanym – 0,9% oraz zaawansowanym – 1,9%). Respondenci wymienili następujące języki obce: arabski, chiński, chorwacki, słowacki, czeski, fiński, grecki, hebrajski, hindi, japoński, koreański, litewski, łacina, staro-cerkiewno-słowiański, łotewski, ormiański, patois, rosyjski, szwedzki, turecki, ukraiński, węgierski.

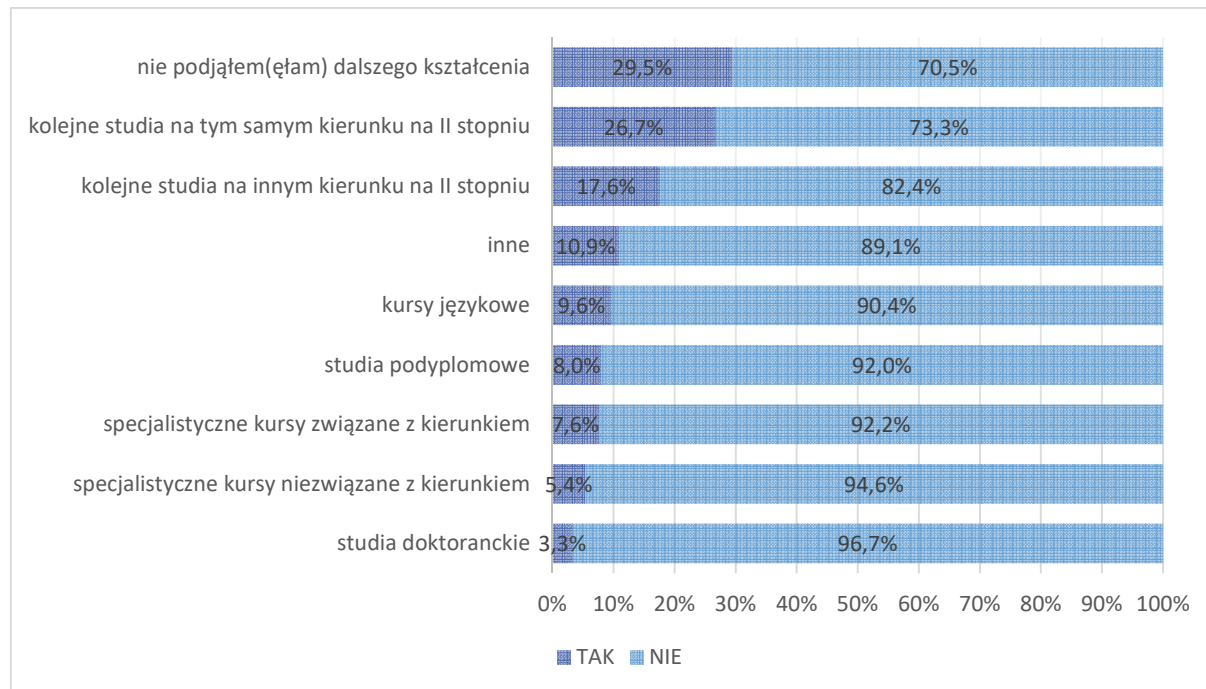
## 5.4. Perspektywy dalszego rozwoju

Ukończenie studiów i otrzymanie tytułu zawodowego nie zawsze jest jednoznaczne z zakończeniem edukacji i rozpoczęciem pracy. Absolwenci, którzy stawiają na rozwój osobisty i zdobywanie wiedzy, podejmują kolejne studia (również ci, którzy już podjęli pracę po ukończeniu edukacji) stanowiące kontynuację studiowanego kierunku na I stopniu (26,7%) lub rozpoczynają kolejne studia na innym kierunku na II stopniu (17,6%). Niemal 10% badanych deklaruje, że uczestniczy w kursach językowych, 8% w studiach podyplomowych, a 7,6% uczęszcza na kursy związane z ukończonym kierunkiem studiów. Natomiast 29,5% absolwentów po ukończeniu studiów na UKSW nie podjęło dalszego kształcenia.

Prawie 11% absolwentów skorzystało z możliwości podzielenia się swoimi planami dotyczącymi dalszego rozwoju zawodowego odmiennymi od tych ujętych w kafeterii. Część alumnów kontynuuje

edukację związaną z ukończonym kierunkiem na specjalistycznych szkoleniach (tj. aplikacja radcowska, adwokacka, komornicza), a część swoje losy zawodowe chce skierować na inne tory, wybierając odmienny kierunek studiów w kraju (tj. finanse publiczne, rachunkowość, wycena nieruchomości) czy studia zagraniczne.

Wykres 6 Plany edukacyjne absolwentów UKSW (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Poniżej zamieszczony został rozkład procentowy odpowiedzi absolwentów pracujących, którzy stanowią 77,6% wszystkich badanych, oraz osób niepracujących, stanowiących 22,4% dotyczący planów edukacyjnych po skończonych studiach.

Tabela 20 Plany edukacyjne absolwentów UKSW z podziałem na osoby pracujące i niepracujące (n=539).

	osoby pracujące (77,6 % z ogółu)	osoby niepracujące (22,4% z ogółu)
<b>kolejne studia na tym samym kierunku na II stopniu</b>	16,3%	10,4%
<b>kolejne studia na innym kierunku na II stopniu</b>	12,2%	5,4%
<b>specjalistyczne kursy związane z kierunkiem studiów</b>	7,4%	0,4%
<b>specjalistyczne kursy niezwiązane z kierunkiem studiów</b>	4,3%	1,1%
<b>kursy językowe</b>	7,2%	2,4%
<b>studia podyplomowe</b>	7,2%	0,7%
<b>studia doktoranckie</b>	3,2%	0,2%
<b>niepodjęcie dalszego kształcenia</b>	25,8%	3,7%

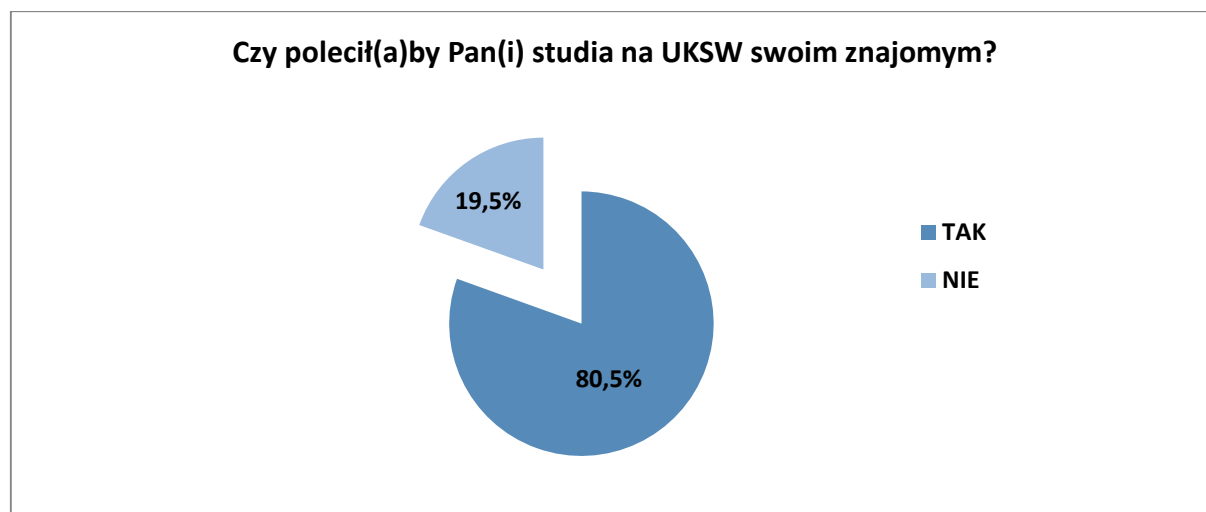
Źródło: Opracowanie własne.

## 5.5.Rekomendacje Uczelni

Czas studiów we wspomnieniach absolwentów zazwyczaj uznawany jest za najlepszy w życiu. Na taki sposób postrzegania studiów wpływa wiele czynników. Odwołując się do wspomnień

absolwentów UKSW o swojej Uczelni, poproszono ich o odpowiedź na pytanie – *Czy polecił(a)by Pan(i) studia na UKSW swoim znajomym?* Z badania wynika, że osoby, które ukończyły studia na UKSW, byłyby skłonne w większości (80,5%) zarekomendować Uczelnię swoim znajomym.

Wykres 7 Rekomendacja studiów na UKSW (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

W kolejnym pytaniu poproszono absolwentów UKSW o ocenę ukończonego już kierunku studiów z perspektywy rynku pracy, w szczególności zwracając uwagę na takie aspekty jak: spełnienie oczekiwań absolwenta w zakresie zdobycia zawodu oraz wpływ ukończenia studiów na UKSW na znalezienie zatrudnienia. Respondenci rozpatrywali powyższe kryteria, stosując pięciostopniową skalę, gdzie 1 oznaczało zdecydowanie nie, a 5 – zdecydowanie tak. Szczegółowe dane zawarte są w poniższej tabeli.

Tabela 21 Ocena w skali od 1 do 5 wybranego kierunku studiów z perspektywy rynku pracy (n=539).

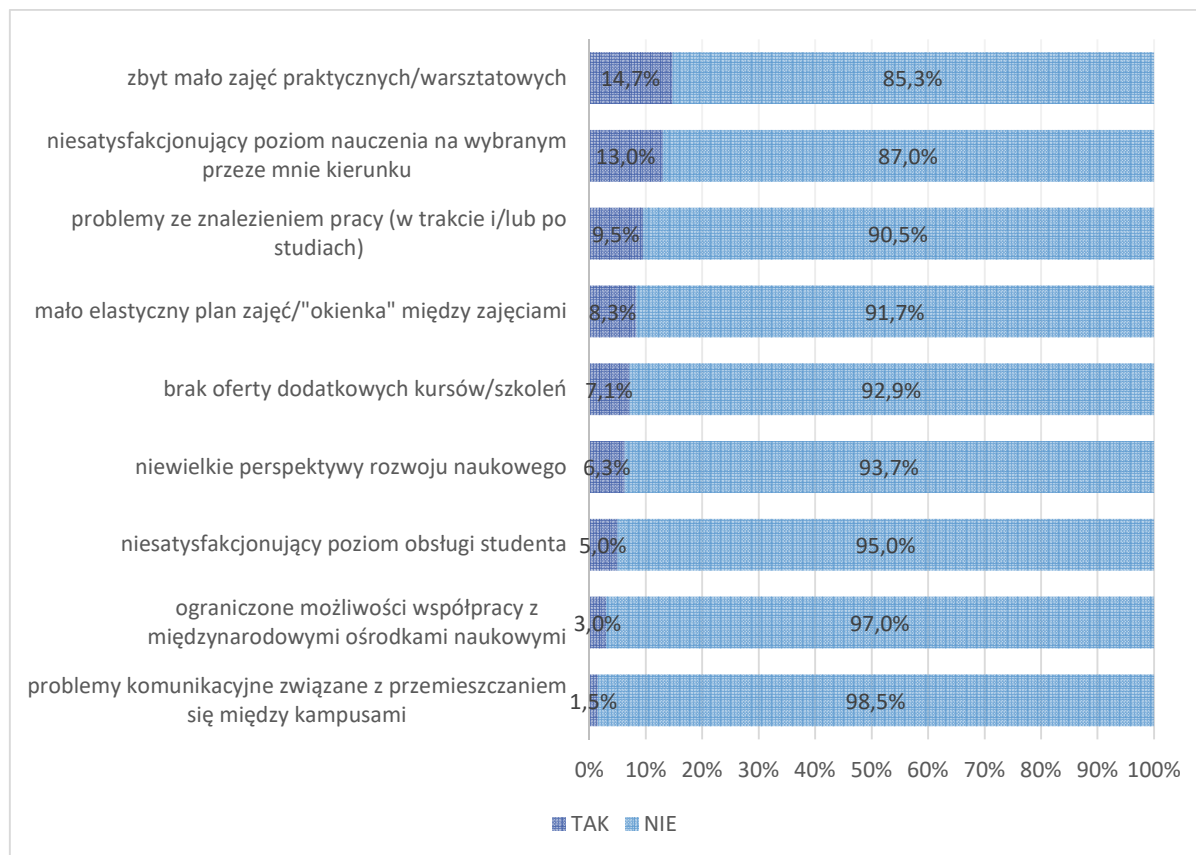
	1 (zdecydowanie nie)	2 (raczej nie)	3 (nie wiem/trudno powiedzieć)	4 (raczej tak)	5 (zdecydowanie tak)	ogółem
<b>studia spełniły moje oczekiwania w zakresie zdobycia zawodu</b>	14,8%	23,7%	28,6%	25,0%	7,8%	<b>100,0%</b>
<b>ukończenie studiów na UKSW może mieć wpływ/miało wpływ na znalezienie przeze mnie zatrudnienia</b>	14,5%	16,0%	26,7%	28,6%	14,3%	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

Wśród najczęściej wskazywanych przez respondentów przyczyn, dla których nie poleciliby UKSW swoim znajomym, znalazły się m.in.: zbyt mało zajęć praktycznych/warsztatowych (14,7%), niesatysfakcjonujący poziom nauczania na studiowanym kierunku (13,0%), problemy ze znalezieniem pracy (9,5%). Dokładne dane zaprezentowane zostały w tabeli zamieszczonej poniżej.



Wykres 8 Przyczyny, dla których absolwenci UKSW nie poleciliby studiów na UKSW swoim znajomym (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci mieli możliwość sprecyzowania także innych przyczyn, dla których nie poleciliby Uczelni swoim znajomym i z takiej okazji skorzystało 6 respondentów. Powody jakie się pojawiły dotyczą: „fatalnej organizacji” (0,2%), „lokalizacji, braku komunikacji, autorytarnego myślenia studentów, wszechwładzy kadry akademickiej, braku pluralizmu światopoglądowego, braku otwartości, zbyt silnej pozycji kościoła katolickiego” (0,2%), „mało inspirujących wykładowców” (0,2%), „zbyt dużo przedmiotów filozoficznych na kierunku ochrona środowiska” (0,2%), „nieodpowiedniego do studiów programu nauczania, braku konkretnej wiedzy i przygotowania do pracy w poradnictwie lub ośrodkach pomocy” (0,2%), „częstego niepojawiania się wykładowców na zajęciach” (0,2%).

## 5.6. Kontakt absolwentów z Uczelnią

Absolwenci stanowią jeden z największych zasobów uczelni, dlatego utrzymywanie z nimi dobrych relacji stało się niezbędnym elementem funkcjonowania oraz zadaniem stojącym przed uczelniami wyższymi w Polsce. Doktor Tomasz Kamiński<sup>8</sup> wskazuje kilka ważnych powodów, dla których uczelnia powinna podejmować współpracę z absolwentami. Są oni przede wszystkim traktowani jako:

<sup>8</sup> Adiunkt w Zakładzie Azji Wschodniej oraz kierownik biura ds. współpracy z biznesem i absolwentami na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politologicznych Uniwersytetu Łódzkiego.

- doskonały zasób wiedzy – są naturalnymi partnerami i chętnie wracają w mury Uczelni, by dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem, traktując taką możliwość wielokrotnie jako wyróżnienie;
- szeroki zasób kontaktów pozwalający na łatwiejszą współpracę Uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym (współpraca z Uczelnią, organizowanie praktyk studenckich lub różnego rodzaju projektów);
- duży zasób marketingowy – odpowiednio zmotywowani absolwenci mogą być wsparciem w działaniach promocyjnych Uczelni, co jest szczególnie istotne w warunkach niżu demograficznego (np. reklama szeptana jako sposób dotarcia do potencjalnych studentów);
- zasób finansowy – absolwenci są postrzegani także jako potencjalni klienci – np. słuchacze studiów podyplomowych lub sponsorzy uczelni.

Oczywiście wszelkiego rodzaju formy utrzymywania pozytywnych relacji Uczelni z absolwentami należy traktować jako działania długofalowe. Efekty współpracy widoczne są nawet dopiero po kilku latach, natomiast dzięki współpracy z partnerami zewnętrznymi możliwy jest wzrost rozpoznawalności Uczelni, poprawa jej wizerunku lub też wzrost jej przychodów (jednak ten cel nie powinien być jedynym we współpracy z absolwentami)<sup>9</sup>.

