

RAPORT Z BADANIA KARIER
ZAWODOWYCH
ABSOLWENTÓW UKSW
2015-2016

UNIWERSYTET KARDYNAŁA STEFANA
WYSZYŃSKIEGO W WARSZAWIE

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2015/2016

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. (22) 569 97 98, 569 96 42, 569 98 45

biurokarier@uksw.edu.pl

Copyright © by Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

WARSZAWA 2017

Spis treści

1.	Wykaz skrótów jednostek UKSW i słownik terminów.....	4
2.	Wstęp	5
2.1.	Cele badania	5
2.2.	Zakres badania.....	5
3.	Opis metodologii i organizacja badania	6
3.1.	Metody, techniki badawcze i narzędzia badawcze	6
3.2.	Kontrola jakości danych.....	9
3.3.	Reprezentatywność.....	9
3.3.1.	Reguły	10
3.3.2.	Minimalna wielkość próby n=526 dla N=4.235	10
3.3.3.	Formularz narzędzia badawczego	11
3.3.4.	Struktura próby (n=546).....	11
3.3.5.	Plan analiz statystycznych	16
3.3.6.	Analiza – Poprawka Bonferroniego	16
3.3.7.	Segmentacja absolwentów.....	17
3.4.	Realizacja badania	17
4.	Struktura próby badanych z podziałem na osoby pracujące i niepracujące	18
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.....	25
5.3.	Znajomość języków obcych	27
5.4.	Perspektywy dalszego rozwoju	29
5.5.	Rekomendacje Uczelni	30
5.6.	Kontakt absolwentów z Uczelnią.....	33
6.	Oczekiwania absolwentów względem rynku pracy.....	34
7.	Aktywność zawodowa absolwentów UKSW	35
7.1.	Metody poszukiwania pracy przez absolwentów	35
7.2.	Trudności absolwentów w poszukiwaniu pracy.....	36
7.3.	Status absolwentów na rynku pracy	38
7.3.1.	Absolwenci pracujący	38
7.3.2.	Absolwenci niepracujący	41
7.4.	Zatrudnienie absolwentów według branży	42
7.5.	Wielkość podmiotów zatrudniających absolwentów.....	43
7.6.	Miejsce pracy.....	44

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

7.7.	Forma zatrudnienia	45
7.8.	Poziom uzyskiwanego wynagrodzenia	48
7.9.	Zgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem studiów	49
7.10.	Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy	49
7.11.	Ocena braków kompetencyjnych absolwentów UKSW	52
7.12.	Ocena wykorzystania znajomości języka obcego w pracy zawodowej	52
8.	Wnioski i rekomendacje	54
9.	Bibliografia.....	58
10.	Spis wykresów	59
11.	Spis tabel	61

1. Wykaz skrótów jednostek UKSW i słownik terminów

BK – Biuro Karier

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

UKSW – Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

Tabela 1 Słownik terminów i akronimów

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
ESOMAR	European Society for Opinion and Marketing Research	GUS
GUS	Główny Urząd Statystyczny	GUS
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”
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności	GUS
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

Znowelizowana w 2014 roku ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym zniósła obowiązek monitorowania przez uczelnie losów zawodowych absolwentów wprowadzając ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych, który agreguje dane administracyjne pochodzące z systemu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz z systemu POL-on. Jednak Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, począwszy od rocznika absolwentów 2011/12, w sposób systemowy monitoruje kariery zawodowe swoich alumnów i mimo zniesienia obowiązku przez Ministerstwo nadal przeprowadza badania ankietowe wśród absolwentów wszystkich kierunków, studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich. Badanie prowadzone jest za pomocą standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego realizowanego dwukrotnym pomiarem. Odbywa się ono po upływie minimum 6 miesięcy oraz 5 lat od ukończenia studiów¹.

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 2015/2016. Raport dostarcza zasadniczych informacji na temat aktualnej sytuacji zawodowej absolwentów, ich satysfakcji ze studiów oraz samooceny zdobytych w trakcie studiowania kompetencji, kwalifikacji i umiejętności (zgodnie z taksonomią Bilansu Kapitału Ludzkiego), które stanowią źródło wiedzy dla jednostek i komisji odpowiedzialnych w strukturze UKSW za wewnątrzuczelniany system zapewnienia jakości kształcenia.

2.2. Zakres badania

Piąta edycja badania prowadzonego przez Biuro Karier UKSW objęła populację absolwentów, którzy w roku akademickim 2015/2016 byli studentami ostatniego roku studiów i złożyli egzamin dyplomowy do 31 grudnia 2016 roku. W badaniu uwzględniono absolwentów wszystkich kierunków, studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich.

Populacja absolwentów rocznika 2015/2016 liczyła 4.235 osób, z czego 2.475 absolwentów wyraziło zgodę na udział w badaniu, jednak tylko 546 osób wzięło w nim udział wypełniając przesłaną im ankietę. Minimalna wielkość próby dla populacji według wyliczeń statystycznych dla błędu maksymalnego $e=4\%$ wynosiła 526 badanych. **Badanie zostało przeprowadzone za pomocą ankiety, której pytania umożliwiały respondentom jednokrotny bądź wielokrotny wybór, dlatego też wartości procentowe mogą nie równać się 100% ze względu na funkcję redukcji wartości setnych w przypadku pytań jednokrotnego wyboru, a w przypadku pytań wielokrotnego wyboru**

¹ 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”.

mogą, ale nie muszą otrzymać rozkładu procentowego równego 100%, 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.

Biuro Karier dokłada wszelkich starań, aby popularyzować badanie i jak co roku podejmuje następujące działania:

- opracowuje materiały informacyjne dotyczące badania;
- przesyła materiały do wszystkich sekretariatów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych z prośbą o informowaniu studentów odbierających karty obiegowe, umieszczeniu informacji na stronach wydziałowych oraz przed dziekanatami;
- umieszcza informacje o badaniu na stronie APD i w systemie USOSweb;
- umieszcza informacje o badaniu na stronie Biura Karier UKSW;
- umieszcza informacje o badaniu na tablicach korkowych na kampusach Dewajtis i Wóycickiego;
- rozsyła mejle do studentów podchodzących do obrony (studenci kończący trzeci rok studiów licencjackich, drugi i piąty rok studiów magisterskich);
- rozsyła mejle do opiekunów grup studenckich (opiekunów ostatnich lat), prowadzących seminaria oraz prowadzących zajęcia (dla studentów na trzecim roku studiów licencjackich, drugim i piątym roku studiów magisterskich);
- informuje studentów ostatnich roczników 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;
- propaguje badanie na profilu społecznościowym Biura Karier UKSW.

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 24 na licencji UKSW. Rekomendacja metody badania ilościowego bazowała na założeniu, iż dostarczać ma ona informacji o takim zakresie i rodzaju, aby

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

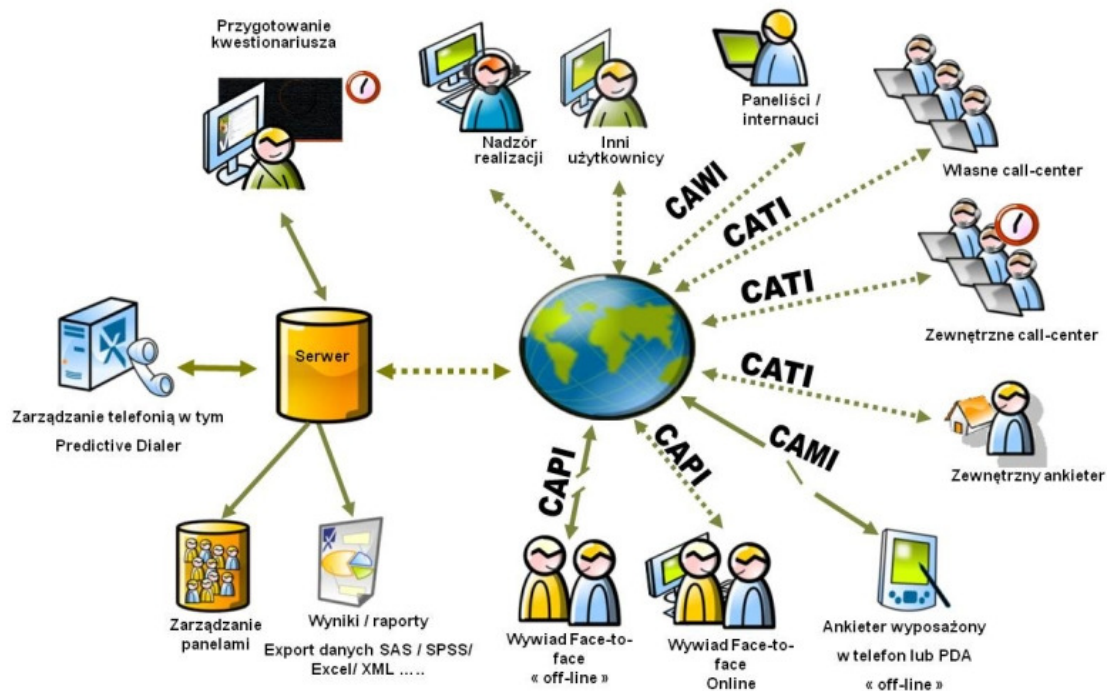
pozwołała na uzyskanie wieloczynnikowych charakterystyk statystycznych umożliwiających eksplorację, opis i wyjaśnienie problemu w parametryczno-wskaźnikowej analizie danych. Formalnej podstawy dla rozwiązań w tej materii dostarcza metodologia stosowana w statystyce publicznej, której zasadniczym celem jest standaryzacja procedur badawczych na każdym poziomie realizacji badania. Przesłanki leżące u podstaw statystyki publicznej wprowadzono w niniejszym badaniu. Badanie zrealizowano na efektywnej próbie n=546 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 pozytywnymi uzasadniającymi jej stosowanie w niniejszym projekcie.