Wychodząc naprzeciw wspomnianym oczekiwaniom, w tym i samych absolwentów, na UKSW powołane zostało Stowarzyszenie Absolwentów i Przyjaciół UKSW oraz wprowadzono program dedykowany właśnie absolwentom – „Karta Absolwenta UKSW”<sup>10</sup>, który okazał się interesujący dla 43% z nich. Oprócz tego w corocznych badaniach karier zawodowych absolwentów UKSW ankietowanym przedstawiane są pomysły na różne formy kontaktu z Uczelnią po tym, gdy opuszczą już mury Alma Mater. Najbardziej pożądanym działaniem ze strony UKSW byłaby oferta kursów podnoszących kwalifikacje (69,8%). Respondenci skorzystaliby z oferty studiów podyplomowych (38,8%) i bezpłatnego doradztwa (prawnego, rachunkowo-księgowego – 23,4%). Dużą popularnością cieszyłaby się również możliwość spotkania z doradcą i zaplanowania kariery zawodowej (20,8%), co w swojej ofercie posiada Centrum Szkoleń i Doradztwa Zawodowego UKSW<sup>11</sup>.

Dodatkowo 11 respondentów podało propozycje innego sposobu utrzymywania kontaktu z uczelnią po zakończeniu studiów, wymieniając możliwość dalszego kształcenia na studiach magisterskich i doktoranckich na ukończonym już kierunku, utworzenie szkoły prawa zagranicznego, jak również miejsc pracy dla młodej kadry naukowej w każdej katedrze poszczególnych wydziałów.

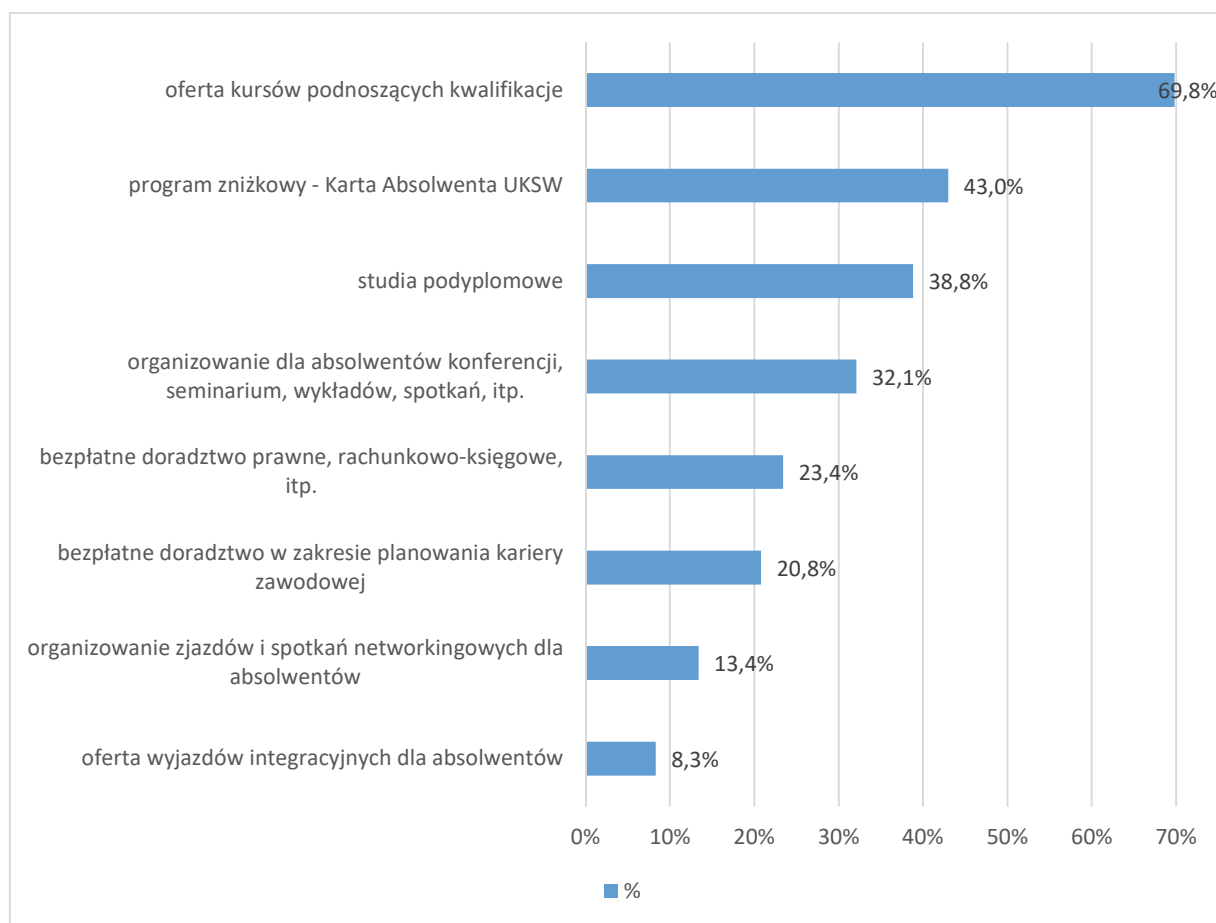
---

<sup>9</sup> Zob. T. Kamiński, *Uczelnie i absolwenci – dobre praktyki*, [www.obywatelenauki.pl/2014/06/uczelnie-i-absolwenci-dobre-praktyki-tekst-tomasza-kaminskiego/](http://www.obywatelenauki.pl/2014/06/uczelnie-i-absolwenci-dobre-praktyki-tekst-tomasza-kaminskiego/) (dostęp: 05.07.2016).

<sup>10</sup> Zob. więcej <http://bk.uksw.edu.pl/node/202> (dostęp: 27.07.2016).

<sup>11</sup> Zob. więcej <http://www.szkolonia.uksw.edu.pl/> (dostęp: 27.07.2016).

Wykres 9 Działania ze strony UKSW mogące zachęcić absolwentów do kontaktu z Uczelnią po zakończeniu studiów (n=539).

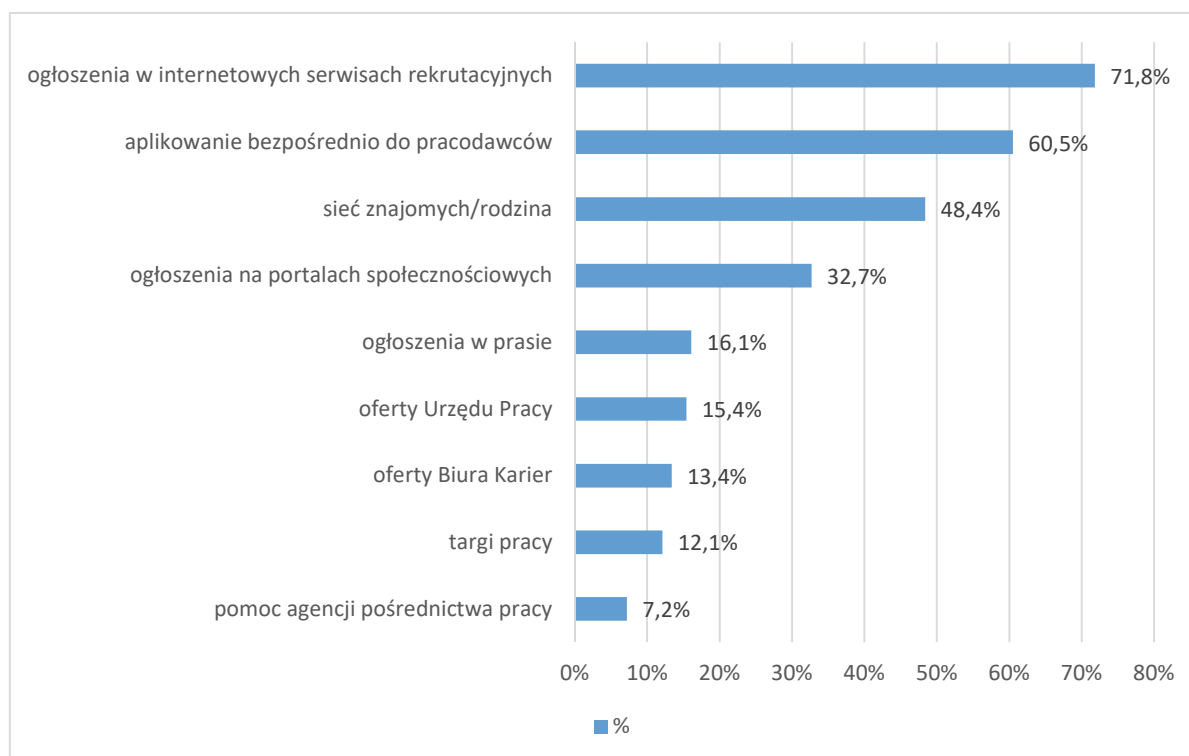


Źródło: Opracowanie własne.

## 5.7. Metody poszukiwania pracy

Zdecydowana większość absolwentów (71,8%), poszukując zatrudnienia, korzystała ogłoszeń zamieszczanych w Internecie na portalach społecznościowych bądź w serwisach rekrutacyjnych (32,7%), natomiast 60,5% aplikowało bezpośrednio do pracodawców. Niemal połowa z respondentów (48,4%) wykorzystywała w poszukiwaniu pracy networking. Zdecydowanie rzadziej korzystali z ogłoszeń zamieszczanych w prasie (16,1%), ofert Urzędu Pracy (15,4%) i ofert zamieszczanych na stronach Biur Karier (13,4%). Nieco ponad 12% ankietowanych zbierała informacje o ofertach pracy, uczestnicząc w targach pracy, a 7,2% korzystała z pomocy agencji pośrednictwa pracy.

Wykres 10 Sposoby poszukiwania zatrudnienia przez absolwentów UKSW (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Część z absolwentów (22 osoby) skorzystała z możliwości podzielenia się wiedzą o innych metodach poszukiwania pracy (nieujętych w kafeterii), z których korzystali, wymieniając ogłoszenia w lokalnych serwisach z ofertami (OLX, Gumtree), strony BIP poszczególnych urzędów czy sądów, zagraniczne pośrednictwo pracy oraz nawiązywanie dobrego kontaktu z pracodawcą podczas działalności w kole naukowym czy odbywanych praktyk, które zaowocowały zdobyciem pracy.

## 6. Oczekiwania absolwentów względem rynku pracy

Studia są jednym z czynników, które pozwalają znaleźć lepszą pracę (lepiej płatną, zgodną z zainteresowaniami i kwalifikacjami absolwentów itp.). Respondentów poproszono o określenie, na jakie ustępstwa lub jakie wyzwania są gotowi podjąć, aby znaleźć wymarzoną pracę. Alumni oceniali (w skali pięciostopniowej), czy gdyby pojawiła się szansa na znalezienie pracy w innym mieście bądź za granicą skorzystaliby z takiej opcji, a w przypadku trudności ze zdobyciem zatrudnienia czy rozważaliby założenie własnej działalności gospodarczej. Poproszono również o określenie, w jakiego rodzaju branży rozważają pracę.

Z udzielonych odpowiedzi wynika, że absolwenci raczej nie są mobilni zawodowo i niemal 50% ankietowanych (suma zdecydowanie nie i raczej nie) nie przeprowadziłoby się za granicę, aby podjąć pracę. Gotowych do zamieszkania w innym kraju jest 32,7% badanych (suma raczej tak i zdecydowanie tak). 43,1% wyraża chęć przeprowadzki do innego miasta w Polsce, o ile łączy się to ze znalezieniem odpowiedniej pracy. Decyzji takiej nie podjęłoby 36,8% absolwentów UKSW.

## RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2014-2015

Tabela 22 Adaptacja do wymagań rynku pracy oraz preferencje wyboru sektora zatrudnienia (ocena w skali od 1 do 5, gdzie 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – nie wiem/trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak; n=539).

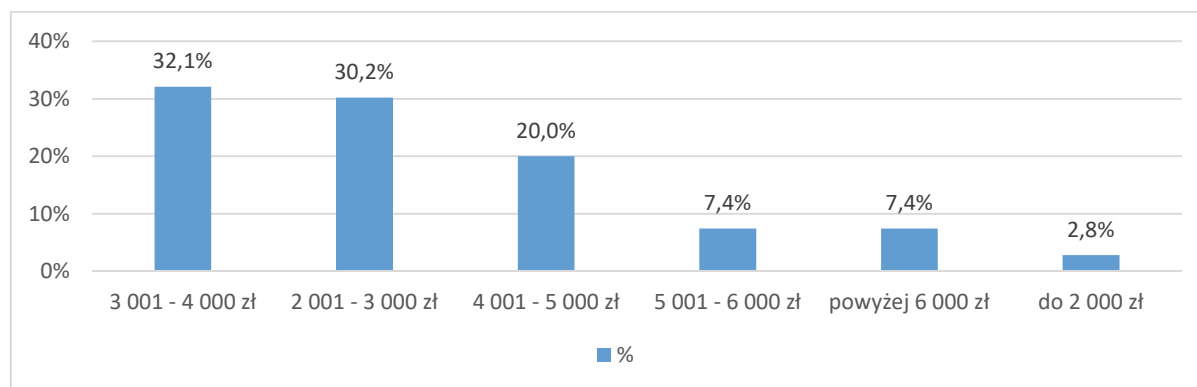
	1	2	3	4	5	ogółem
<b>przeprowadził(a)by się za granicę, aby podjąć pracę</b>	29,7%	19,9%	17,8%	18,0%	14,7%	<b>100,0%</b>
<b>przeprowadził(a)by się do innego miasta w Polsce, aby podjąć pracę</b>	16,0%	20,8%	20,2%	28,4%	14,7%	<b>100,0%</b>
<b>rozważam założenie własnej działalności w przypadku trudności w znalezieniu pracy</b>	18,7%	17,6%	24,5%	25,4%	13,7%	<b>100,0%</b>
<b>rozważam przede wszystkim pracę w sektorze publicznym</b>	11,3%	17,4%	37,5%	20,6%	13,2%	<b>100,0%</b>
<b>rozważam przede wszystkim pracę w sektorze prywatnym</b>	8,3%	15,2%	44,0%	23,0%	9,5%	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne.

W przypadku pozostawania bez zatrudnienia alternatywę stanowi założenie własnej działalności gospodarczej. Sprawdzone gotowość podjęcia takiej decyzji przez absolwentów UKSW. Nieco ponad 39% rozważyłaby taką ewentualność, 36,3% nie założyłaby własnej działalności, nawet jeśli miałyby trudności w znalezieniu pracy. Niemal 34% badanych chciałoby pracować w sektorze publicznym, 32,5% zainteresowana jest przede wszystkim pracą w sektorze prywatnym.

Absolwenci zostali również poproszeni o określenie minimalnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, które byłoby dla nich satysfakcjonujące. Nieco ponad 32% chciałoby zarabiać w granicach 3 001 – 4 000 zł, 30,2% między 2 001 – 3 000 zł. Dla 2,8% badanych satysfakcjonująca wypłata byłaby na poziomie do 2 000 zł. Na wykresie zamieszczonym poniżej prezentowane są szczegółowe wyniki badania.