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.

Schemat 1 Operacyjne ograniczenia wariantów technik badawczych.



Źródło: www.statconsulting.eu/offer/offer_by_it_solutions/voxco_command_centre.html

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 monitoringu;
- konstrukcja surogatu interakcji opartej na odczuciu osobistego, intymnego 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.

W badaniach spełniane zostały podstawowe wymogi kodeksu ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research) mówiące, że udział w badaniu musi być świadomy i dobrowolny².

3.2. Kontrola jakości danych

Elementem zamykającym proces zbierania danych był proces ich walidacji. Zastosowane zostały dwa rodzaje kontroli:

1. kontrola logiczna, polegająca na sprawdzeniu poprawności logicznej zebranych danych oraz ich kompletności,
2. kontrola polegająca na sprawdzeniu jakości zbieranych danych i sposobie ich zabezpieczenia.

Kontrola logiczna prowadzona jest standardowymi metodami analizy danych w ramach, których kontrolujemy wewnętrzną spójność zbioru danych oraz ich kompletność. Zastosowane zostały:

- a. graficzne metody identyfikacji punktów oddalonych (np.: analiza wykresów rozrzutu, histogramów);
- b. numeryczne metody identyfikacji punktów oddalonych (np.: rozstęp międzykwartylowy);

Kontrola jakości zbieranych danych i zabezpieczenia danych obejmuje całościową ocenę zebranego materiału w oparciu o standardy ESOMAR. Rekomendacja procedury zabezpieczania jakości danych bazowała na kontroli danych. Przez kontrolę rozumiemy falsyfikację danych przez analizę logiczną i rozkład błędów systematycznych.

3.3. Reprezentatywność

Badanie, ze względu na dobór próby, ma charakter badania eksploracyjnego, co ogranicza możliwość generalizacji wniosków. Aby można było uogólnić wyniki uzyskane dla próby losowej na całą populację, próba musi być reprezentatywna, tzn. struktura próby ze względu na interesujące nas 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 rozumiemy 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.

² ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research) Europejskie Stowarzyszenie Badaczy Opinii Publicznej i Rynku. Działalność stowarzyszenia ukierunkowana jest na podnoszenie standardów etycznych badań opinii publicznej i badań rynkowych, np. przez "Międzynarodowy Kodeks postępowania w badaniach rynkowych i społecznych" opracowany wspólnie przez ESOMAR i ICC (Międzynarodową Izbę Handlu).

3.3.1. Reguły

W badaniach statystycznych dla uzyskania poprawnych oszacowań parametrów populacji konieczne jest korzystanie z odpowiednich technik statystycznych, pozwalających korygować je ze względu na złożoność schematu doboru próby. 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 (im większa populacja, tym próba może stanowić mniejszy odsetek populacji).

3.3.2. Minimalna wielkość próby $n=526$ dla $N=4.235$

Podstawowe wzory i objaśnienia

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 $Z=1,96$ (ok. 2).	

Wzór na wielkość próby przy populacji skończonej

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

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 %

MINIMALNA WIELKOŚĆ PRÓBY $n=526$ przy błędzie maksymalnym $e=4\%$.

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 LimeSurvey³. W badaniu przestrzegano zasady ESOMAR o anonimowości i poufności danych identyfikacyjnych oraz teleadresowych.

Ankieta zawierała część ogólną oraz bloki tematyczne skierowane odpowiednio do osób, pozostających bez zatrudnienia lub pracujących. Kwestionariusz składał się z pytań otwartych, półotwartych i zamkniętych w ramach sekcji tematycznych dotyczących:

- satysfakcji ze studiów;
- dalszych planów edukacyjnych absolwentów UKSW;
- znajomości języków obcych i stopnia wykorzystania ich w pracy zawodowej;
- sposobów zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów oraz poszukiwania pracy po ukończeniu studiów;
- aktualnej sytuacji zawodowej absolwenta na rynku pracy;
- zadowolenia z wykonywanej pracy;
- oceny kompetencji zdobytych podczas studiowania przez pryzmat rynku pracy;
- danych społeczno-demograficznych.

Ankieta została skonstruowana w taki, 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 również 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 oraz dyferencjał semantyczny.

Orientacyjny czas wypełniania ankiety oszacowany został na 10-15 minut. Dane pochodzące z uzyskanych zwrotów ankiet zapisywane były sukcesywnie w bazie sytemu LimeSurvey, skąd później zostały wyeksportowane do systemu SPSS/PASW Statistics, w którym poddane były analizie statystycznej przez z badaczy z Instytutu Socjologii UKSW.

3.3.4. Struktura próby (n=546)

W badaniu karier zawodowych absolwentów, zrealizowanym w 2017 roku, wzięło udział 546 alumnów, z czego zdecydowaną większość stanowiły kobiety (74,7%), natomiast 25,3% ankietowanych to mężczyźni.

³ LimeSurvey (wcześniej PHPSurveyor) jest rozprawdzanym na zasadach wolnego oprogramowania internetowym systemem ankiet napisanym w języku PHP i wykorzystującym bazę danych MySQL, PostgreSQL lub MSSQL.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Tabela 2 Odsetkowa struktura próby według płci (n=546).

płeć	liczebność	procent
kobieta	408	74,7%
mężczyzna	138	25,3%
ogółem	546	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Jeśli chodzi o narodowość absolwentów to w zdecydowanej większości ankietowani posiadają polskie obywatelstwo, tylko jeden absolwent pochodzi z Czech.

Tabela 3 Odsetkowa struktura próby według narodowości (n=546).

narodowość	liczebność	procent
polska	545	99,8%
inne	1	0,2%
ogółem	546	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość absolwentów UKSW przed rozpoczęciem studiów mieszkała w województwie mazowieckim, kolejno alumni pochodzili z terenu Lubelszczyzny, Łodzi czy Podlasia. Poza granicami Polski mieszkało dwóch ankietowanych, co stanowi 0,4% wszystkich badanych. Szczegółowe dane zawarte zostały w poniższej tabeli.

Tabela 4 Odsetkowa struktura próby według województwa, w którym absolwent mieszkał przed podjęciem studiów (n=546).

województwo	liczebność	procent
mazowieckie	372	68,1%
lubelskie	47	8,6%
łódzkie	31	5,7%
podlaskie	20	3,7%
świętokrzyskie	19	3,5%
warmińsko-mazurskie	12	2,2%
podkarpackie	11	2,0%
śląskie	6	1,1%
pomorskie	5	0,9%
wielkopolskie	5	0,9%
kujawsko-pomorskie	5	0,9%
dolnośląskie	4	0,7%
małopolskie	3	0,5%
zachodniopomorskie	2	0,4%
żadne z wymienionych – mieszkałem poza granicami Polski	2	0,4%
lubuskie	1	0,2%
opolskie	1	0,2%
ogółem	546	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 68,1% do 89,7%). Poza granicami Polski mieszka obecnie 8 osób, co stanowi 1,5% wszystkich badanych.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

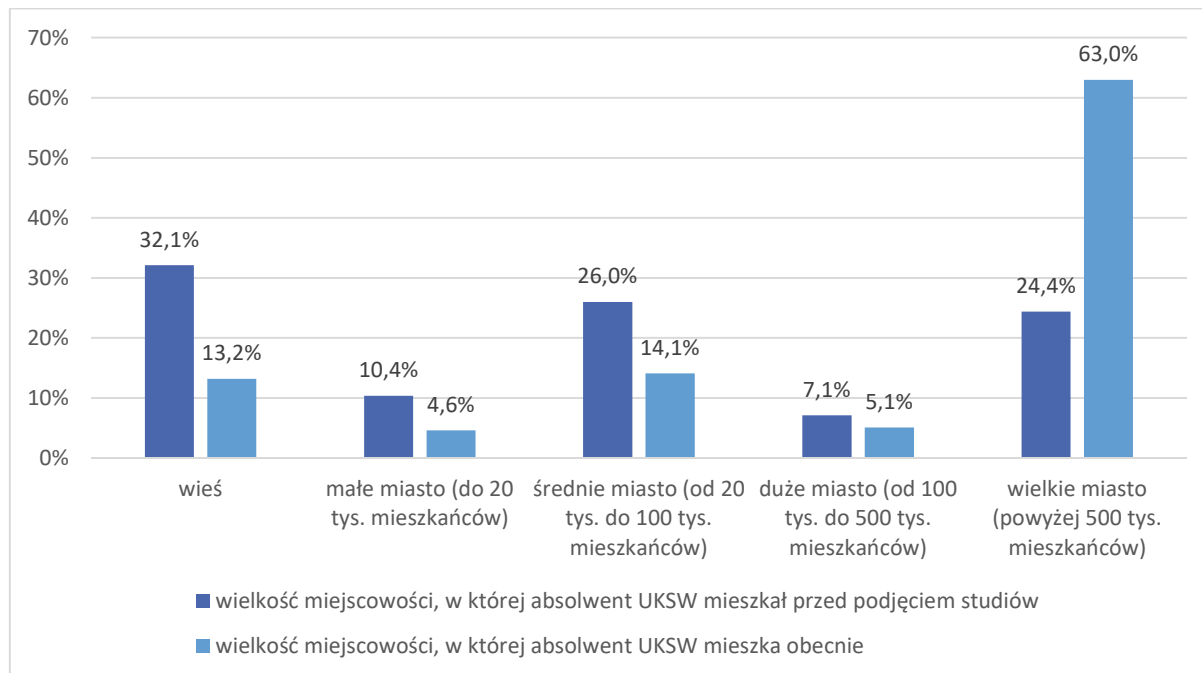
Tabela 5 Odsetkowa struktura próby według województwa, w którym absolwent mieszka po zakończeniu studiów (n=546).