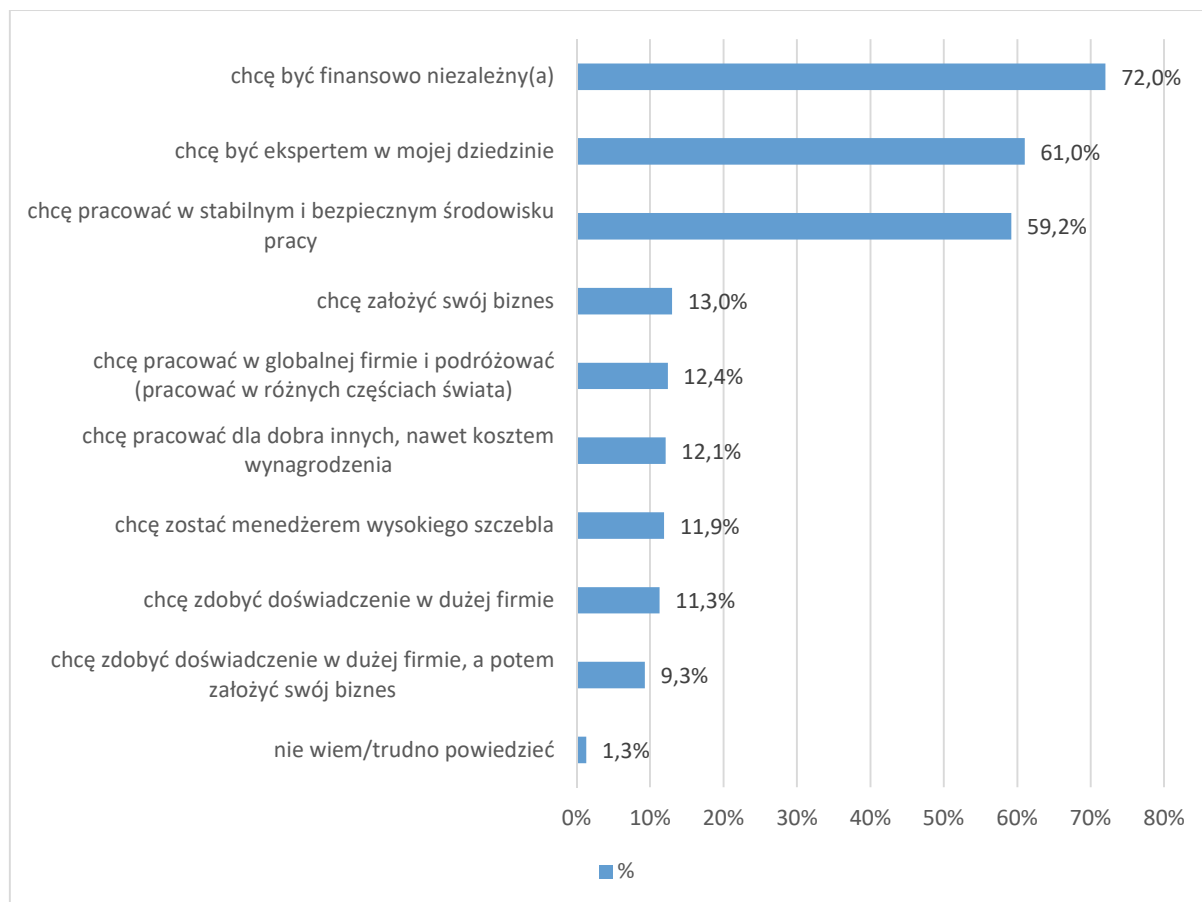
Wykres 11 Minimalne miesięczne wynagrodzenie brutto, które byłoby satysfakcjonujące dla absolwentów UKSW (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Badanie losów zawodowych absolwentów miało na celu udzielenie odpowiedzi na pytanie, jakie wyzwania stawiają przed sobą alumni, co chcieliby osiągnąć w karierze zawodowej. Ankietowani mieli możliwość wyboru z kafeterii tych odpowiedzi, które uważali za słuszne. Najwięcej osób (72,0%) stawia na niezależność finansową. 61,0% dąży do bycia ekspertem w swojej dziedzinie, natomiast 59,2% chce pracować w stabilnym oraz bezpiecznym środowisku pracy. Wszystkie odpowiedzi zamieszczono na poniższym wykresie.

Wykres 12 Cele, które chcą osiągnąć absolwenci UKSW w swojej karierze zawodowej (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Część z absolwentów (8 osób) wymieniła także inne cele jakich osiągnięcie jest dla nich ważne w karierze zawodowej. Dla alumnów istotne jest by wykonywana praca stanowiła jednocześnie ich pasję, by pozwalająca z sukcesem łączyć życie zawodowe z prywatnym, była ciekawa i adekwatna do umiejętności oraz umożliwiała osiągnięcie wyższych celów (poprawa sytuacji prawnej kobiet, dzieci oraz zwierząt w Polsce i na świecie).

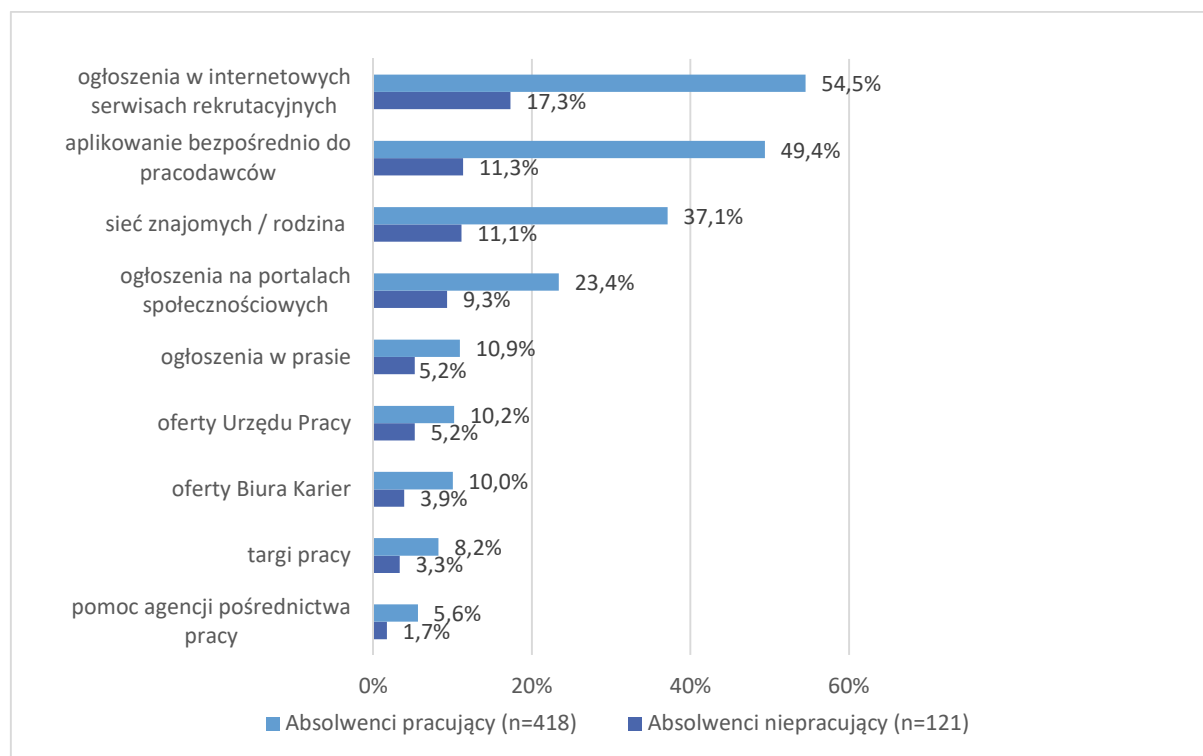
## 7. Aktywność zawodowa pracujących oraz niepracujących absolwentów UKSW

### 7.1. Metody poszukiwania pracy (absolwenci pracujący/niepracujący)

Absolwenci UKSW biorący udział w badaniu zostali poproszeni o wskazanie metod, z których korzystają, poszukując pracy. Badanie objęło osoby pracujące (n=418) i niepracujące (n=121). Pomiędzy tymi grupami nie obserwuje się widocznych różnic w wyborze metod poszukiwania pracy,

ponieważ obie najczęściej korzystają z ogłoszeń zamieszczanych w internetowych serwisach rekrutacyjnych (54,5% – pracujący, 17,3% – niepracujący). Drugą najczęściej wskazywaną metodą poszukiwania pracy było aplikowanie bezpośrednio do pracodawców (49,4% – pracujący, 11,3% – niepracujący), natomiast na trzecim miejscu znalazła się sieć kontaktów (37,1% – pracujący, 11,1% – niepracujący). Respondenci chętnie też korzystają z ogłoszeń, które są zamieszczane na portalach społecznościowych (23,4% – pracujący, 9,3% – niepracujący), ale rzadziej korzystają z ogłoszeń umieszczonych w prasie (10,9% – pracujący, 5,2% – niepracujący). Z pomocy Urzędów Pracy skorzystało 10,2% absolwentów czynnych zawodowo i 5,2% absolwentów UKSW nieposiadających pracy. Z oferty Biura Karier UKSW skorzystało łącznie 13,9% absolwentów pracujących i niepracujących. Najrzadziej absolwenci UKSW wybierali uczestnictwo w targach pracy i korzystanie z pomocy agencji pracy. Poniżej zamieszczono szczegółowe wyniki.

Wykres 13 Metody poszukiwania pracy, z których korzystają pracujący i niepracujący absolwenci UKSW (ogółem n=539, n=418 absolwenci pracujący, n=121 absolwenci niepracujący).



Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani (zarówno pracujący, jak i niepracujący) wymienili również inne źródła, z których korzystają, szukając pracy. Absolwenci pracujący poszukiwali pracy przede wszystkim poprzez: Biuletyn Informacji Publicznej i strony internetowe urzędów/sądów, poprzez Kuratorium Oświaty, kontakt z kurią już w trakcie studiów, portal OLX i Gumtree, program "Kompetentny Start" czy też zagraniczne pośrednictwo pracy. Część z nich wykorzystwała staże, praktyki lub działalność w kole naukowym oraz podniosła swoje kwalifikacje do zdobycia wymarzonej pracy.

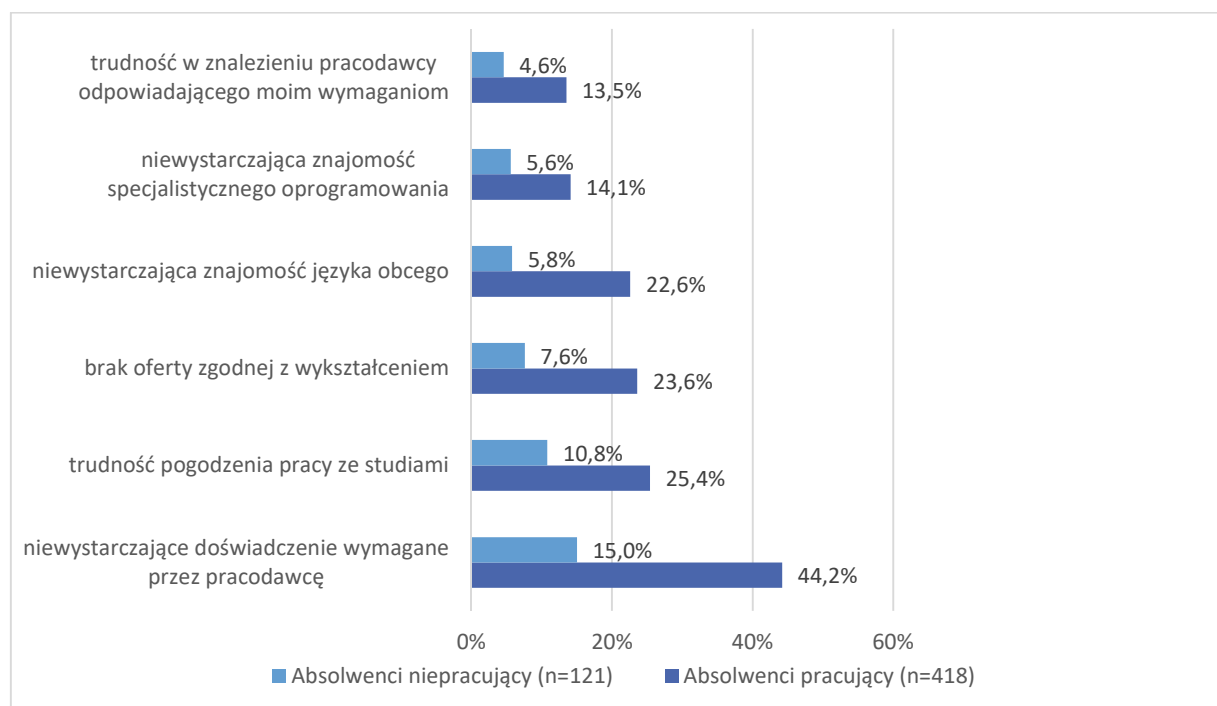
Absolwenci niepracujący, wybierając odpowiedź „inne”, w przeważającej większości także nie opatrzyli jej komentarzami (21,7%), a tylko niektórzy odpowiedzieli, że w ogóle nie szukali pracy (0,8%).

## 7.2. Trudności w poszukiwaniu pracy (absolwenci pracujący/niepracujący)

Rynek pracy nadal jest trudny i ma swoje wymagania. Zależą one od bardzo wielu czynników, a są to przede wszystkim tendencje utrzymujące się na rynku gospodarczym. Młodych ludzi, którzy mają trudności ze znalezieniem pracy, jest bardzo wielu w Polsce, a grupa absolwentów UKSW nie jest w tym temacie wyjątkiem.

Główną tego przyczyną okazało się niewystarczające doświadczenie zawodowe absolwentów UKSW wymagane przez pracodawcę – na tę odpowiedź wskazało 44,2% absolwentów pracujących oraz 15,0% absolwentów niepracujących. Z drugiej strony pogodzenie pracy ze studiami również w znacznym stopniu stało na przeszkodzie do podjęcia aktywności zawodowej, na co wskazało 25,4% absolwentów pracujących i 10,8% absolwentów niepracujących. Brak oferty zgodnej z wykształceniem to kolejna trudność, z którą spotkały się młode osoby kończące studia (23,6% – pracujący, 7,6% – niepracujący), a brak znajomości języków obcych stanowił niewiele mniejszą przeszkodę w podjęciu pracy (22,6% – pracujący, 5,8% – niepracujący). Niewystarczająca znajomość specjalistycznego oprogramowania została wskazana przez 14,1% absolwentów pracujących i przez 5,6% absolwentów niepracujących. Najmniejszym problemem w podjęciu zatrudnienia okazało się znalezienie pracodawcy, który odpowiadałby wymaganiom absolwentów UKSW (13,5% – pracujący, 4,6% – niepracujący). Wyniki zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 14 Trudności, z jakimi spotkali się pracujący i niepracujący absolwenci UKSW, poszukując pracy (ogółem n=539, n=418 absolwenci pracujący, n=121 absolwenci niepracujący).



Źródło: Opracowanie własne.

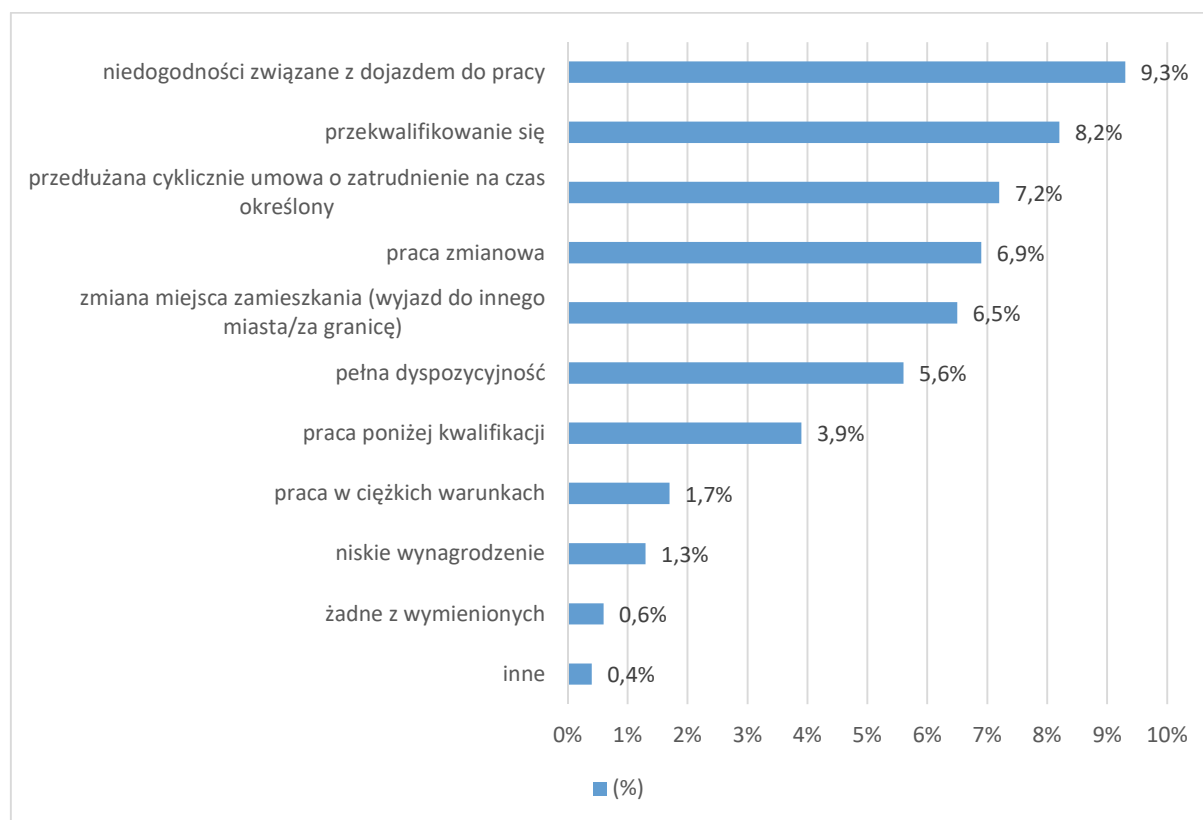


Absolwenci czynni zawodowo, którzy skorzystali z wyboru odpowiedzi „inne”, do trudności w znalezieniu pracy zaliczyli: brak odzewu ze strony pracodawców, brak umiejętności projektowych, oraz niesatysfakcjonujące wynagrodzenie.

Bezrobotni absolwenci, wybierając odpowiedź „inne”, podzielili się też swoimi doświadczeniami zebranymi w trakcie poszukiwania pracy. Według nich kolejne studia oraz brak koneksji i znajomości znacznie utrudnia znalezienie pracy.

Część z niepracujących absolwentów (n=121), którzy brali udział w badaniu, jest obecnie zarejestrowanych w Urzędzie Pracy (18,2% osób). Niektórzy z nich, aby otrzymać zatrudnienie, są gotowi przystać na niedogodny dojazd do pracy (9,3%), niższe zarobki (1,3%), a także przekwalifikować się (8,2%). Co ciekawe 7,2% badanych zgodziłoby się na cyklicznie przedłużanie umowy o zatrudnienie na czas określony, co może świadczyć o bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy. Niemal 7% absolwentów zaakceptuje pracę zmianową, a 6,5% zmieni miejsce zamieszkania (wyjazd do innego miasta/za granicę), aby zostać zatrudnionym. Gotowość pełnej dyspozycyjności zadeklarowało 5,6% absolwentów, choć mniej skłonni byli oni do podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji (3,9%) oraz do pracy w niedogodnych warunkach.

Wykres 15 Warunki, które niepracujący absolwenci UKSW są w stanie zaakceptować, aby otrzymać pracę (n=121).

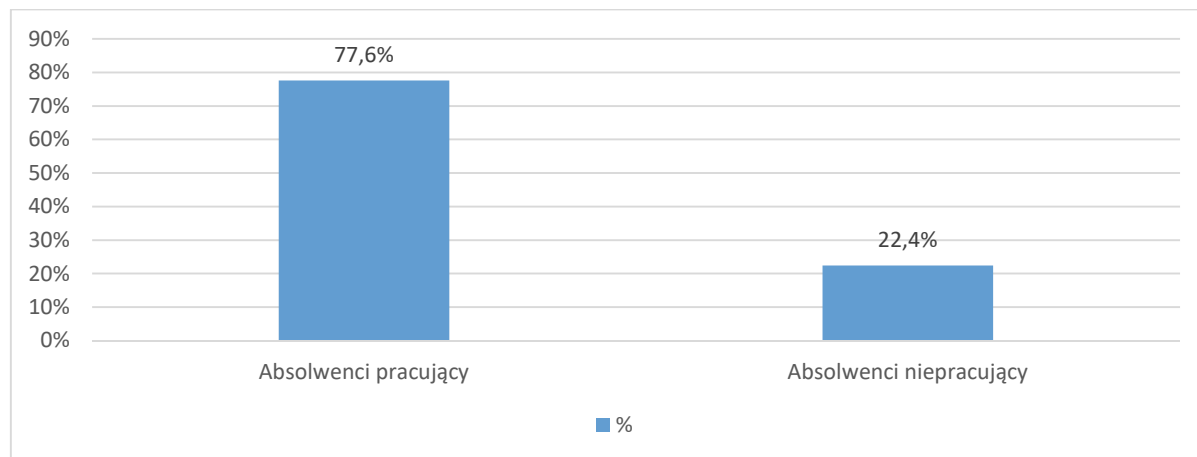


Źródło: Opracowanie własne.

### 7.3. Status na rynku pracy (absolwenci pracujący/niepracujący)

W przeprowadzonym badaniu respondenci określali swój status zawodowy po upływie minimum 6 miesięcy od ukończenia studiów. Aktualnie pracuje 77,6% ankietowanych (n=418), a 22,4% spośród 121 osób nie posiada pracy, co obrazuje poniższy wykres.

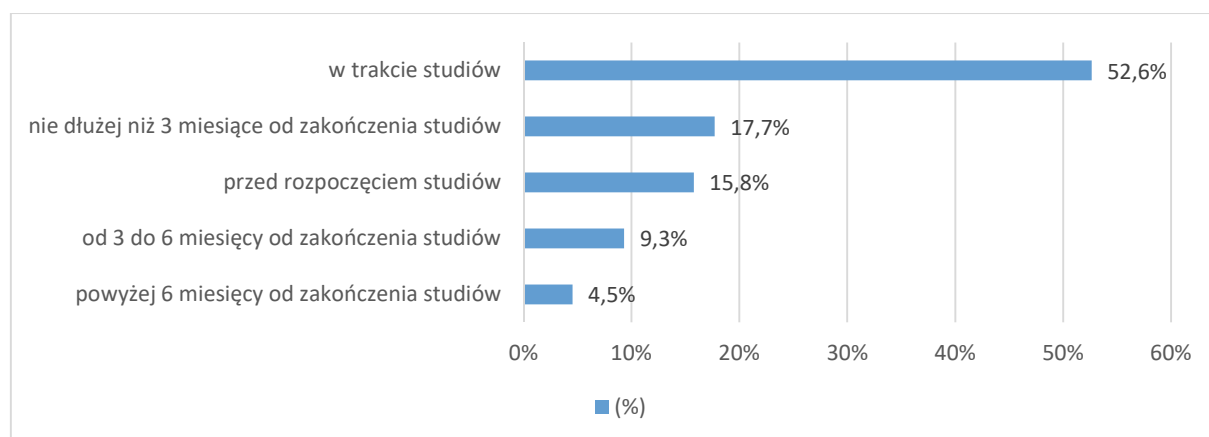
Wykres 16 Aktualny status zawodowy absolwentów UKSW (n=539).



Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość pracujących absolwentów UKSW rozpoczęła pracę już na studiach (52,6%), natomiast przed rozpoczęciem studiów pracowało zaledwie 15,8% badanych. Ponad 1/3 absolwentów (31,5%) zaczęła pracować po zakończeniu edukacji na Uczelni. Szczegółowe wyniki zostały przedstawione na wykresie.

Wykres 17 Czas rozpoczęcia pracy przez absolwentów UKSW (n=418).

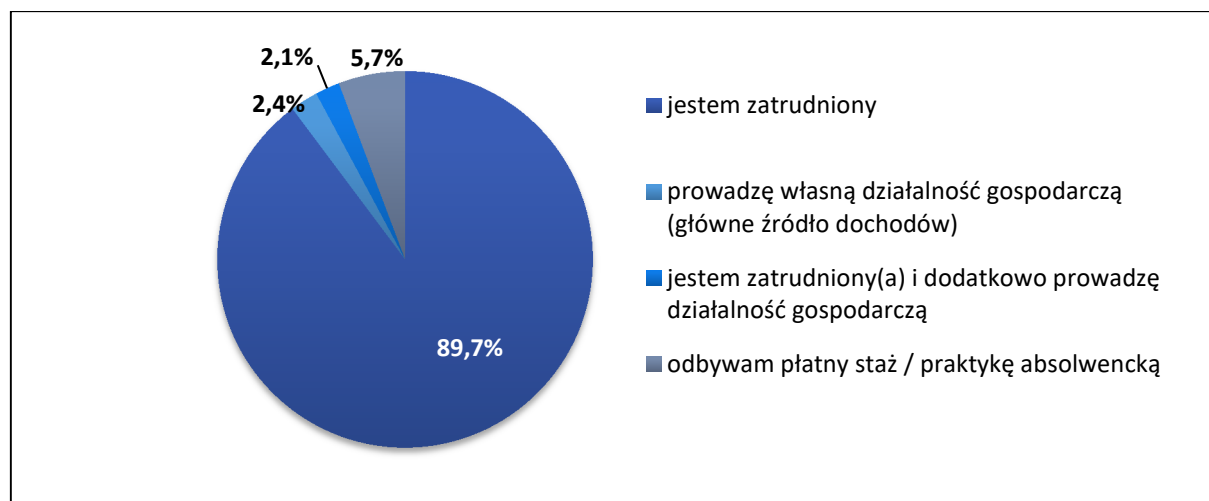


Źródło: Opracowanie własne.

Pracujących absolwentów UKSW (n=418) poproszono, aby określili swoją aktualną sytuację zawodową. Zdecydowanie największa grupa badanych (89,7%) jest zatrudniona w przedsiębiorstwie/instytucji/organizacji. Blisko 6% odbywa płatny staż/praktykę absolwencką, 2,4%

absolwentów UKSW zdecydowało się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, a 2,1% badanych jest zatrudnionych, dodatkowo prowadząc własną działalność gospodarczą. Wyniki zostały zaprezentowane na poniższym wykresie.

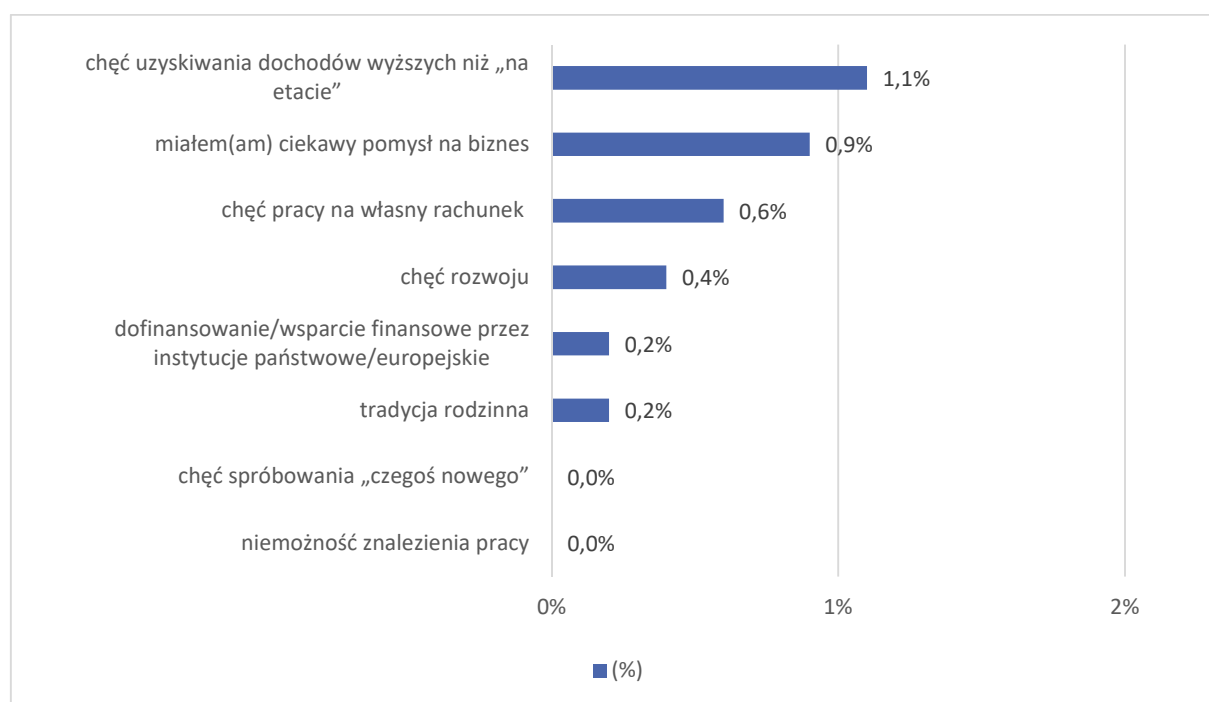
Wykres 18 Aktualna sytuacja zawodowa absolwentów UKSW (n=418).



Źródło: Opracowanie własne.

Wyzwania, jakim jest prowadzenie własnej firmy, podjęło się dziewiętnaście osób spośród 418 czynnych zawodowo, przede wszystkim ze względów finansowych – chcieli uzyskiwać większe dochody niż praca „na etacie”. Część z nich uległo pokusie zrealizowania ciekawych pomysłów na biznes, część chciała pracować na własny rachunek bądź też kontynuować tradycję rodzinną. Dofinansowanie/wsparcie przez instytucje państwowe/europejskie umożliwiło założenie firmy 0,2% absolwentom UKSW. Opisane wyniki zostały przedstawione na poniższym wykresie.

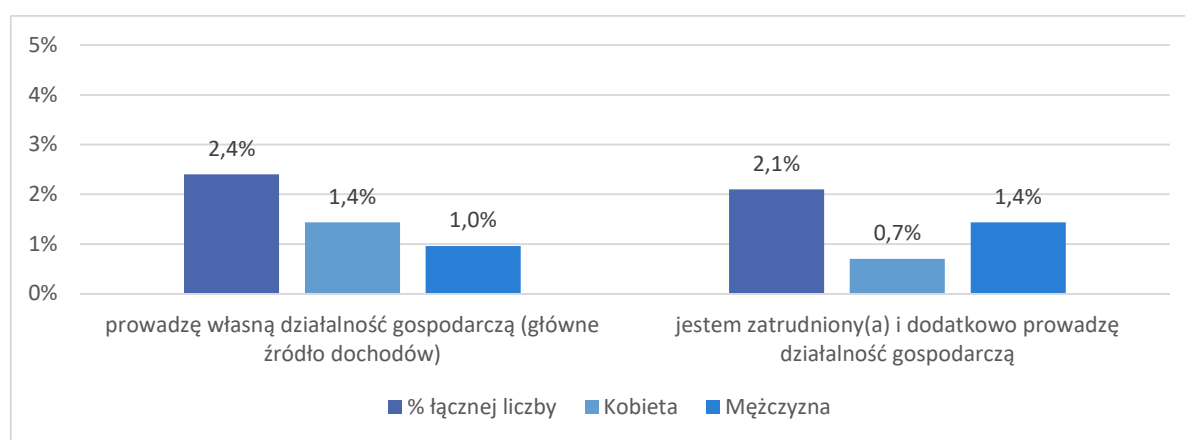
Wykres 19 Powody założenia własnej firmy przez absolwentów UKSW (n=19).



Źródło: Opracowanie własne.

Zaskoczeniem nie będzie fakt, że za miejsce założenia działalności gospodarczej absolwenci UKSW wybrali w przeważającej większości województwo mazowieckie (4% badanych), ponieważ jest to obszar, w którym pracuje i mieszka większość z ankietowanych (2,1% – absolwenci prowadzący działalność gospodarczą jako główne źródło dochodów, 1,9% – absolwenci, którzy są zatrudnieni i dodatkowo prowadzą działalność gospodarczą).<sup>12</sup> W przypadku prowadzenia firmy jako głównego źródła dochodów przodowały kobiety (1,4%), ale w sytuacji, kiedy działalność gospodarcza była dodatkowym zajęciem poza zatrudnieniem „na etacie” – to mężczyźni wiodli prym (1,4%). Dane w podziale na płeć zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 20 Liczba absolwentów UKSW prowadząca działalność gospodarczą w podziale na płeć: absolwenci prowadzący własną działalność gospodarczą jako główne źródło dochodów (ogółem n=10, kobiety n=6, mężczyźni n=4) oraz absolwenci zatrudnieni „na etacie” i prowadzący działalność gospodarczą (ogółem n=9, kobiety n=3, mężczyźni n=6).



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci prowadzący własną działalność gospodarczą (n=19) zostali zapytani, czy jako pracodawcy skłonni byłiby zatrudnić osoby, które ukończyły UKSW, i poproszeni o uzasadnienie swojej odpowiedzi. Większość absolwentów (n=16) zatrudniłaby innego absolwenta UKSW, podkreślając, że ukończona uczelnia nie byłaby kryterium wyboru pracownika, a posiadane przez niego kompetencje i wiedza. Jeśli absolwent UKSW spełniałby określone przez nich wymagania, to jak najbardziej zostałby zatrudniony. Część respondentów skłonna jest do zatrudnienia absolwentów UKSW, ponieważ według nich są oni dobrze wykształceni i kompetentni oraz wykazują się dużym zaangażowaniem, a UKSW to dobra uczelnia o wysokim poziomie nauczania. Absolwenci, którzy nie zatrudniliby (n=3) innego absolwenta UKSW, uważają, że absolwenci UKSW nie posiadają wiedzy i są to osoby o małym potencjale rozwojowym.