województwo	liczebność	procent
mazowieckie	490	89,7%
żadne z wymienionych – mieszkam poza granicami Polski	8	1,5%
pomorskie	7	1,3%
warmińsko-mazurskie	7	1,3%
łódzkie	7	1,3%
podkarpackie	6	1,1%
wielkopolskie	5	0,9%
podlaskie	4	0,7%
dolnośląskie	3	0,5%
lubelskie	3	0,5%
małopolskie	2	0,4%
świętokrzyskie	2	0,4%
śląskie	1	0,2%
zachodniopomorskie	1	0,2%
ogółem	546	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Z zaprezentowanych danych wynika, że większość osób po ukończeniu studiów na UKSW mieszka na terenie wielkiego miasta i województwa mazowieckiego, co świadczy o tym, że absolwenci po ukończeniu studiów w większości przypadków nie powracają już do swoich rodzinnych miejscowości. Szczegółowe dane zawarte zostały poniżej.

Wykres 1 Odsetkowa struktura próby według wielkości miejscowości zamieszkania przed podjęciem studiów oraz po zakończeniu studiów (n=546).



Źródło: Opracowanie własne.

Tabele zamieszczone poniżej prezentują strukturę populacji absolwentów UKSW rocznika 2015/2016, którzy wzięli udział w badaniu w podziale na: tryb i stopień studiów oraz wydział ukończonych na UKSW. Zdecydowanie najczęściej odpowiedzi udzielili absolwenci studiów stacjonarnych pierwszego stopnia. Szczegóły znajdują się poniżej.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Tabela 6 Odsetkowa struktura próby według trybu i stopnia ukończonych studiów na UKSW (n=546).

tryb studiów	liczebność	procent
studia stacjonarne	385	70,5%
studia niestacjonarne	161	29,5%
ogółem	546	100,0%
stopień studiów	liczebność	procent
I stopień studiów	200	36,6%
II stopień studiów	198	36,3%
jednolite studia magisterskie	148	27,1%
ogółem	546	100,0%

Źródło: Opracowanie własne

Najliczniej reprezentowaną w badaniu grupą byli absolwenci Wydziału Prawa i Administracji (29,3%) oraz Wydziału Nauk Historycznych i Społecznych (21,6%), a najmniej alumnów wypowiedziało się na temat studiów na UKSW oraz sytuacji na rynku pracy z Wydziału Studiów nad Rodziną (1,5%) i Wydziału Prawa Kanonicznego (1,3%).

Tabela 7 Odsetkowa struktura próby według wydziałów (n=546).

wydziały	liczebność	procent
WPiA	160	29,3%
WNHiS	118	21,6%
WFCH	55	10,1%
WNP	55	10,1%
WT	47	8,6%
WNH	44	8,1%
WMP	34	6,2%
WBNS	18	3,3%
WSR	8	1,5%
WPK	7	1,3%
ogółem	546	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Kolejna tabela prezentuje strukturę populacji absolwentów UKSW rocznika 2015/2016, którzy wzięli udział w badaniu w podziale na kierunek i stopień studiów ukończonych w 2016r. 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).

Tabela 8 Odsetkowa struktura próby według ukończonego kierunku studiów pierwszego stopnia (n=200).

wydziały	kierunki	liczebność	procent
WPiA	administracja	27	13,5%
WNHiS	bezpieczeństwo wewnętrzne	27	13,5%
WNP	pedagogika	24	12,0%
WNHiS	ekonomia	16	8,0%
WBNS	inżynieria środowiska	11	5,5%
WT	dziennikarstwo i komunikacja społeczna	10	5,0%
WNH	filologia polska	9	4,5%
WNH	kulturoznawstwo	8	4,0%
WMP	matematyka	8	4,0%
WNHiS	historia	8	4,0%
WNHiS	historia sztuki	5	2,5%
WFCH	ochrona środowiska	5	2,5%

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

WNHiS	politologia	5	2,5%
WNHiS	praca socjalna	5	2,5%
WNHiS	socjologia	5	2,5%
WPiA	stosunki międzynarodowe	5	2,5%
WNHiS	europaistyka	5	2,5%
WMP	informatyka	4	2,0%
WFCH	filozofia	3	1,5%
WSR	nauki o rodzinie	3	1,5%
WNHiS	ochrona dóbr kultury i środowiska	3	1,5%
WMP	informatyka z ekonometrią	2	1,0%
WBNS	biologia	1	0,5%
WMP	fizyka	1	0,5%
ogółem		200	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 9 Odsetkowa struktura próby według ukończonego kierunku studiów drugiego stopnia (n=198).

wydziały	kierunki	liczebność	procent
WPiA	administracja	45	22,7%
WNP	pedagogika	31	15,7%
WNH	filologia polska	19	9,6%
WNHiS	socjologia	13	6,6%
WT	dziennikarstwo i komunikacja społeczna	13	6,6%
WNHiS	historia	12	6,1%
WMP	informatyka	9	4,5%
WMP	matematyka	9	4,5%
WNHiS	historia sztuki	8	4,0%
WPiA	stosunki międzynarodowe	8	4,0%
WNH	kulturoznawstwo	7	3,5%
WBNS	biologia	6	3,0%
WSR	nauki o rodzinie	5	2,5%
WFCH	ochrona środowiska	4	2,0%
WNHiS	politologia	4	2,0%
WNHiS	archeologia	1	0,5%
WMP	chemia	1	0,5%
WNHiS	europaistyka	1	0,5%
WNH	filologia klasyczna	1	0,5%
WFCH	filozofia	1	0,5%
ogółem		198	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 10 Odsetkowa struktura próby według ukończonego kierunku jednolitych studiów magisterskich (n=148).

wydziały	kierunki	liczebność	procent
WPiA	prawo	75	50,7%
WFCH	psychologia	42	28,4%
WT	teologia	24	16,2%
WPK	prawo kanoniczne	7	4,7%
ogółem		148	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

3.3.5. Plan analiz statystycznych

Struktura postępowania w zakresie przewidywanych analiz objęła zadania wynikające z poprawności warsztatu statystycznego, w tym:

1. Walidację testową skal i indeksów za pomocą statystycznych technik testowych;
2. Walidację macierzy danych (duplikaty, „dzikie kody”, *outliers*);
3. Kontrolę logiczną struktury zbioru, w tym:
 - a. wewnętrzną spójności danych oraz ich kompletności;
 - b. rekordów;
 - c. statystyki zmiennej;
 - d. logiczna kontrola kontrolę logiczną danych ze szczególnym zwróceniem uwagi na wartości odstające.
4. Procesowanie danych, czyli uzgodnienie sposobów wykrywania i „usuwania” kontaminacji tj.:
 - a. pól, które są przestarzałe lub zbędne;
 - b. rekordów z brakującymi wartościami;
 - c. danych znajdujących się w formacie nieodpowiednim dla modeli eksploracji danych;
 - d. wartości niezgodnych z zasadami lub logiką analizy;
 - e. błędów systemowych.
5. MVA – Analiza *item non response* została przeprowadzona w oparciu o *Missing Values Analysis*. Otrzymane układy danych pozwoliły na przedstawienie braków danych i obserwacji ekstremalnych dla wszystkich obserwacji i wszystkich zmiennych (z uwzględnieniem systemowych braków danych oraz zdefiniowanych braków danych), na uzyskanie wzorów brakujących wartości dla obserwacji, zestawień analogicznych układów braków danych i określenia stopnia powiązania braków danych jednej zmiennej z brakami danych innej zmiennej. Graficzne macierze „układu danych” opracowane dla każdego zbioru pozwoliły oszacować zakres braków danych, typy braków danych i wartości odstające. Sprawdzono, w jakim stopniu rzutuje to na możliwości analizy statystycznej.

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 sposób analizy i redukcji danych. Test niezależności χ^2 posłużył do określenia istotnej statystycznie zależności między zmiennymi, do obliczenia zaś 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 wynik pojedynczego testu, przy wielokrotnym przeprowadzaniu testów w oparciu o te same dane.

3.3.7. Segmentacja absolwentów

W celu identyfikacji naturalnych (niepredefiniowanych) segmentów absolwentów UKSW zastosowano dwustopniową analizę skupień⁴, 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 informacyjno-promocyjny. Drugą zaletą stosowanej procedury jest jednoznaczne rozpoznanie i sprofilowanie absolwentów UKSW. Przy wprowadzeniu 5 predyktorów (płeć, miejsce zamieszkania przed podjęciem studiów oraz województwo przed podjęciem studiów, tryb i stopień ukończonych studiów) uzyskano 3 homogeniczne grupy absolwentów. Z perspektywy zmiennych kluczowych dla przypisania absolwentów do poszczególnych segmentów wysoki wskaźnik istotności dotyczy zmiennych trybu studiów i województwa rezydencji. Niski wskaźnik istotności poniżej 0,1 dotyczy płci.

Owe 3 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

Absolwenci, aby mogli wypełnić ankietę, musieli wyrazić zgodę na udział w badaniu oraz na gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych (papierowy formularz „Oświadczenie dotyczące przetwarzania danych osobowych Absolwenta UKSW”, stanowiący załącznik do *Procedury wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW*, wygenerowany z USOSweb, własnoręcznie podpisany i złożony w Biurze Karier). Każdy uczestnik badania otrzymywał za pośrednictwem poczty elektronicznej 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 (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

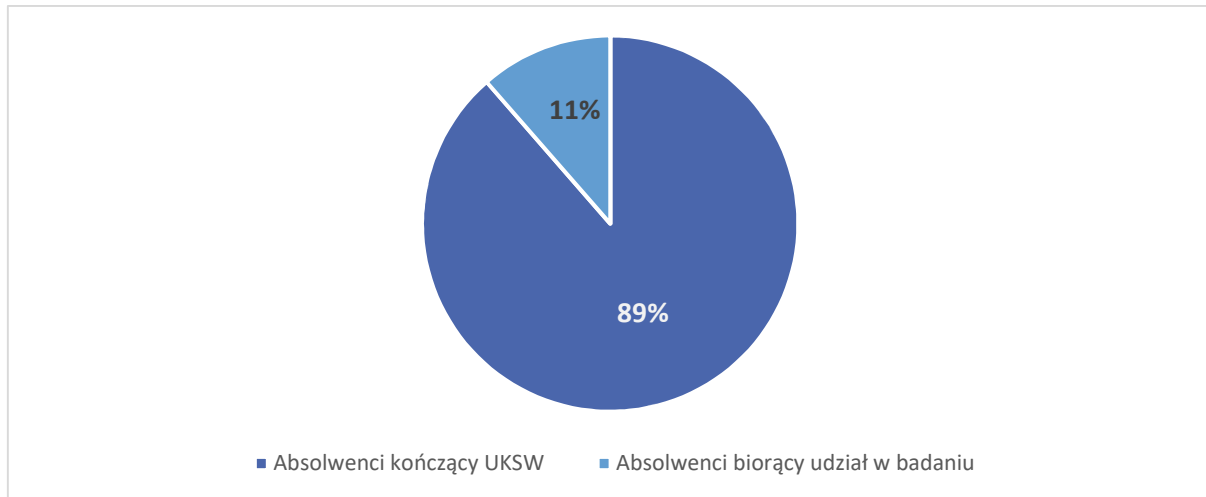
⁴ Skupienie to taki zbiór obiektów, w którym podobieństwo pomiędzy dowolną parą obiektów jest większe niż podobieństwo pomiędzy jakimkolwiek obiektem należącym do klasy a dowolnym obiektem do niej nienależącym; skupienia są rozłączne, czyli żaden obiekt nie może być częścią dwóch klas. Zob. E. Gatnar, M. Walesiak, *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Wrocław 2004, s. 317.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

ankiety *on-line*. Badanie zrealizowane zostało po upływie minimum 6 miesięcy od ukończenia studiów przez absolwentów⁵.

Przy stosunkowo niskiej zwrotności wypełnionych ankiet niezwykle istotne jest prowadzenie wśród studentów ostatnich lat akcji informacyjnej (np. przez opiekunów lat, pełnomocników do spraw promocji i innych nauczycieli akademickich) i uświadamiającej, jak istotne dla uczelni w procesie podnoszenia jakości kształcenia są głosy jej absolwentów.

Wykres 2 Zestawienie liczby absolwentów kończących studia (n=4235) w porównaniu z absolwentami biorącymi udział w badaniu (n=546).



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, opuszczający 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 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 absolwentów UKSW aktualnie pracuje prawie 90% badanych, a bez zatrudnienia pozostaje 10,1%.

⁵ 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.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Tabela 11 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według trybu ukończonych studiów (n=546).

		studia stacjonarne	studia niestacjonarne	ogółem
osoby pracujące	liczebność	340	151	491
	% z ogółu	62,3%	27,7%	89,9%
osoby niepracujące	liczebność	45	10	55
	% z ogółu	8,2%	1,8%	10,1%
ogółem	liczebność	385	161	546
	% z ogółu	70,5%	29,5%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

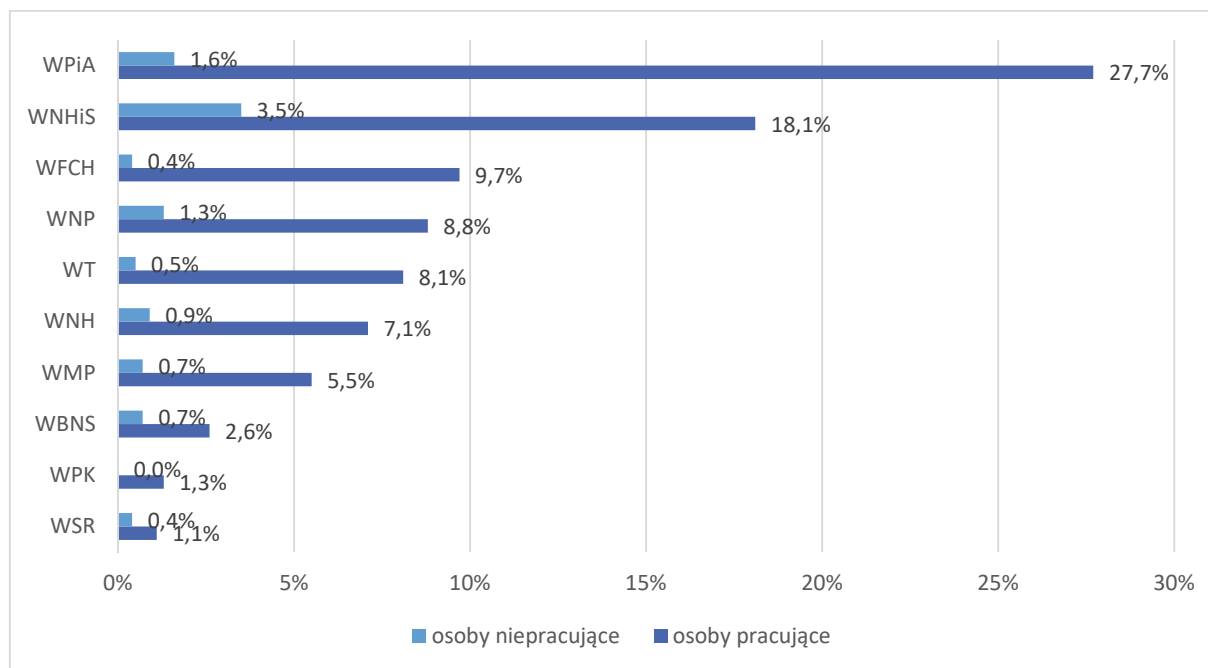
Po ukończeniu I stopnia studiów pracę znalazło niemal 30% badanych, po studiach II stopnia – prawie 34%, a po ukończeniu studiów jednolitych magisterskich – 26,4%. Wśród 10,1% ankietowanych pozostających bez zatrudnienia znalazło się: 7,0% absolwentów studiów I stopnia, 2,4% studiów II stopnia oraz 0,7% jednolitych studiów magisterskich.

Tabela 12 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według stopnia ukończonych studiów (n=546).

		I stopień studiów	II stopień studiów	jednolite studia magisterskie	ogółem
osoby pracujące	liczebność	162	185	144	491
	% z ogółu	29,7%	33,9%	26,4%	89,9%
osoby niepracujące	liczebność	38	13	4	55
	% z ogółu	7,0%	2,4%	0,7%	10,1%
ogółem	liczebność	200	198	148	546
	% z ogółu	36,6%	36,3%	27,1%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Wykres 3 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wydziałów UKSW (n=546).