## 7.4. Zatrudnienie według branży

Tegoroczni absolwenci, czynni zawodowo, a także prowadzący własną firmę (n=418), w przeważającej większości wskazali, że działalność instytucji, która jest ich podstawowym miejscem

<sup>12</sup> Pozostali absolwenci UKSW (0,4%) prowadzą działalność gospodarczą w województwie lubelskim oraz w kujawsko-pomorskim: „prowadzę własną działalność gospodarczą – główne źródło dochodów” (0,2% – woj. lubelskie); „jestem zatrudniony/a i dodatkowo prowadzę działalność gospodarczą” (0,2% – woj. kujawsko-pomorskie).

zatrudnienia, sklasyfikowana jest w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) jako „pozostała działalność usługowa” (16,0%). Na drugim miejscu, z wynikiem 15,4%, znaleźli się respondenci pracujący w szeroko pojętej edukacji. W instytucjach określonych w PKD jako „administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne” pracowało 11,7% absolwentów Uniwersytetu. Ponad 10 % badanych wskazało odpowiedź „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, a 9,1% odpowiedź „działalność finansowa i ubezpieczeniowa”, natomiast 8,9% badanych podjęło pracę w instytucjach/przedsiębiorstwach, których działalność związana jest z kulturą, rozrywką i rekreacją. Pozostałe wyniki zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

Tabela 23 Sekcje PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), do których zakwalifikowana została działalność instytucji będącej podstawowym miejscem zatrudnienia dla absolwentów UKSW (n=418).

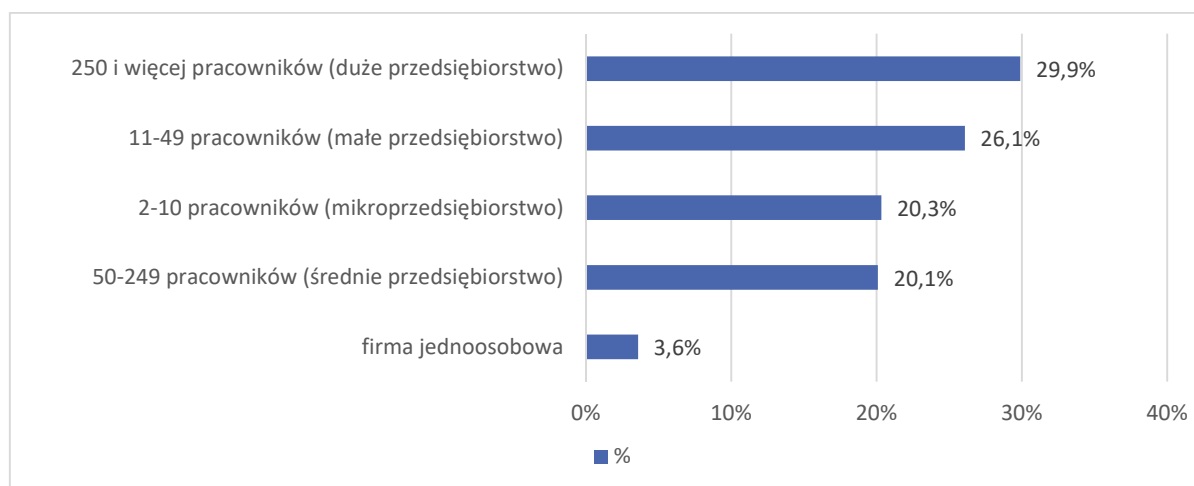
kategorie	% łącznej liczby
przetwórstwo przemysłowe	1,0%
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,0%
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,7%
budownictwo	2,2%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3,6%
transport i gospodarka magazynowa	3,1%
informacja i komunikacja	5,3%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	9,1%
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,0%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,8%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,1%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	11,7%
edukacja	15,4%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4,5%
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8,9%
pozostała działalność usługowa	16,0%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,4%

Źródło: Opracowanie własne.

## 7.5. Stan (wielkość) zatrudnienia

Absolwentów aktywnych zawodowo (n=418) poproszono o podanie liczby pracowników zatrudnionych przez jednostkę będącą ich podstawowym miejscem pracy. Prawie 30% badanych wskazało na zatrudnienie w dużych firmach liczących ponad 250 pracowników, a 26,1% pracuje w małych przedsiębiorstwach zatrudniających pracowników w przedziale od 11 do 49 osób. Zatrudnienie w mikroprzedsiębiorstwach (2-10 pracowników) znalazło 20,3% absolwentów, a przedsiębiorstwa o średniej wielkości (50-249 pracowników) przyjęły niewiele mniej absolwentów UKSW (20,1%). Tylko 3,6% badanych zadeklarowało prowadzenie firmy jednoosobowej.

Wykres 21 Liczba pracowników zatrudnionych w firmie, w której pracuje absolwent UKSW (n=418).



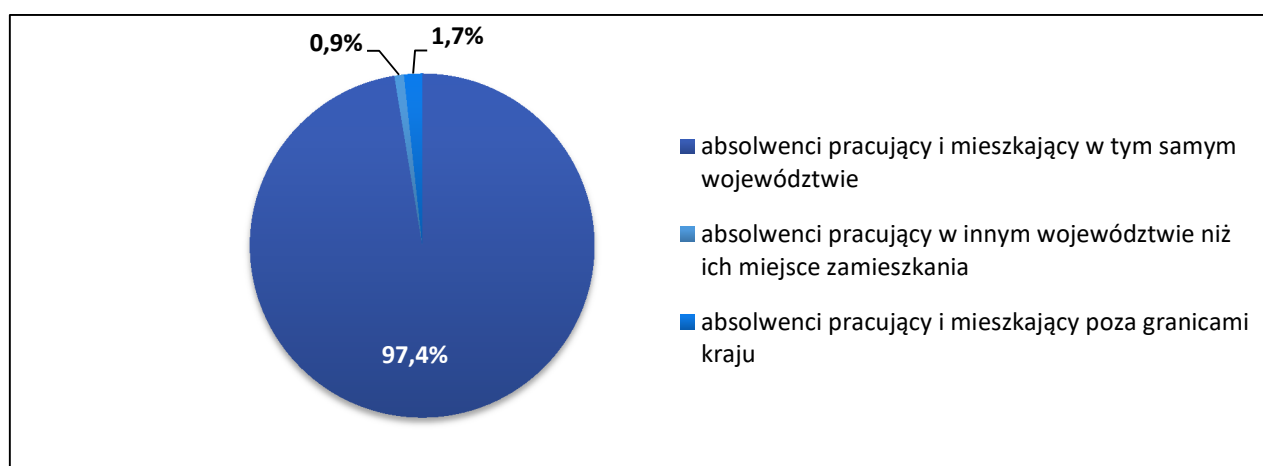
Źródło: Opracowanie własne.

## 7.6. Miejsce pracy

Większość absolwentów UKSW (ponad 95%) pracuje w województwie, w którym mieszka. Zdecydowana większość ankietowanych pracuje i mieszka w województwie mazowieckim (90,2%), a 0,9% z absolwentów dojeżdża do Warszawy z województwa świętokrzyskiego, lubelskiego i łódzkiego. Najmniej osób (1,7%) pracuje i mieszka poza granicami kraju.

Opisane wyniki zostały przedstawione na poniższym wykresie, natomiast w tabeli zostały zaprezentowane szczegółowe dane dotyczące miejsca pracy absolwentów UKSW w podziale na poszczególne województwa.

Wykres 22 Zestawienie miejsca pracy absolwentów z ich miejscem zamieszkania (n=418).



Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 24 Miejsce pracy absolwentów UKSW w podziale na poszczególne województwa z uwzględnieniem odpowiedzi absolwentów pracujących i mieszkających poza granicami kraju (n=418).

województwo	% łącznej liczby
podlaskie	1,2%
pomorskie	1,2%
świętokrzyskie	0,7%
warmińsko-mazurskie	0,2%
wielkopolskie	0,5%
zachodniopomorskie	0,5%
żadne z wymienionych – pracują poza granicami Polski	1,7%
kujawsko-pomorskie	1,0%
lubelskie	1,0%
łódzkie	0,7%
małopolskie	0,2%
mazowieckie	91,1%
ogółem	<b>100%</b>

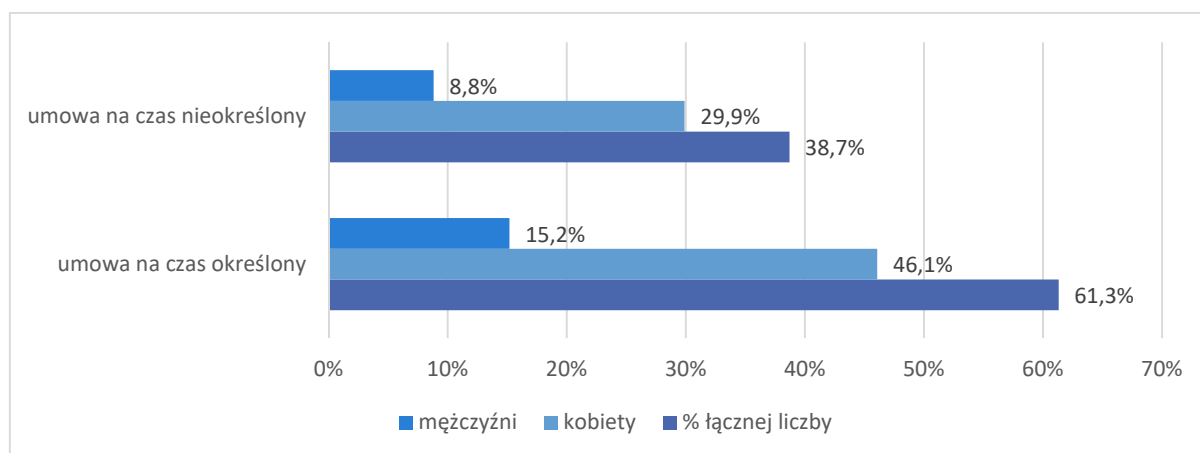
Źródło: Opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę województwo, w którym pracujący absolwenci UKSW mieszkali jeszcze przed rozpoczęciem studiów, najwięcej osób migrowało z województwa lubelskiego (6,5%), łódzkiego (4,3%) oraz z podlaskiego (3,3%) do województwa mazowieckiego, gdzie podjęli pracę. Co ciekawe, niewielki odsetek absolwentów UKSW zamieszkujących przed rozpoczęciem studiów województwo mazowieckie, które na mapie Polski oznaczane jest jako jedno z województw o najmniejszej stopie bezrobocia, wyjechało do pracy do innego regionu w kraju (3,4%), większość jednak pozostała w województwie mazowieckim (68,4%).

## 7.7. Forma zatrudnienia

Badanie pozwoliło określić formy i rodzaje umów zawieranych między pracodawcami a absolwentami UKSW, czas ich trwania, a także wymiar czasu pracy ankietowanych oraz rodzaj zajmowanego stanowiska. Respondenci w zdecydowanej większości (61,3%) zatrudniani są na umowy na czas określony. Taki okres współpracy zadeklarowało 46,1% kobiet i 15,2% mężczyzn. W przypadku umów na czas nieokreślony odsetek jest mniejszy i wynosi 38,7%, z czego 29,9% stanowiły kobiety, a 8,8% mężczyźni.

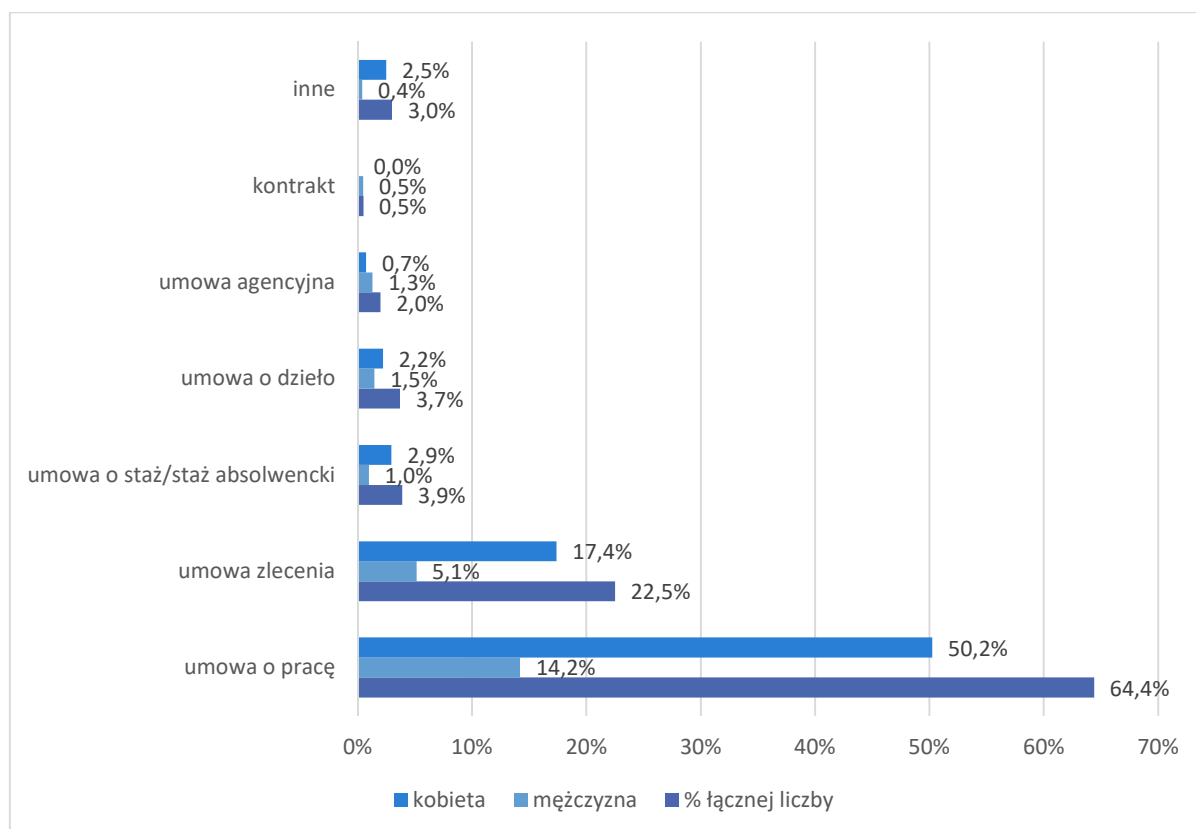
Wykres 23 Okres zawarcia umowy o pracę z podziałem na płeć (n=418).



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci UKSW najczęściej byli zatrudniani na umowę o pracę (64,4%), a w drugiej kolejności na umowę zlecenia (22,5%). Znacznie mniej osób podpisało umowę o staż/staż absolwencki (3,9%) oraz umowę o dzieło (3,7%), natomiast 1,3% absolwentów UKSW zostało zatrudnionych na umowę agencyjną, a tylko 0,5% zawarło z pracodawcą umowę w formie kontraktu. 0,4% to „inne” formy zatrudnienia. Szczegółowe wyniki badania z podziałem na płeć zostały zaprezentowane na poniższym wykresie.

Wykres 24 Rodzaj umowy obowiązujący absolwentów UKSW w ich głównym miejscu pracy z podziałem na płeć (n=418).

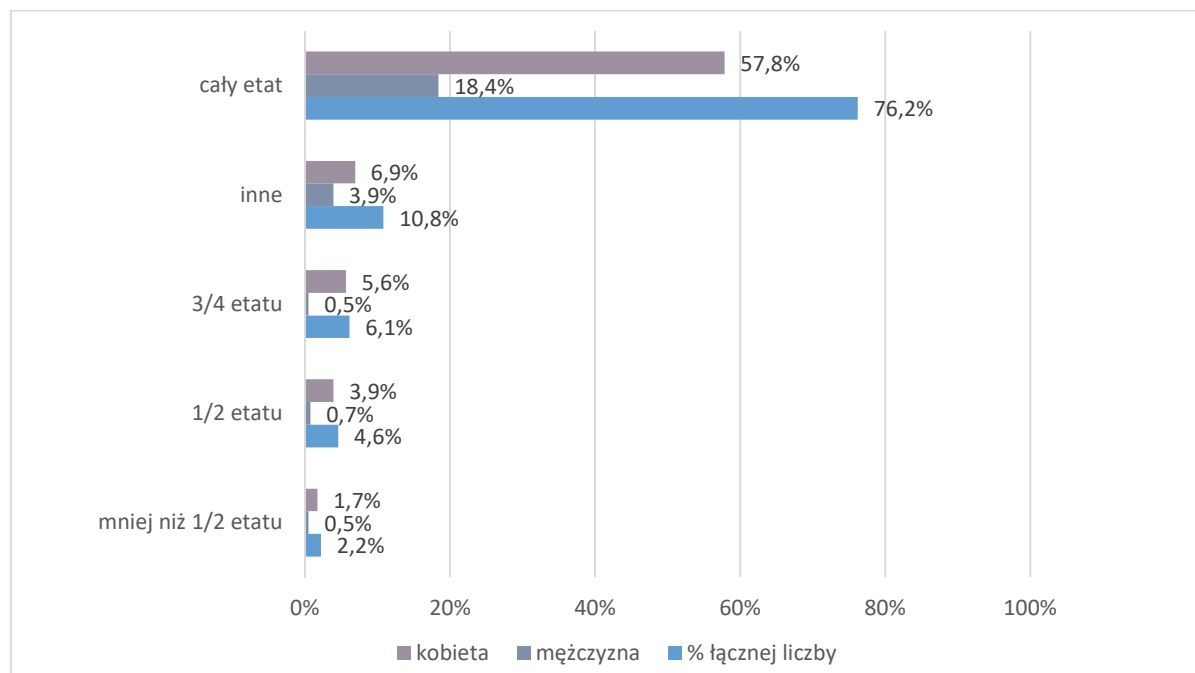


Źródło: Opracowanie własne.



Jeśli chodzi o formę zatrudnienia, to najczęściej badanych, bo niemal 76,2%, zatrudnionych jest na cały etat, z czego 57,8% stanowią kobiety, a 18,4% mężczyźni. Niewiele ponad 6% absolwentów zatrudnionych jest na 3/4 etatu, 4,6% na pół etatu, a 2,2% na mniej niż pół etatu. 10,8% badanych wybrało odpowiedź „inne” jako odmienną formę zatrudnienia niż ta podana w kafeterii. Wyniki z podziałem na płeć zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 25 Wymiar czasu pracy, w jakim zatrudnieni są absolwenci UKSW z podziałem na płeć (n=418).

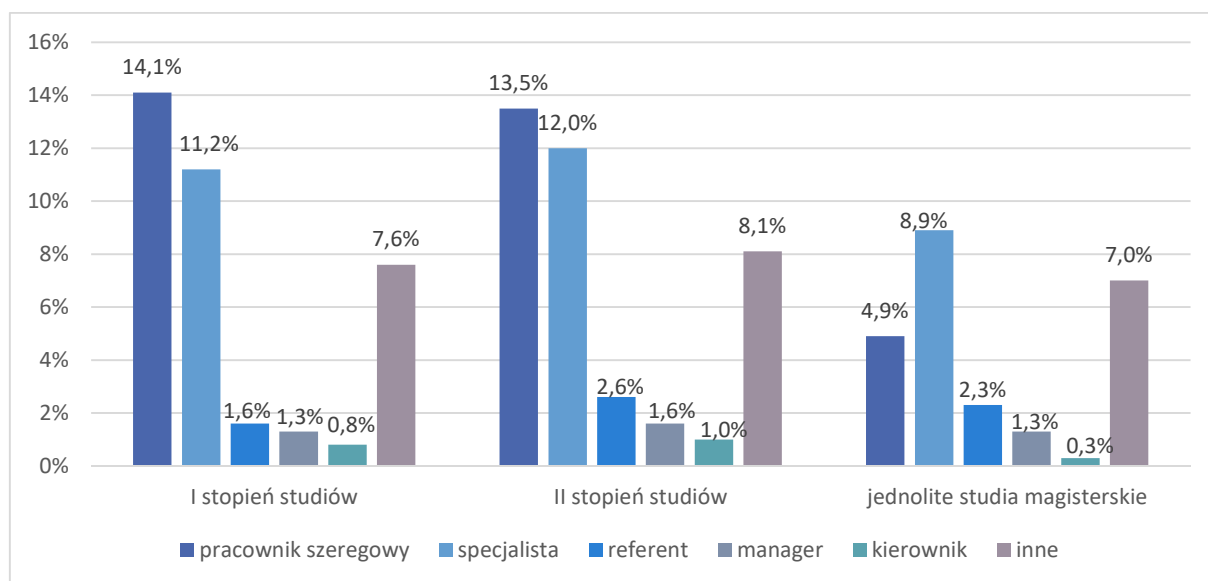


Źródło: Opracowanie własne.

W przypadku stanowisk piastowanych przez absolwentów UKSW, warto podkreślić, że znaczna część z nich zajmuje pozycję „specjalisty” (32,1% badanych), ale tylko 6,3% zatrudnionych jest na stanowisku kierowniczym, z czego 4,2% badanych zajmuje stanowisko managerskie, a 2,1% stricte stanowisko kierownika. Absolwenci II stopnia studiów nieznacznie częściej pracują w roli kierownika (1,0%) lub managera (1,6%) niż absolwenci I stopnia (kierownik – 0,8%, manager – 1,3%) oraz jednolitych studiów magisterskich (kierownik – 0,3%, manager – 1,3%). Podobnie sytuacja wygląda, biorąc pod uwagę stanowisko „specjalisty”, aczkolwiek tylko w zestawieniu absolwentów I i II stopnia – 12,0% absolwentów studiów II stopnia pracuje na stanowisku specjalisty i niewiele mniej absolwentów studiów I stopnia (11,2%), natomiast absolwenci jednolitych studiów magisterskich znajdują się w mniejszości i tylko 8,9% badanych zajmuje stanowisko specjalisty. Najwięcej absolwentów UKSW zatrudnionych jest na stanowisku pracownika szeregowego i stanowią oni 32,5% badanych.

Szczegółowe dane dotyczące zajmowanego stanowiska przez absolwentów UKSW rocznika 2014/2015 zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 26 Rodzaj zajmowanego stanowiska przez absolwentów UKSW w podziale na stopnie studiów (n=418).



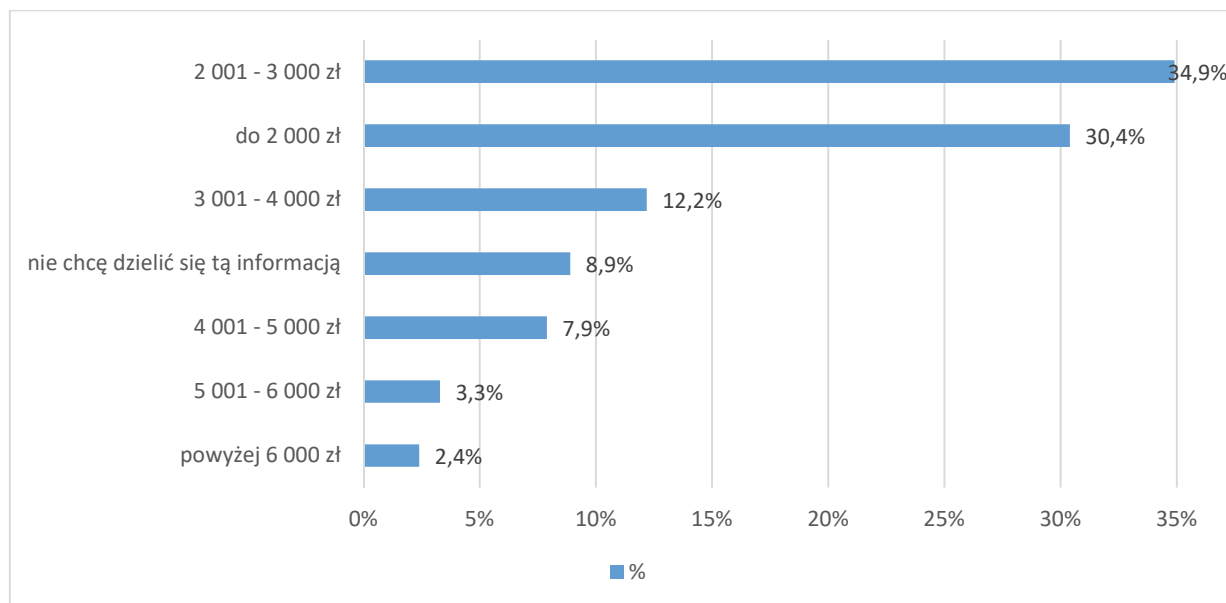
Źródło: Opracowanie własne.

## 7.8. Poziom uzyskiwanego wynagrodzenia

Absolwenci UKSW poproszeni zostali o podzielenie się informacją na temat uzyskiwanych miesięcznych dochodów własnych brutto. Najliczniejszą grupę respondentów (34,9%) stanowili absolwenci uzyskujący dochody w przedziale 2 001 – 3 000 natomiast respondenci uzyskujący dochody do 2 000 zł brutto stanowili 30,4% badanych. 12,2% badanych wskazało na przedział 3 001 – 4 000 zł brutto osiągniętych dochodów, znacznie mniej – 7,9% badanych – zadeklarowało dochody w przedziale 4 001 – 5 000 zł brutto. Tylko 3,3% badanych zarabia powyżej 5 001 zł brutto, a jeszcze mniej badanych powyżej 6 000 zł brutto (2,4%). 8,9% respondentów nie chciało dzielić się tą informacją.

Dane zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 27 Miesięczne dochody własne brutto uzyskiwane przez absolwentów UKSW na podstawie średniej z ostatnich trzech miesięcy (n=418).



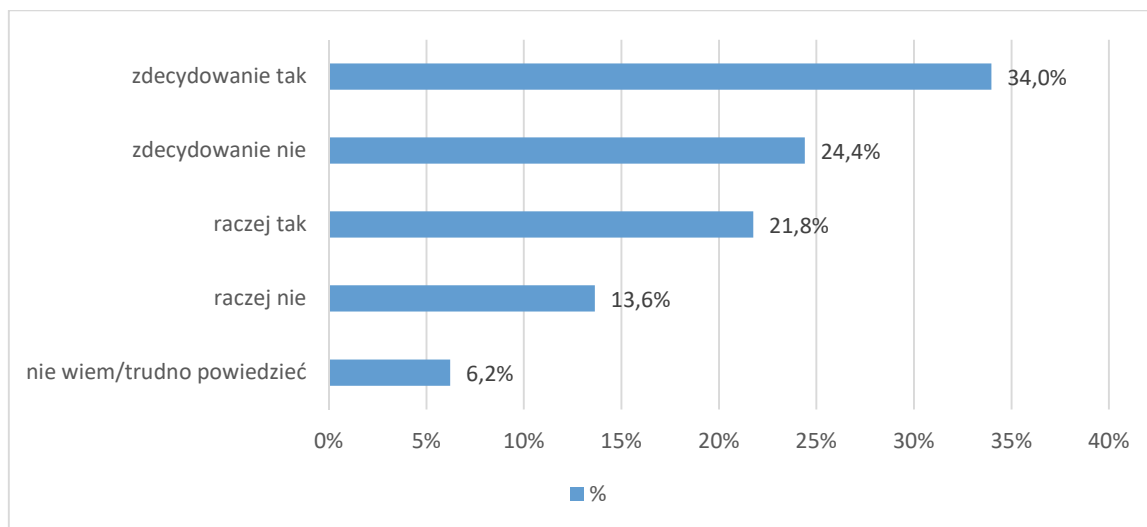
Źródło: Opracowanie własne.

## 7.9. Zgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem studiów

Ponad połowa (55,8%) pracujących absolwentów UKSW stwierdziła, że wykonywana przez nich praca jest zgodna z ukończonym kierunkiem studiów. Zdecydowanie twierdząco wypowiada się 34% badanych, natomiast 21,8% absolwentów odpowiedziało, że praca, którą wykonują, jest raczej zgodna z ukończonym przez nich kierunkiem studiów. 38% absolwentów UKSW deklaruje, że obecny zakres obowiązków nie odpowiada ich wiedzy, umiejętnościom i kompetencjom nabytym podczas studiów, z czego 24,4% respondentów podkreśla wyjątkową niezgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem studiów. 5,2% badanych nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie.

Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 28 Zgodność wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy z ukończonym przez nich kierunkiem studiów na UKSW (n=418).

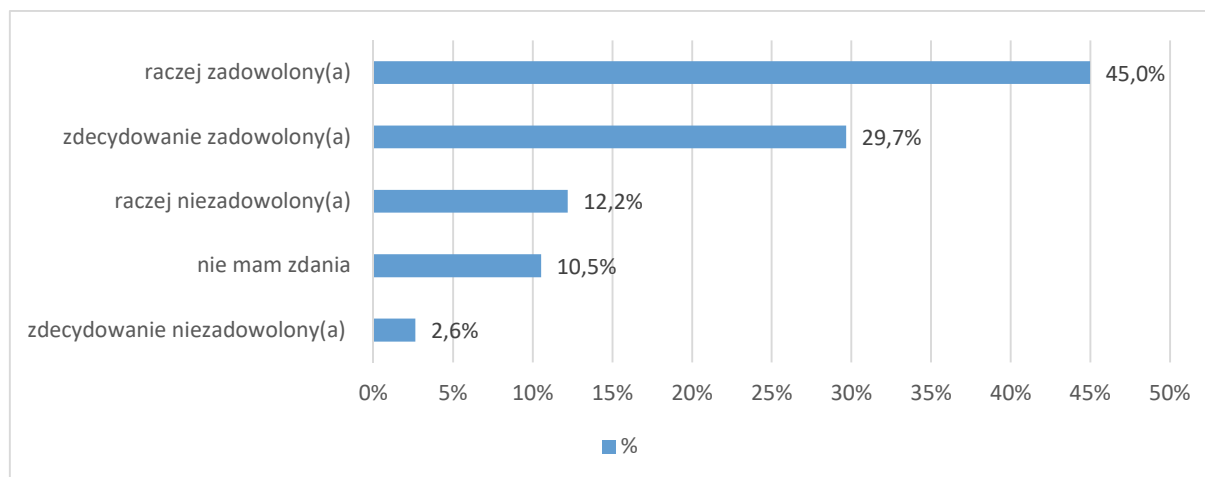


Źródło: Opracowanie własne.

## 7.10. Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy

Pracujący absolwenci UKSW mieli możliwość określenia poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy. Zdecydowana większość badanych (74,7%) wyraziła swoje zadowolenie, z czego 45,0% jest raczej zadowolona, a 29,7% badanych zdecydowanie zadowolona. Tylko 14,8% respondentów wskazało na niezadowolenie z pracy, którą wykonuje – 12,2% jest raczej niezadowolonych, a 2,6% zdecydowanie niezadowolonych. 10,5% absolwentów UKSW nie wyraziło zdania na ten temat. Dane zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 29 Poziom zadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy (n=418).