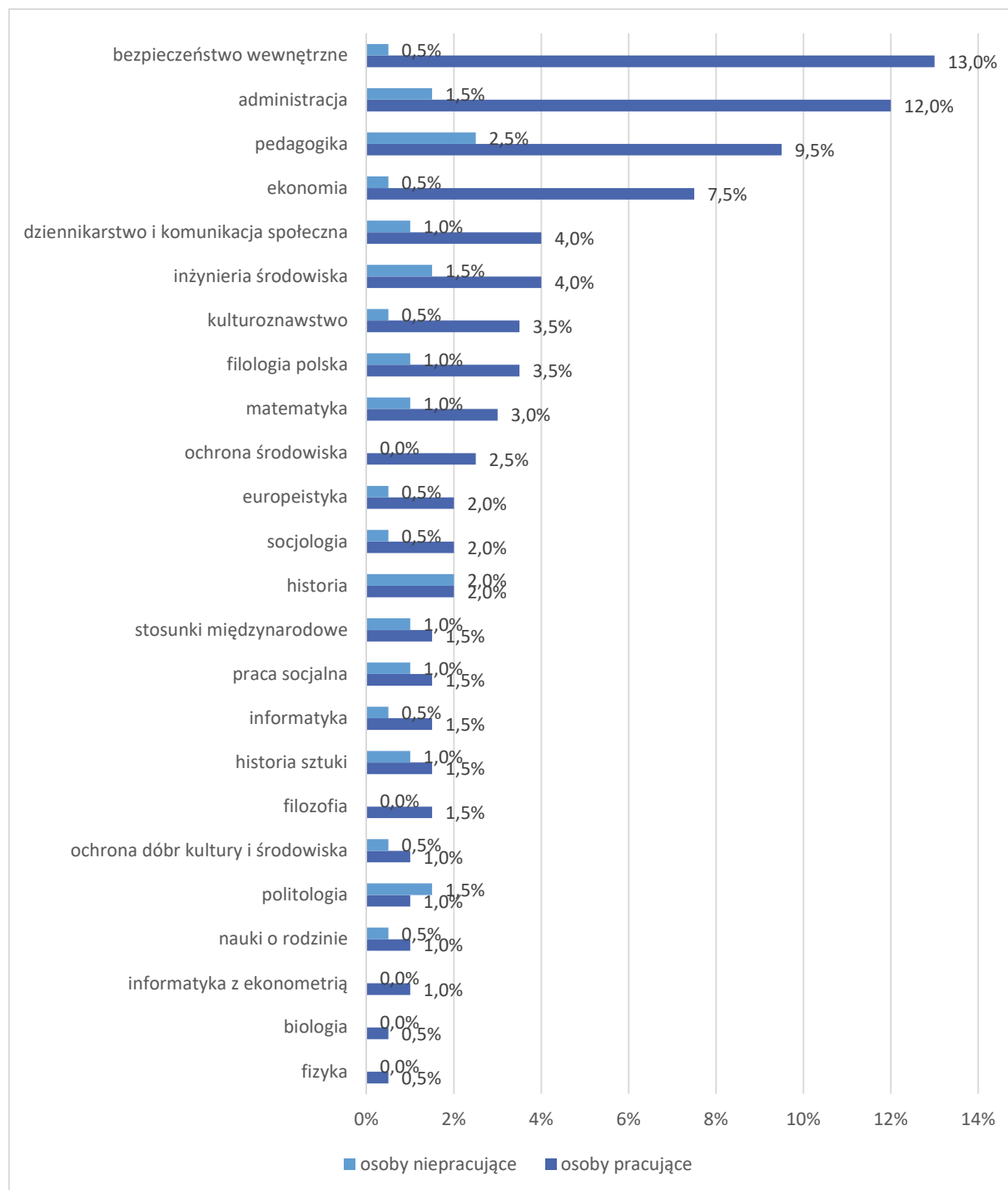
Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Na kolejnych wykresach zaprezentowano wskaźnik zatrudnienia absolwentów, którzy ukończyli jeden z kierunków na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia lub jednolitych studiach magisterskich.

Studia pierwszego stopnia ukończyło 200 osób z czego 81% to osoby pracujące, a 19% nie posiada pracy. Poniżej zamieszczono wykres prezentujący dokładne wyniki badania wśród absolwentów studiów pierwszego stopnia.

Wykres 4 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według ukończonego kierunku studiów I stopnia (n=200).

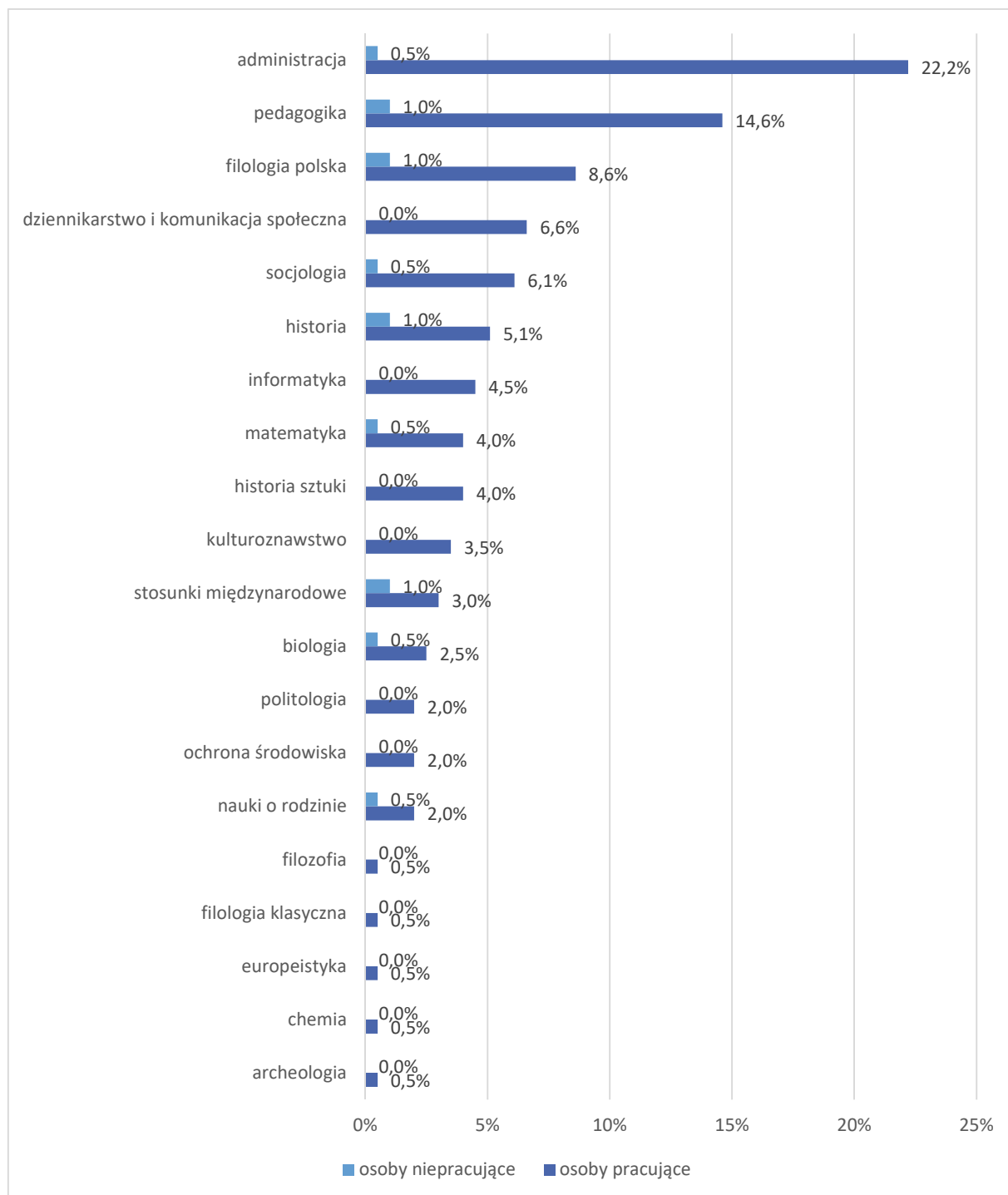


Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Wśród 198 absolwentów, którzy ukończyli studia drugiego stopnia pracę posiada 93,4%, natomiast 6,6% nie pracuje.

Wykres 5 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według ukończonego kierunku studiów II stopnia (n=198).