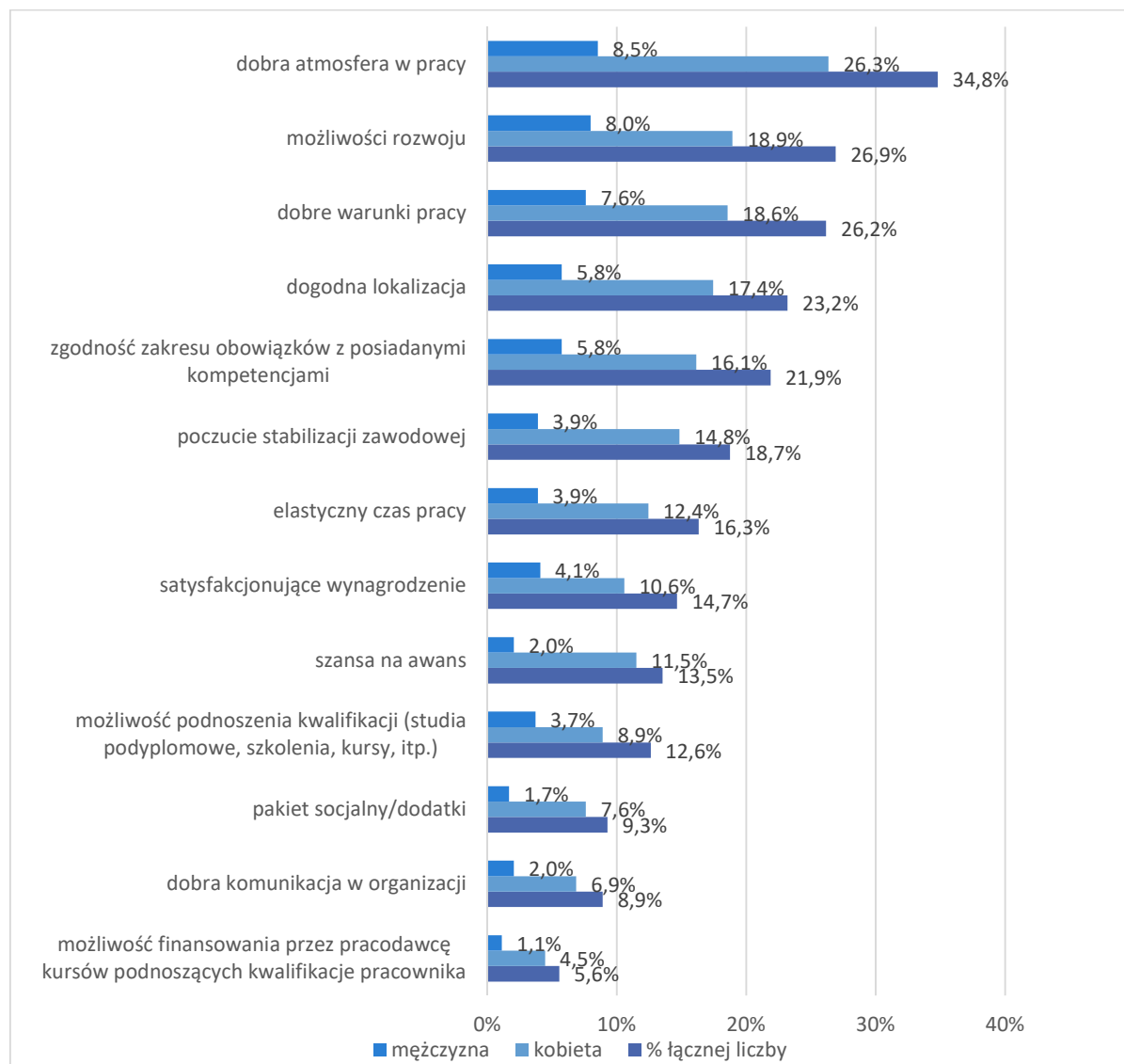


Źródło: Opracowanie własne.

Głównym powodem warunkującym zadowolenie absolwentów UKSW z wykonywanej pracy (zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn) jest dobra atmosfera (34,8%), ale i możliwość rozwoju

(26,9%) oraz dobre warunki pracy (26,2%). Ważna okazała się dogodna lokalizacja firmy, w której pracują (23,2%), a niewiele mniej absolwentów wskazało zgodność zakresu obowiązków z posiadanymi kompetencjami jako jeden z czynników podnoszący ich satysfakcję z wykonywanej pracy (21,9%). Poczucie stabilizacji zawodowej (18,7%) okazało się ważniejszym powodem do zadowolenia z wykonywanej pracy niż satysfakcjonujące wynagrodzenie (14,7%), natomiast w najmniejszym stopniu satysfakcję z pracy warunkowała możliwość finansowania przez pracodawcę kursów podnoszących kwalifikacje pracownika (5,6%). Szczegółowe dane w podziale na płeć zostały zaprezentowane na wykresie poniżej.

Wykres 30 Powody zadowolenia z wykonywanej pracy przez absolwentów UKSW w podziale na płeć (n=418).



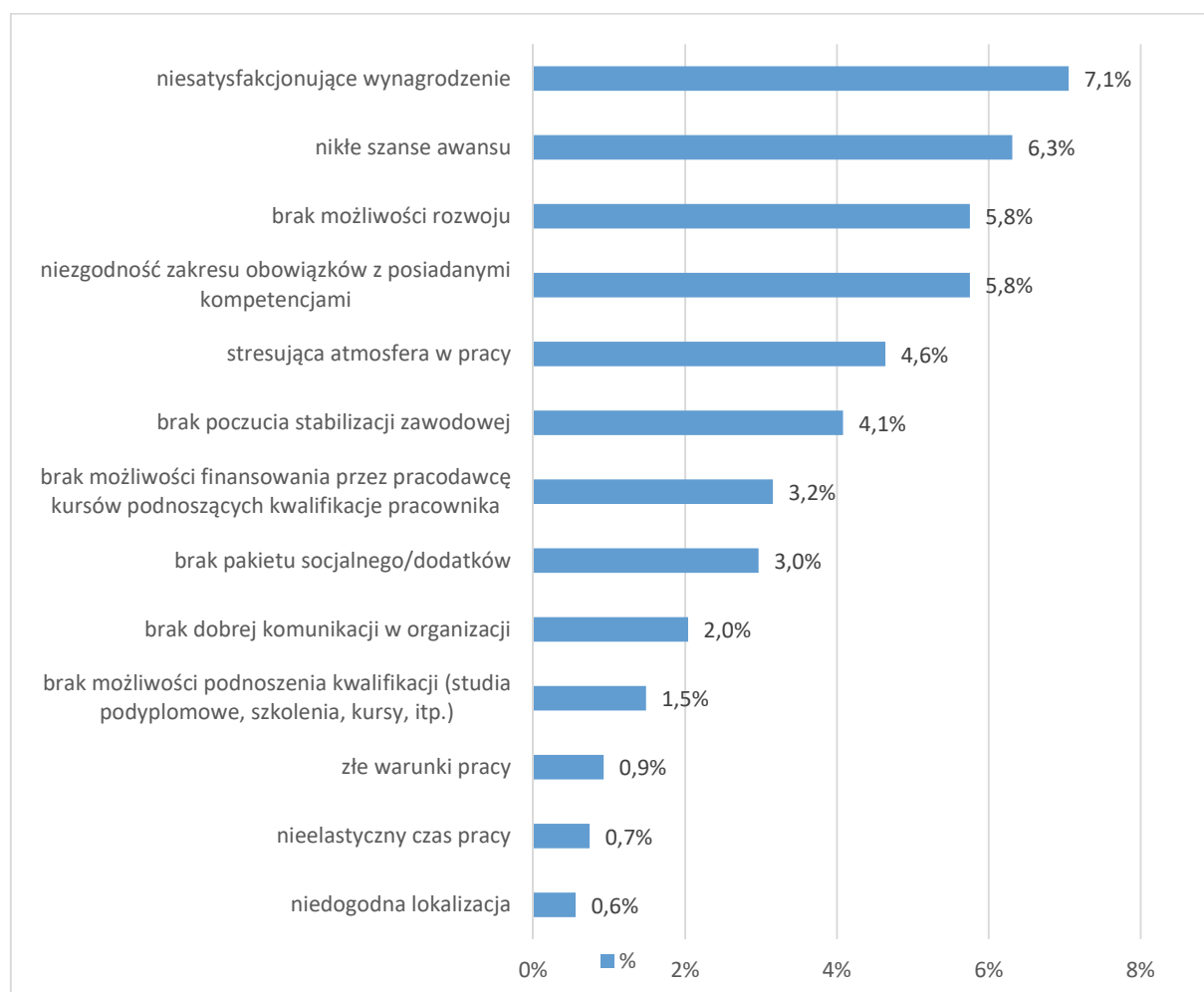
Źródło: Opracowanie własne.

Kilku absolwentów podzieliło się swoją opinią dotyczącą dodatkowych powodów zadowolenia z pracy, które uważali za istotne. Były to m.in. poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy, możliwość pracy w międzynarodowym środowisku i podróżowania, ciekawe i różnorodne, a także wymagające zadania postawione przez pracodawcę, wolny okres wakacyjny.

Niesatysfakcjonujące wynagrodzenie (7,1%) stało się głównym powodem niezadowolenia absolwentów UKSW z pracy, którą wykonują. 6,3% badanych wskazało na nikłe szanse awansu, a brak

możliwości rozwoju (5,8%) oraz niezgodność zakresu obowiązków z posiadanymi kompetencjami (5,8%) znalazły się *ex aequo* na trzecim miejscu wśród powodów braku satysfakcji z wykonywanej pracy. Stresująca atmosfera w miejscu zatrudnienia (4,6%) również przyczyniła się do spadku zadowolenia absolwentów UKSW z wykonywanych obowiązków, podobnie jak brak poczucia stabilizacji zawodowej (4,1%). W mniejszym stopniu wpłynęły na to: brak możliwości finansowania przez pracodawcę kursów podnoszących kwalifikacje pracownika (3,2%), brak pakietu socjalnego/dodatków (3,0%), brak dobrej komunikacji w organizacji (2,0%) czy też brak możliwości podnoszenia kwalifikacji (studia podyplomowe, szkolenia, kursy, itp.). Dla 1,5%, alumnów znikome znaczenie na niezadowolenie z pracy miały takie powody jak: złe warunki pracy (0,9%), nieelastyczny czas pracy (0,7%), niedogodna lokalizacja (0,6%). Poniżej wykres przedstawiający szczegółowe dane.

Wykres 31 Powody niezadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy (n=418).



Źródło: Opracowanie własne.

Wybierając odpowiedź „inne”, absolwenci UKSW podali następujące powody niezadowolenia z wykonywanej pracy: zła atmosfera między pracownikami, praca bez jakiegokolwiek umowy, nudne i mało ambitne obowiązki, „praca na czarno w państwowej instytucji”, „niezgodność zdobytego wykształcenia z rodzajem wykonywanej pracy” (tak odpowiedziało 0,8% badanych).<sup>13</sup>

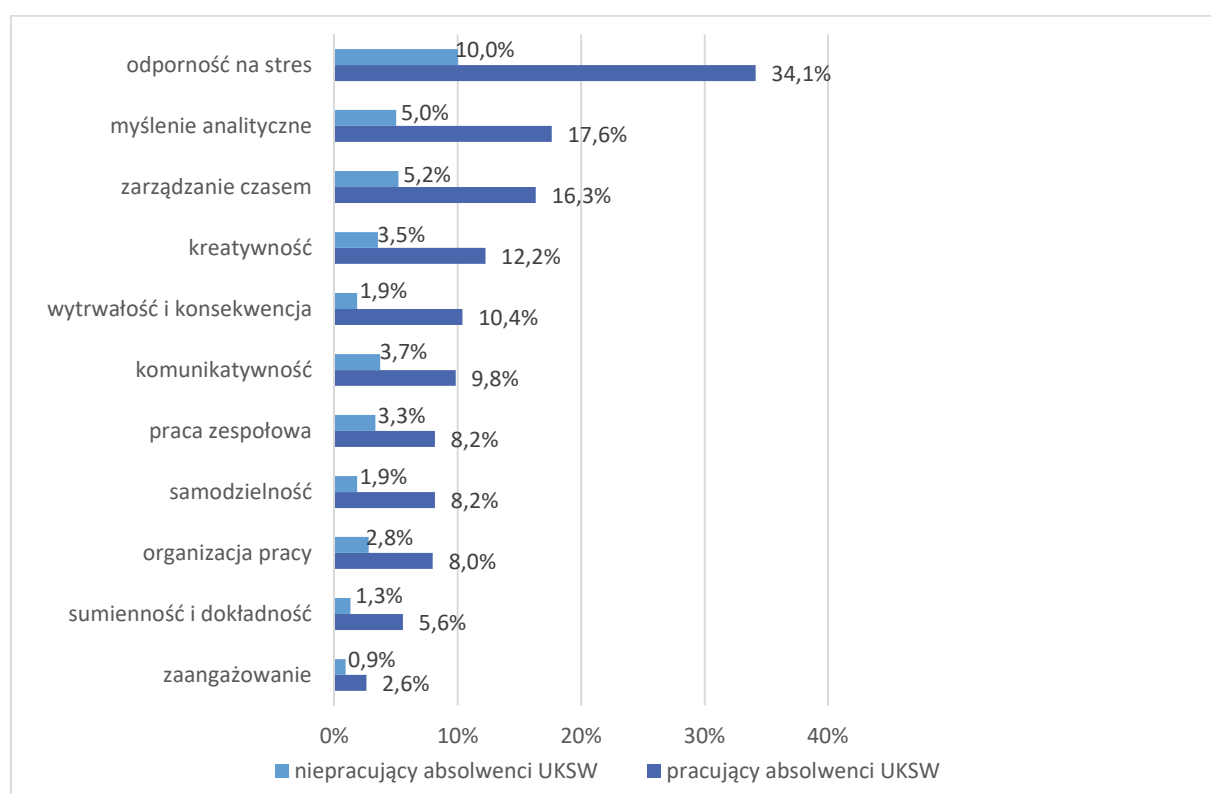
<sup>13</sup> Zostały przedstawione oryginalne odpowiedzi uczestników badania.

### 7.11. Ocena braków kompetencyjnych absolwentów UKSW (absolwenci pracujący/niepracujący)

Absolwenci UKSW (pracujący n=418 i niepracujący n=121), którzy wzięli udział w tegorocznym badaniu, mieli możliwość określenia, jakich kompetencji im – ich zdaniem – brakuje. Były to: odporność na stres (pracujący – 34,1%, niepracujący – 10,0%), sprawność w myśleniu analitycznym (pracujący – 17,6%, niepracujący – 5,0%) i umiejętność zarządzania czasem (pracujący – 16,3%, niepracujący – 5,2%), ale też kreatywność, na co wskazało 12,2% absolwentów pracujących oraz 3,5% absolwentów niepracujących.

Absolwenci bierni zawodowo większy problem widzieli jednak nie w braku kreatywności, a w braku komunikatywności (3,7%). Podkreślić należy, że niepracujący absolwenci UKSW wskazywali częściej na trudność pracy w zespole (3,3%) i na brak umiejętności organizacji pracy (2,8%) niż na samodzielność (1,9%), sumienność i dokładność (1,3%). Absolwentom czynnym zawodowo w najmniejszym stopniu brakuje takich kompetencji, jak: sumienność i dokładność (5,6%) czy zaangażowanie (2,6%). Szczegółowe informacje dotyczące braków kompetencyjnych absolwentów zamieszczono poniżej.

Wykres 32 Kompetencje, których brakuje absolwentom UKSW (ogółem n=539, n=418 pracującym, n=121 niepracującym).



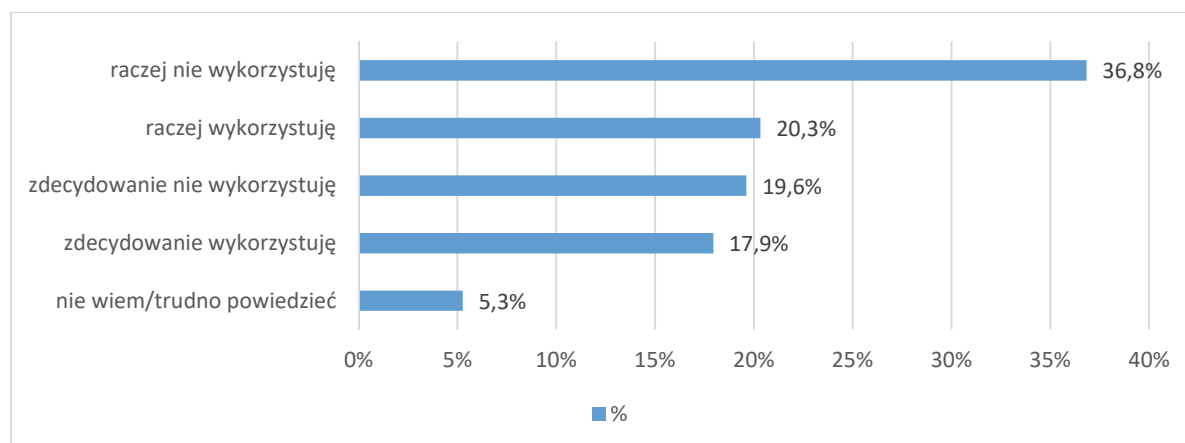
Źródło: Opracowanie własne.

## 7.12. Ocena wykorzystania znajomości języka obcego w pracy zawodowej

W obiegowej opinii społecznej panuje przekonanie, że w obecnych czasach każda praca wymaga znajomości języka obcego. Dość często w ogłoszeniach o pracę jest to wręcz warunkiem koniecznym, jednak z doświadczenia absolwentów już pracujących nie jest to umiejętność niezbędna do wykonywania obowiązków pracowniczych. Ponad połowa badanych nie wykorzystuje żadnego języka obcego w swojej pracy, 1/5 respondentów korzysta z tej umiejętności (20,3%), natomiast dla 17,9% absolwentów mówienie w języku obcym to codzienność. Największą grupę posługującą się w pracy językiem obcym na co dzień stanowią absolwenci prawa (4,1% badanych), następnie: socjologii (3,8%) oraz pedagogiki (3,6%).

Szczegółowe dane opisujące stopień wykorzystania języka obcego w pracy przez absolwentów UKSW zostały przedstawione na poniższym wykresie, a w tabeli umieszczono informacje dotyczące poszczególnych wydziałów i kierunków.

Wykres 33 Ocena wykorzystania języka obcego w pracy zawodowej (n=418).



Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 25 Stopień wykorzystania języka obcego w pracy zawodowej przez absolwentów UKSW w podziale na wydziały (n=418).

Wydział		zdecydowanie wykorzystuję	raczej wykorzystuję	nie wiem/trudno powiedzieć	raczej nie wykorzystuję	zdecydowanie nie wykorzystuję	% ogółem	liczebność ogółem
<b>WT</b>	<b>% ogółu</b>	2,4%	1,9%	0,7%	3,1%	1,4%	<b>9,6%</b>	<b>40</b>
<b>WPK</b>	<b>% ogółu</b>	0,2%	0,5%	0,2%	0,5%	0,2%	<b>1,7%</b>	<b>7</b>
<b>WFCH</b>	<b>% ogółu</b>	1,0%	2,2%	0,5%	2,4%	2,4%	<b>8,4%</b>	<b>35</b>
<b>WNHiS</b>	<b>% ogółu</b>	4,5%	4,5%	1,0%	6,7%	4,3%	<b>21,1%</b>	<b>88</b>
<b>WPIA</b>	<b>% ogółu</b>	3,8%	3,6%	1,0%	14,8%	5,0%	<b>28,2%</b>	<b>118</b>
<b>WNH</b>	<b>% ogółu</b>	1,7%	2,6%	0,5%	3,3%	2,6%	<b>10,8%</b>	<b>45</b>
<b>WMP</b>	<b>% ogółu</b>	1,7%	2,4%	0,5%	1,2%	1,0%	<b>6,7%</b>	<b>28</b>
<b>WNP</b>	<b>% ogółu</b>	1,7%	1,9%	0,5%	3,3%	1,7%	<b>9,1%</b>	<b>38</b>
<b>WBNS</b>	<b>% ogółu</b>	0,7%	0,5%	0,5%	1,0%	0,5%	<b>3,1%</b>	<b>13</b>
<b>WSR</b>	<b>% ogółu</b>	0,2%	0,2%	0,0%	0,5%	0,5%	<b>1,4%</b>	<b>6</b>
	<b>liczebność</b>	<b>75</b>	<b>85</b>	<b>22</b>	<b>154</b>	<b>82</b>		<b>418</b>
<b>Ogółem</b>	<b>% ogółu</b>	<b>17,9%</b>	<b>20,3%</b>	<b>5,3%</b>	<b>36,8%</b>	<b>19,6%</b>	<b>100,0%</b>	

Źródło: Opracowanie własne.



## 8. Wnioski i rekomendacje

Badanie ujawnia relatywnie dobrą sytuację absolwentów UKSW na rynku pracy. Zapewne taka sytuacja jest wypadkową kilku różnych czynników. Po pierwsze może być wynikiem wyboru kierunku studiów i adaptacji absolwentów do potrzeb rynku pracy. Po drugie ważny jest wpływ czynników zewnętrznych – umasowienia kształcenia na poziomie wyższym (studiuje już co druga osoba z danego rocznika młodzieży) i corocznego napływu na rynek bardzo licznych populacji nowo promowanych absolwentów. Niezmiernie istotne są także uwarunkowania makroekonomiczne, w tym turbulencje na rynkach finansowych i niepewności w gospodarce, które nie pozostają bez wpływu na funkcjonowanie podmiotów gospodarki narodowej.

Z drugiej strony sytuacja na rynku pracy może być determinowana indywidualnymi strategiami absolwentów. **Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów wskazuje na utrzymującą się rozbieżność posiadanych przezeń kompetencji do oczekiwań pracodawców oraz na wyraźny dysonans między strukturą kierunkową kształcenia realizowanego na Uczelni a strukturą kształcenia oczekiwaną przez gospodarkę.**

Uwagi pracodawców w stosunku do absolwentów dotyczące spodziewanych kompetencji kryją w sobie oczekiwanie dojrzałości ich charakteru, szacunku dla pracy i oczekiwań finansowych, które uwzględniają realne możliwości danego pracodawcy. Przewagi młodych osób nad pracownikami wieloletnimi upatruje się w lepszej znajomości narzędzi komputerowych oraz umiejętności posługiwania się językiem obcym. Cenione są również entuzjazm i kreatywność.

Natomiast **oczekiwania absolwentów wobec Uczelni dotyczą przede wszystkim pomocy w znalezieniu stażu bądź pracy**, dlatego też **niezbędna staje się ścisła współpraca pomiędzy Uczelnią a przedsiębiorcami budująca pomost między środowiskiem akademickim a rynkiem pracy**. Dlatego też należy dostosować ofertę dydaktyczną Uniwersytetu do potrzeb rynku (dotyczy to zarówno programów nauczania, jak i limitów miejsc na poszczególnych kierunkach studiów). Często bowiem nieznaną jest oczekiwań rynku, nieumiejętności opracowania dobrego programu kształcenia, ale i przyzwyczajenia kadry akademickiej stanowią istotny zarzut wobec Uczelni. Z tego powodu niezmiernie istotne jest, by Uczelnia systematycznie monitorowała rynek pracy i reagowała na zachodzące na nim zmiany, wprowadzając m.in. zmiany w metodach kształcenia, tak by zdecydowanie większy nacisk kładziony był na rozwijanie umiejętności samokształcenia wśród studentów, w tym samodzielnego studiowania. Wyuczenie pewnych kompetencji, szczególnie miękkich, związanych z kierowaniem zespołem, kreatywnością, umiejętnością podejmowania decyzji, wymaga interaktywnych metod dydaktycznych, zajęć w małych grupach. Dodatkowo w trakcie realizacji poszczególnych zajęć objętych planem studiów znacznie więcej powinno być prac pisemnych, projektów i case'ów, angażujących studentów do prac zespołowych. Wskazany jest wzrost wymagań egzaminacyjnych w celu podniesienia jakości kształcenia.

Wyniki pokazują, że we wszystkich kategoriach badanych znajdują się osoby podkreślające ważność współpracy między biznesem i nauką oraz zorientowane proinnowacyjnie. Ważnym czynnikiem wspierającym innowacyjność i współpracę między biznesem a nauką są tzw. instytucje pośredniczące, takie jak m.in. centra transferu technologii, inkubatory przedsiębiorczości, inkubatory technologiczne czy parki technologiczne. Badani doceniają ich wartość, a także wskazują na konieczność ich zakładania oraz rozwijania.

UKSW powinno monitorować poziom wdrażania strategii działania dotyczącego współpracy badawczej i dydaktycznej z praktyką gospodarczą. Poprzez intensyfikację dotychczasowych działań

promocyjnych Uczelnia ma szansę zaprezentować swoją ofertę przedsiębiorstwom i jednocześnie nawiązać współpracę badawczą i dydaktyczną.

**Postuluje się utworzenie na UKSW profesjonalnych jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za współpracę z praktyką gospodarczą.** Jednostki takie powinny zajmować się wszystkimi działaniami związanymi z kooperacją z otoczeniem gospodarczym – od gromadzenia informacji odnośnie kierunków badań i możliwości współpracy – do działań związanych z organizacją i koordynacją współpracy zespołów badawczych. Jednostki te byłyby odpowiedzialne również za inicjowanie i uruchamianie wspólnych projektów badawczych przez łączenie środowiska naukowców z praktykami rynku.

Powinno się **zwiększyć gotowość Uniwersytetu do systematycznego prowadzenia badań na potrzeby praktyki gospodarczej.** Zadanie to powinno być wspomagane systematyczną segmentacją i profilowaniem rynkowego potencjału uczelni, przez konsultacje trójstronne: uczelnie – przedsiębiorstwa – jednostki samorządu terytorialnego.

**Należy uruchomić studia podyplomowe oraz kursy z zakresu zarządzania rozwojem gospodarczym, w tym technologicznym i organizacyjnym przedsiębiorstw, jak też zarządzania własnością intelektualną.**

Należy wykorzystać rozwiązania informatyczne, które w większym stopniu usprawniają komunikację między podmiotami gospodarczymi a jednostkami organizacyjnymi uczelni odpowiedzialnymi za praktyki studenckie lub realizację szkoleń dedykowanych dla studentów. Przykładem gotowego rozwiązania implementowanego w uczelniach technicznych jest serwis „Wikrutacja”.

W ramach nabywania kompetencji zawodowych studentów należy zwiększyć nacisk na kształcenie w ramach tzw. twardych umiejętności zawodowych wzmacniających ich pozycję na rynku.

Postuluje się upowszechnianie w środowisku UKSW (wśród kadry zarządzającej, pracowników naukowych, studentów, doktorantów) idei wykorzystania swojego potencjału w praktyce gospodarczej i korzyści, jakie można odnieść z tego tytułu.

## 9. Bibliografia

Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw.

Zarządzenie nr 11/2016 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 16 marca 2016 r. w sprawie procedury wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW.

Załącznik do Zarządzenia nr 11/2016 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 16 marca 2016 r. – „Procedura wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW”.

Gatnar E., Walesiak M., *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Wrocław 2004.

Kamiński T., *Uczelnie i absolwenci – dobre praktyki*, [www.obywatelenauki.pl/2014/06/uczelnie-i-absolwenci-dobre-praktyki-tekst-tomasza-kaminskiego/](http://www.obywatelenauki.pl/2014/06/uczelnie-i-absolwenci-dobre-praktyki-tekst-tomasza-kaminskiego/) (dostęp: 05.07.2016).

<http://bk.uksw.edu.pl/> (dostęp: 27.07.2016).

<http://bk.uksw.edu.pl/node/202> (dostęp: 27.07.2016).

<http://sjo.uksw.edu.pl/node/1> (dostęp: 05.07.2016).

<http://www.szkolonia.uksw.edu.pl/> (dostęp: 27.07.2016).

## 10. Spis wykresów

Wykres 1 Odsetkowa struktura próby według wielkości miejscowości zamieszkania przed podjęciem studiów oraz po zakończeniu studiów .....	13
Wykres 2 Zestawienie liczby absolwentów kończących studia w porównaniu z absolwentami biorącymi udział w badaniu.....	19
Wykres 3 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wydziałów.....	21
Wykres 4 Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów (n=539).....	25
Wykres 5 Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów w podziale na osoby pracujące i niepracujące.....	26
Wykres 6 Plany edukacyjne absolwentów UKSW .....	30
Wykres 7 Rekomendacja studiów na UKSW.....	31
Wykres 8 Przyczyny, dla których absolwenci UKSW nie poleciliby studiów na UKSW swoim znajomym .....	32
Wykres 9 Działania ze strony UKSW mogące zachęcić absolwentów do kontaktu z Uczelnią po zakończeniu studiów .....	34
Wykres 10 Sposoby poszukiwania zatrudnienia przez absolwentów UKSW).....	35
Wykres 11 Minimalne miesięczne wynagrodzenie brutto, które byłoby satysfakcjonujące dla absolwentów UKSW. ....	36
Wykres 12 Cele, które chcą osiągnąć absolwenci UKSW w swojej karierze zawodowej.....	37
Wykres 13 Metody poszukiwania pracy, z których korzystają pracujący i niepracujący absolwenci UKSW.....	38
Wykres 14 Trudności, z jakimi spotkali się pracujący i niepracujący absolwenci UKSW, poszukując pracy.....	39
Wykres 15 Warunki, które niepracujący absolwenci UKSW są w stanie zaakceptować, aby otrzymać pracę.....	40
Wykres 16 Aktualny status zawodowy absolwentów UKSW .....	41
Wykres 17 Czas rozpoczęcia pracy przez absolwentów UKSW .....	41
Wykres 18 Aktualna sytuacja zawodowa absolwentów UKSW.....	42
Wykres 19 Powody założenia własnej firmy przez absolwentów UKSW .....	42
Wykres 20 Liczba absolwentów UKSW prowadząca działalność gospodarczą w podziale na płeć: absolwenci prowadzący własną działalność gospodarczą jako główne źródło dochodów oraz absolwenci zatrudnieni „na etacie” i prowadzący działalność gospodarczą .....	43
Wykres 21 Liczba pracowników zatrudnionych w firmie, w której pracuje absolwent UKSW .....	45
Wykres 22 Zestawienie miejsca pracy absolwentów z ich miejscem zamieszkania).....	45
Wykres 23 Okres zawarcia umowy o pracę z podziałem na płeć.....	47
Wykres 24 Rodzaj umowy obowiązujący absolwentów UKSW w ich głównym miejscu pracy z podziałem na płeć .....	47
Wykres 25 Wymiar czasu pracy, w jakim zatrudnieni są absolwenci UKSW z podziałem na płeć .....	48
Wykres 26 Rodzaj zajmowanego stanowiska przez absolwentów UKSW w podziale na stopnie studiów .....	49
Wykres 27 Miesięczne dochody własne brutto uzyskiwane przez absolwentów UKSW na podstawie średniej z ostatnich trzech miesięcy.....	50
Wykres 28 Zgodność wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy z ukończonym przez nich kierunkiem studiów na UKSW.....	51

Wykres 29 Poziom zadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy .....	51
Wykres 30 Powody zadowolenia z wykonywanej pracy przez absolwentów UKSW w podziale na płeć .....	52
Wykres 31 Powody niezadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy .....	53
Wykres 32 Kompetencje, których brakuje absolwentom UKSW .....	54
Wykres 33 Ocena wykorzystania języka obcego w pracy zawodowej .....	55

## 11. Spis tabel

Tabela 1 Słownik terminów .....	4
Tabela 2 Odsetkowa struktura próby według płci – po ważeniu .....	13
Tabela 3 Odsetkowa struktura próby według narodowości .....	13
Tabela 4 Odsetkowa struktura próby według województwa, w którym absolwent mieszkał przed podjęciem studiów .....	14
Tabela 5 Odsetkowa struktura próby według województwa, w którym absolwent mieszka po zakończeniu studiów .....	14
Tabela 6 Odsetkowa struktura próby według trybu i stopnia ukończonych studiów na UKSW .....	15
Tabela 7 Odsetkowa struktura próby według wydziałów .....	15
Tabela 8 Odsetkowa struktura próby według ukończonego kierunku studiów .....	16
Tabela 9 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według trybu ukończonych studiów .....	20
Tabela 10 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według stopnia ukończonych studiów .....	20
Tabela 11 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według ukończonego kierunku studiów .....	21
Tabela 12 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według płci	22
Tabela 13 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według województwa, w którym absolwenci UKSW mieszkali przed podjęciem studiów .....	22
Tabela 14 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wielkości miejscowości, w której absolwenci UKSW mieszkali przed podjęciem studiów .....	23
Tabela 15 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według województw, w których obecnie mieszkają absolwenci UKSW .....	23
Tabela 16 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wielkości miejscowości, w których obecnie mieszkają absolwenci UKSW .....	24
Tabela 17 Ocena wykształcenia z podziałem na osoby pracujące i niepracujące .....	27
Tabela 18 Ocena, w jakim stopniu studia umożliwiły nabycie kompetencji przydatnych na rynku pracy .....	27
Tabela 19 Poziom znajomości języków obcych przez absolwentów UKSW z podziałem na osoby pracujące i niepracujące .....	28
Tabela 20 Plany edukacyjne absolwentów UKSW z podziałem na osoby pracujące i niepracujące ....	30
Tabela 21 Ocena wybranego kierunku studiów z perspektywy rynku pracy .....	31
Tabela 22 Adaptacja do wymagań rynku pracy oraz preferencje wyboru sektora zatrudnienia .....	36
Tabela 23 Sekcje PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), do których zakwalifikowana została działalność instytucji będącej podstawowym miejscem zatrudnienia dla absolwentów UKSW .....	44
Tabela 24 Miejsce pracy absolwentów UKSW w podziale na poszczególne województwa z uwzględnieniem odpowiedzi absolwentów pracujących i mieszkających poza granicami kraju .....	46
Tabela 25 Wykorzystanie języka obcego w pracy zawodowej według kierunków studiów .....	<b>Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.</b>