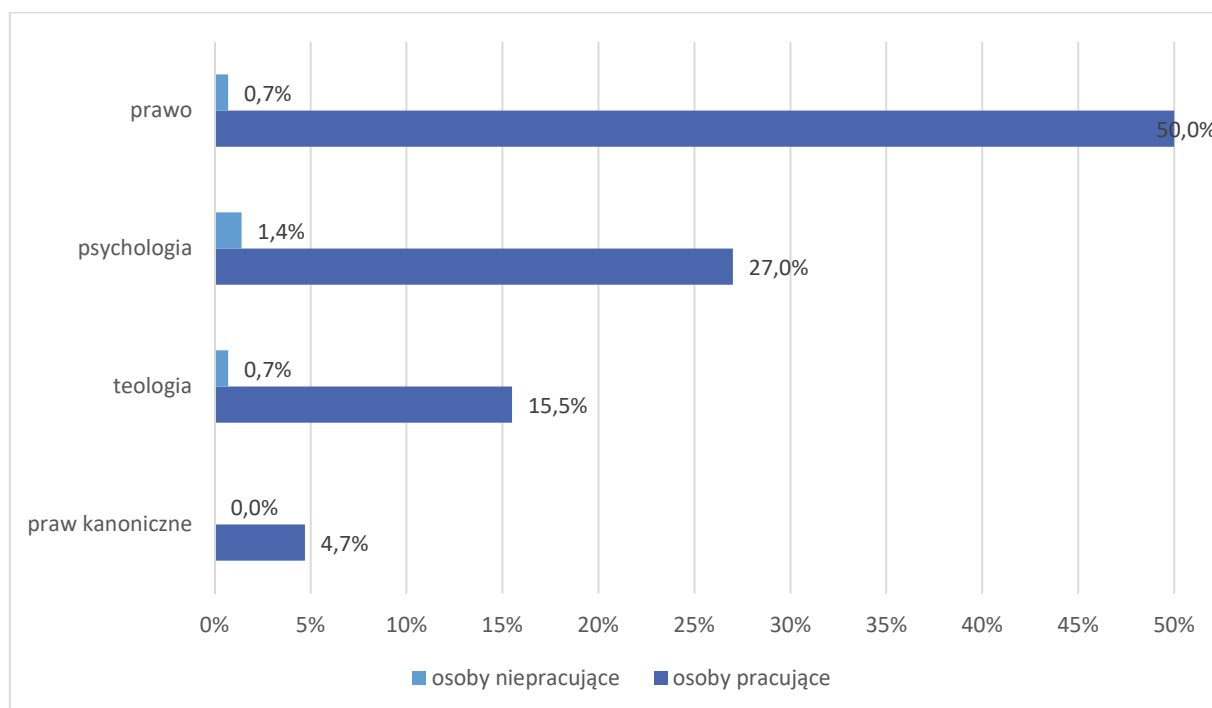


Źródło: Opracowanie własne.

Na kolejnym wykresie zamieszczono informacje o osobach pracujących (97,3%) i niepracujących (2,7%), które ukończyły jeden z kierunków jednolitych studiów magisterskich (n=148).

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Wykres 6 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według ukończonego kierunku jednolitych studiów magisterskich (n=148).



Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość osób biorących udział w badaniu to kobiety (74,7%). Prawie 68% kobiet znalazło zatrudnienie po ukończeniu UKSW, natomiast wciąż bez pracy pozostaje nieco ponad 7% z przebadanej grupy. W przypadku mężczyzn odsetek ten jest mniejszy i wynosi odpowiednio 22,3% w przypadku osób zatrudnionych oraz 2,9% wśród osób niepracujących.

Tabela 13 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według płci (n=546).

		kobieta	mężczyzna	ogółem
osoby pracujące	liczebność	369	122	491
	% z ogółu	67,6%	22,3%	89,9%
osoby niepracujące	liczebność	39	16	55
	% z ogółu	7,1%	2,9%	10,1%
ogółem	liczebność	408	138	546
	% z ogółu	74,7%	25,3%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

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). W wynikach badania wynika, że najwięcej absolwentów pracujących pochodzi z województwa mazowieckiego (60,8%).

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Tabela 14 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według województwa, w którym absolwenci UKSW mieszkali przed podjęciem studiów (n=546).

województwa	osoby pracujące		osoby niepracujące		ogółem	
	% z ogółu		% z ogółu		liczebność	% z ogółu
mazowieckie	60,8%		7,3%		372	68,1%
lubelskie	7,7%		0,9%		47	8,6%
łódzkie	5,5%		0,2%		31	5,7%
podlaskie	3,7%		0,0%		20	3,7%
świętokrzyskie	3,5%		0,0%		19	3,5%
warmińsko-mazurskie	2,2%		0,0%		12	2,2%
podkarpackie	1,6%		0,4%		11	2,0%
śląskie	0,7%		0,4%		6	1,1%
kujawsko-pomorskie	0,7%		0,2%		5	0,9%
pomorskie	0,7%		0,2%		5	0,9%
wielkopolskie	0,9%		0,0%		5	0,9%
dolnośląskie	0,5%		0,2%		4	0,7%
małopolskie	0,4%		0,2%		3	0,5%
zachodniopomorskie	0,4%		0,0%		2	0,4%
żadne z wymienionych – mieszkałem poza granicami Polski	0,2%		0,2%		2	0,4%
lubuskie	0,2%		0,0%		1	0,2%
opolskie	0,2%		0,0%		1	0,2%
ogółem		liczebność			491	
		% z ogółu			55	100,0%
					546	

Źródło: Opracowanie własne.

Z odpowiedzi na pytanie dotyczące wielkości miejscowości w jakiej absolwenci mieszkali przed podjęciem studiów wynika, że najwięcej absolwentów pracujących pochodzi z terenów wiejskich (28,9%), kolejno ze średnich miast (23,3%) oraz z wielkich miast (21,6%).

Tabela 15 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wielkości miejscowości, w której absolwenci UKSW mieszkali przed podjęciem studiów (n=546).

	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
osoby pracujące (% z ogółu)	28,9%	9,9%	23,3%	6,2%	21,6%	89,9%
osoby niepracujące (% z ogółu)	3,1%	0,5%	2,7%	0,9%	2,7%	10,1%
	liczebność	175	57	142	39	133
ogółem	% z ogółu	32,1%	10,4%	26,0%	7,1%	24,4%
						546
						100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Jak wynika z kolejnych pytań, zdecydowana większość absolwentów (ponad 80%) po ukończeniu studiów pozostała na terenie województwa mazowieckiego znajdując w tym rejonie zatrudnienie. Poza granicami Polski przebywa aktualnie 1,5% wszystkich ankietowanych, z czego 1,1% stanowią osoby pracujące, a 0,4% osoby pozostające bez pracy.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Tabela 16 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według województw, w których obecnie mieszkają absolwenci UKSW (n=546).

województwa	osoby pracujące (% z ogółu)	osoby niepracujące (% z ogółu)	ogółem liczebność	% z ogółu
mazowieckie	80,6%	9,2%	490	89,7%
żadne z wymienionych – mieszkam poza granicami Polski	1,1%	0,4%	8	1,5%
łódzkie	1,1%	0,2%	7	1,3%
pomorskie	1,1%	0,2%	7	1,3%
warmińsko-mazurskie	1,3%	0,0%	7	1,3%
podkarpackie	1,1%	0,0%	6	1,1%
wielkopolskie	0,9%	0,0%	5	0,9%
podlaskie	0,7%	0,0%	4	0,7%
dolnośląskie	0,5%	0,0%	3	0,5%
lubelskie	0,4%	0,2%	3	0,5%
małopolskie	0,4%	0,0%	2	0,4%
świętokrzyskie	0,4%	0,0%	2	0,4%
śląskie	0,2%	0,0%	1	0,2%
zachodniopomorskie	0,2%	0,0%	1	0,2%
ogółem	liczebność	491	55	546
	% z ogółu	89,9%	10,1%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Najwięcej absolwentów pracujących (89,9%) mieszka na terenie wielkiego miasta – nieco ponad 56%. Znacznie mniej osób za miejsce zamieszkania obrało średnie miasto (12,5%) oraz wieś (11,9%).

Tabela 17 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wielkości miejscowości, w których obecnie mieszkają absolwenci UKSW (n=546).

	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
osoby pracujące (% z ogółu)	11,9%	4,4%	12,5%	4,9%	56,2%	89,9%
osoby niepracujące (% z ogółu)	1,3%	0,2%	1,6%	0,2%	6,8%	10,1%
ogółem	liczebność	72	25	77	28	344
	% z ogółu	13,2%	4,6%	14,1%	5,1%	63,0%

Źródło: Opracowanie własne.

5. Przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy

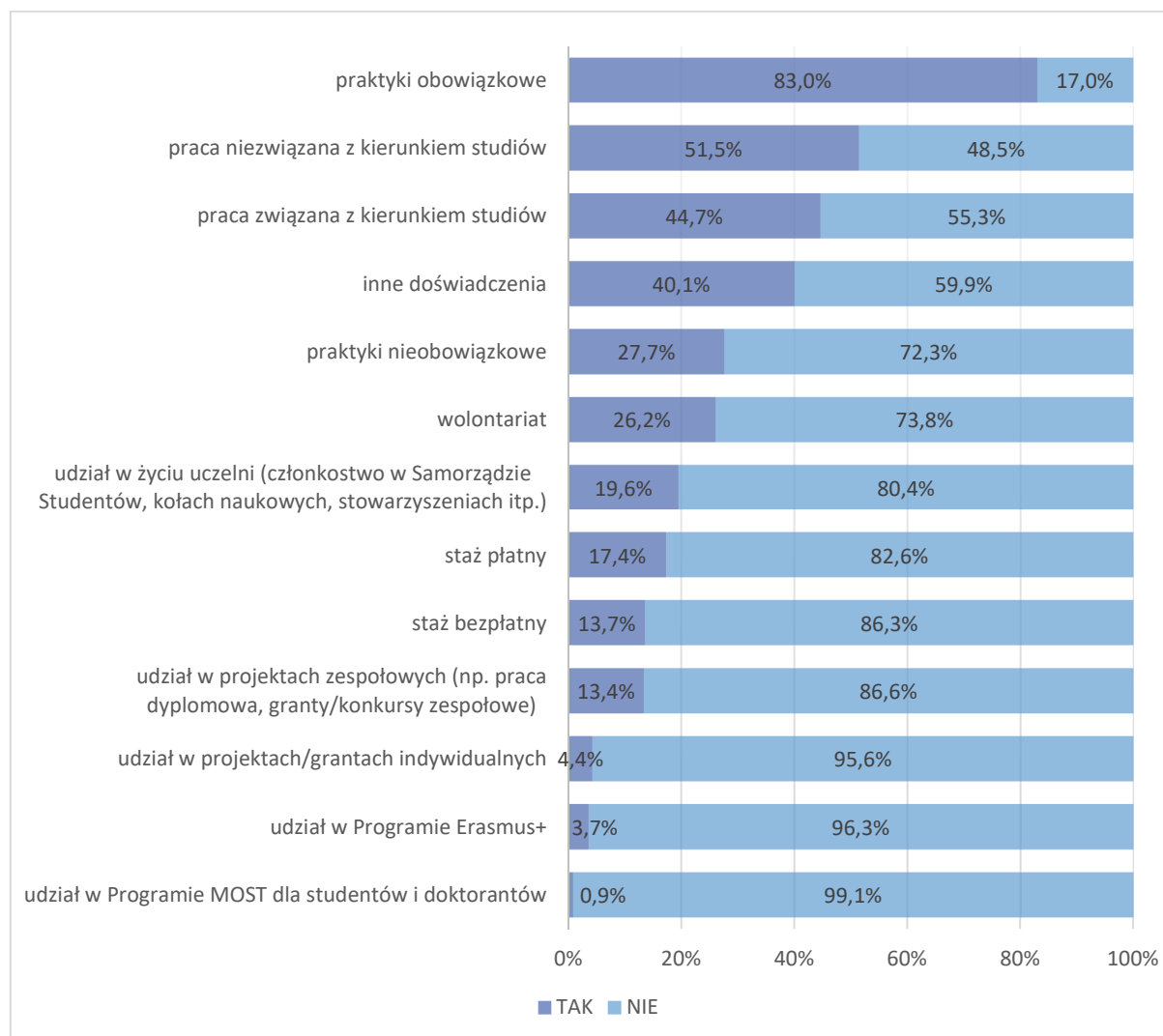
5.1. Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego

Absolwenci UKSW podczas studiów mieli możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego poprzez różnego rodzaju aktywności, czy to bezpośrednio na Uczelni, czy już na rynku pracy.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Najczęściej respondenci wskazywali na praktyki obowiązkowe (83%), a następnie na pracę niezwiązaną ze studiowanym kierunkiem (51,5%). Pracę związaną z kierunkiem studiów podjęło 44,7% respondentów. Absolwenci 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 40,1%. Podkreślić trzeba, że raczej znikomym zainteresowaniem ówczesnych studentów UKSW cieszyły się programy Erasmus+ oraz MOST.

Wykres 7 Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów (n=546).



Źródło: Opracowanie własne.

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 oceniali czy Uczelnia spełniła ich oczekiwania w zakresie zdobycia zawodu i czy renoma UKSW miała wpływ na znalezienie przez nich

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

zatrudnienia. W zestawieniu ujęte zostały zarówno odpowiedzi absolwentów pracujących (89,9%), jak i niepracujących (10,1%).

Nieco ponad 36% absolwentów uznało, że doświadczenie zdobyte podczas studiów przygotowało ich do wejścia na rynek pracy, 1/4 absolwentów nie ma zdania na ten temat, a prawie 40% respondentów uznało, że nie zdobyło satysfakcjonującego doświadczenia. 33,5% badanych uważa, że nie posiada wystarczającej wiedzy wymaganej przez pracodawcę, jednak nieco ponad 37% absolwentów jest z jej poziomu zadowolonych. Niewiele ponad 41% absolwentów uznało, że studia niekoniecznie umożliwiły im nabycie umiejętności niezbędnych na rynku pracy, przeciwnego zdania jest niemal 28%. Studia spełniły oczekiwania w zakresie zdobycia zawodu ponad 37% absolwentów, a blisko 36% nie wyraziło przychylniej opinii. Nieco ponad 44% badanych uznało, że ukończenie studiów na UKSW może mieć lub miało bezpośredni wpływ na znalezienie przez nich pracy, tymczasem niemal 32% respondentów uważa, że ukończone studia nie mają wpływu na znalezienie zatrudnienia. Szczegółowe wyniki przedstawiono w tabeli zamieszczonej poniżej.

Tabela 18 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=546).

		1	2	3	4	5	procent ogółem
doświadczenie zdobyte podczas studiów przygotowało mnie do wejścia na rynek pracy	osoby pracujące	11,7%	24,0%	21,4%	24,9%	7,9%	89,9%
	osoby niepracujące	1,6%	1,8%	2,9%	3,1%	0,5%	10,1%
	ogółem	13,4%	25,8%	24,4%	28,0%	8,4%	100,0%
studia pozwoliły mi zdobyć wiedzę wymaganą przez pracodawców	osoby pracujące	8,1%	23,3%	25,5%	27,7%	5,5%	89,9%
	osoby niepracujące	0,7%	1,5%	3,7%	3,1%	1,1%	10,1%
	ogółem	8,8%	24,7%	29,1%	30,8%	6,6%	100,0%
studia umożliwiły mi nabycie umiejętności niezbędnych na rynku pracy	osoby pracujące	10,4%	27,1%	27,7%	19,8%	4,9%	89,9%
	osoby niepracujące	0,9%	2,7%	3,3%	2,4%	0,7%	10,1%
	ogółem	11,4%	29,9%	31,0%	22,2%	5,7%	100,0%
studia spełniły moje oczekiwania w zakresie zdobycia zawodu	osoby pracujące	8,2%	24,5%	23,3%	25,6%	8,2%	89,9%
	osoby niepracujące	0,7%	2,4%	3,5%	2,6%	0,9%	10,1%
	ogółem	9,0%	26,9%	26,7%	28,2%	9,2%	100,0%
ukończenie studiów na UKSW może mieć wpływ/miało wpływ na znalezienie przeze mnie zatrudnienia	osoby pracujące	13,2%	15,6%	21,1%	27,7%	12,5%	89,9%
	osoby niepracujące	1,3%	1,6%	3,1%	2,4%	1,6%	10,1%
	ogółem	14,5%	17,2%	24,2%	30,0%	14,1%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci zostali poproszeni o dokonanie oceny, w jakim stopniu studia na UKSW pozwoliły im nabyć kompetencje ważne dla pracodawców. 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.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Tabela 19 Ocena, w jakim stopniu studia umożliwiły nabycie kompetencji przydatnych na rynku pracy z podziałem na osoby pracujące i niepracujące (n=546), 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
komunikatywność	osoby pracujące	4,4%	12,1%	22,3%	35,2%	15,9%	89,9%
	osoby niepracujące	0,4%	1,3%	2,0%	5,1%	1,3%	10,1%
	ogółem	4,8%	13,4%	24,4%	40,3%	17,2%	100,0%
kreatywność	osoby pracujące	7,1%	17,2%	28,0%	26,0%	11,5%	89,9%
	osoby niepracujące	0,5%	2,0%	2,6%	4,0%	0,9%	10,1%
	ogółem	7,7%	19,2%	30,6%	30,0%	12,5%	100,0%
myślenie analityczne	osoby pracujące	7,7%	14,3%	24,9%	31,1%	11,9%	89,9%
	osoby niepracujące	0,5%	2,0%	2,2%	4,4%	0,9%	10,1%
	ogółem	8,2%	16,3%	27,1%	35,5%	12,8%	100,0%
odporność na stres	osoby pracujące	10,6%	12,5%	23,8%	29,5%	13,6%	89,9%
	osoby niepracujące	0,9%	1,6%	2,9%	3,7%	0,9%	10,1%
	ogółem	11,5%	14,1%	26,7%	33,2%	14,5%	100,0%
samodzielność	osoby pracujące	3,1%	7,9%	16,8%	40,3%	21,8%	89,9%
	osoby niepracujące	0,7%	0,9%	2,2%	4,8%	1,5%	10,1%
	ogółem	3,8%	8,8%	19,0%	45,1%	23,3%	100,0%
sumiennosc i dokładność	osoby pracujące	3,7%	10,8%	17,8%	37,9%	19,8%	89,9%
	osoby niepracujące	0,4%	0,5%	3,1%	4,4%	1,6%	10,1%
	ogółem	4,0%	11,4%	20,9%	42,3%	21,4%	100,0%
praca zespołowa	osoby pracujące	7,0%	14,1%	19,6%	33,5%	15,8%	89,9%
	osoby niepracujące	0,4%	1,3%	2,4%	4,2%	1,8%	10,1%
	ogółem	7,3%	15,4%	22,0%	37,7%	17,6%	100,0%
wytrwałość i konsekwencja	osoby pracujące	2,7%	9,2%	18,9%	37,5%	21,6%	89,9%
	osoby niepracujące	0,2%	2,0%	2,4%	3,7%	1,8%	10,1%
	ogółem	2,9%	11,2%	21,2%	41,2%	23,4%	100,0%
zaangażowanie	osoby pracujące	3,5%	10,6%	20,3%	34,4%	21,1%	89,9%
	osoby niepracujące	0,5%	0,5%	3,5%	3,7%	1,8%	10,1%
	ogółem	4,0%	11,2%	23,8%	38,1%	22,9%	100,0%
organizacja pracy	osoby pracujące	4,4%	10,3%	22,5%	33,2%	19,6%	89,9%
	osoby niepracujące	0,7%	0,7%	3,1%	4,0%	1,5%	10,1%
	ogółem	5,1%	11,0%	25,6%	37,2%	21,1%	100,0%
zarządzanie czasem	osoby pracujące	5,3%	12,3%	20,1%	33,5%	18,7%	89,9%
	osoby niepracujące	1,1%	1,3%	2,9%	2,7%	2,0%	10,1%
	ogółem	6,4%	13,6%	23,1%	36,3%	20,7%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

5.3. Znajomość języków obcych

Absolwenci zostali poproszeni o określenie poziomu znajomości języka obcego, który był prowadzony na UKSW przez Studium Języków Obcych, czyli: język angielski, francuski, hiszpański, niemiecki, rosyjski, włoski.

Z badania wynika, że najwięcej osób uczyło się języka angielskiego (98,9%). Zdecydowana większość alumnów zadeklarowała jego znajomość na poziomie średniozaawansowanym (50,9%), natomiast 30,8% na poziomie zaawansowanym. Językiem francuskim posługuje się 16,8% ankietowanych, z czego 13,9% zna jedynie podstawy. Po hiszpańsku mówi 9,7% absolwentów UKSW, jednak zdecydowanie najwięcej osób posługuje się tym językiem na poziomie podstawowym (7,9%). Znajomość języka niemieckiego zadeklarowało 36,8% respondentów, z czego znajomość na poziomie podstawowym wskazało 30,8%. Językiem rosyjskim posługuje się 32,8% badanych – 24,9% na poziomie

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

podstawowym. Język włoski zna 8,2% absolwentów, dla 6,2% są to podstawy języka. Szczegóły przedstawia tabela poniżej.

Tabela 20 Poziom znajomości języków obcych przez absolwentów UKSW z podziałem na osoby pracujące i niepracujące (n=546).

język		poziom podstawowy	poziom średniozaawansowany	poziom zaawansowany	nie dotyczy/nie uczyłem(am) się	ogółem
język angielski	osoby pracujące	15,2%	45,1%	28,6%	1,1%	89,9%
	osoby niepracujące	2,0%	5,9%	2,2%	0,0%	10,1%
	ogółem	17,2%	50,9%	30,8%	1,1%	100,0%
język francuski	osoby pracujące	12,8%	2,0%	0,7%	74,4%	89,9%
	osoby niepracujące	1,1%	0,2%	0,0%	8,8%	10,1%
	ogółem	13,9%	2,2%	0,7%	83,2%	100,0%
język hiszpański	osoby pracujące	6,6%	0,9%	0,7%	81,7%	89,9%
	osoby niepracujące	1,3%	0,2%	0,0%	8,6%	10,1%
	ogółem	7,9%	1,1%	0,7%	90,3%	100,0%
język niemiecki	osoby pracujące	28,2%	4,6%	0,9%	56,2%	89,9%
	osoby niepracujące	2,6%	0,4%	0,2%	7,0%	10,1%
	ogółem	30,8%	4,9%	1,1%	63,2%	100,0%
język rosyjski	osoby pracujące	22,7%	5,1%	1,5%	60,6%	89,9%
	osoby niepracujące	2,2%	0,7%	0,5%	6,6%	10,1%
	ogółem	24,9%	5,9%	2,0%	67,2%	100,0%
język włoski	osoby pracujące	6,0%	0,9%	0,9%	82,1%	89,9%
	osoby niepracujące	0,2%	0,2%	0,0%	9,7%	10,1%
	ogółem	6,2%	1,1%	0,9%	91,8%	100,0%
inny język obcy	osoby pracujące	4,6%	1,5%	0,7%	83,2%	89,9%
	osoby niepracujące	0,2%	0,2%	0,2%	9,5%	10,1%
	ogółem	4,8%	1,6%	0,9%	92,7%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

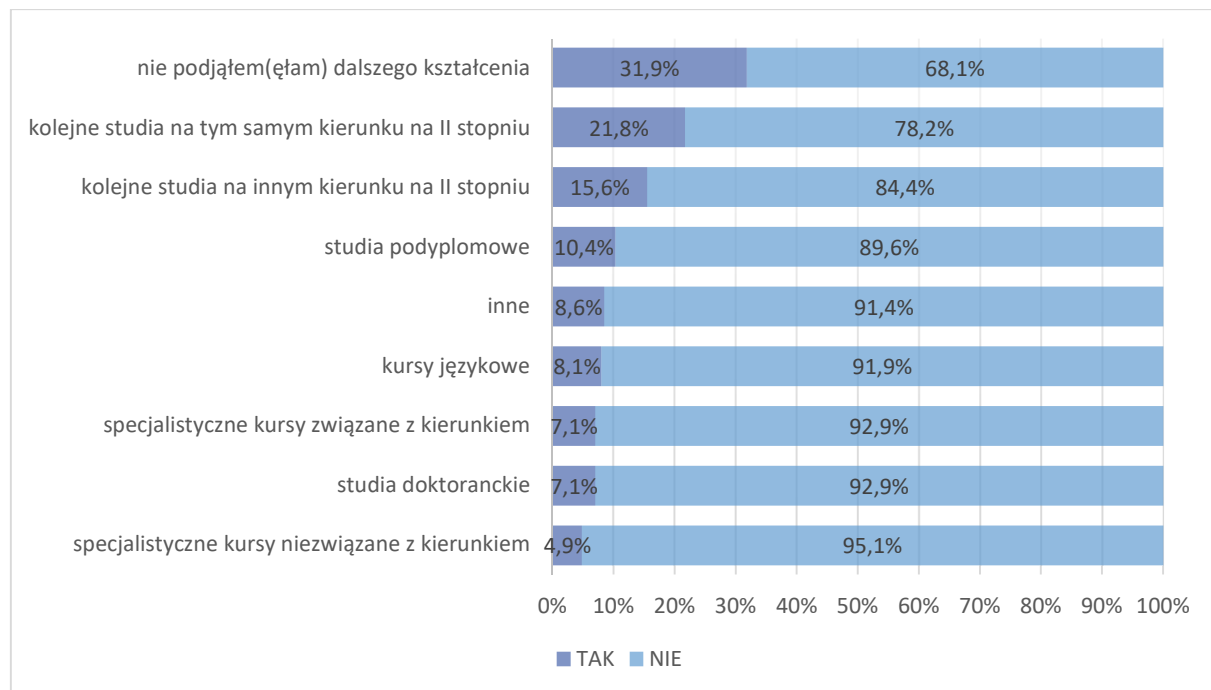
Absolwenci mogli także pochwalić się znajomością innego języka obcego niż te, które zawarte zostały w kafeterii. 7,3% absolwentów zadeklarowało znajomość innego języka obcego (na poziomie podstawowym – 4,8%, średniozaawansowanym – 1,6% oraz zaawansowanym – 0,9%). Respondenci wymienili następujące języki obce: arabski, chiński, chorwacki, czeski, grecki, japoński, litewski, łaciński, norweski, portugalski, rumuński, serbski, słowacki, szwedzki, tajski, turecki, ukraiński.

5.4. Perspektywy dalszego rozwoju

Absolwenci, którzy ukończyli studia na UKSW oraz otrzymali tytuł zawodowy, nie zawsze skupiają się jedynie na otrzymaniu odpowiedniej pracy, ale także podejmują działania pozwalające im na rozwój osobisty oraz zdobywanie wiedzy i nowych umiejętności. Niemal 22% badanych podjęła kolejne studia na tym samym kierunku na II stopniu, prawie 16% kontynuuje naukę na innym kierunku na studiach II stopnia, nieco ponad 10% rozpoczęło studia podyplomowe. Absolwenci w mniejszym stopniu zainteresowani byli kursami językowymi (8,1%), specjalistycznymi kursami związanymi z kierunkiem (7,1%), studiami doktoranckimi (7,1%) oraz specjalistycznymi kursami niezwiązanymi z kierunkiem (4,9%).

47 absolwentów skorzystało z możliwości podzielenia się swoimi planami dotyczącymi dalszego rozwoju zawodowego odmiennymi od tych ujętych w kafeterii. Część alumnów kontynuuje edukację na specjalistycznych szkoleniach (tj. aplikacja radcowska, adwokacka, notarialna), część wybiera kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje lub pozwalające na przebranżowienie się (tj. szkoła policealna na kierunku technik usług kosmetycznych, szkoła psychoterapeutyczna, Warszawska Szkoła Filmowa), a część swoje losy zawodowe chce skierować na zupełnie inne tory (w kierunku artystycznym). Część respondentów ma dopiero w planach rozpoczęcie kolejnych studiów w roku akademickim 2017-2018. Niemal 32% absolwentów po ukończeniu studiów na UKSW nie podjęło dalszego kształcenia.

Wykres 8 Plany edukacyjne absolwentów UKSW (n=546).

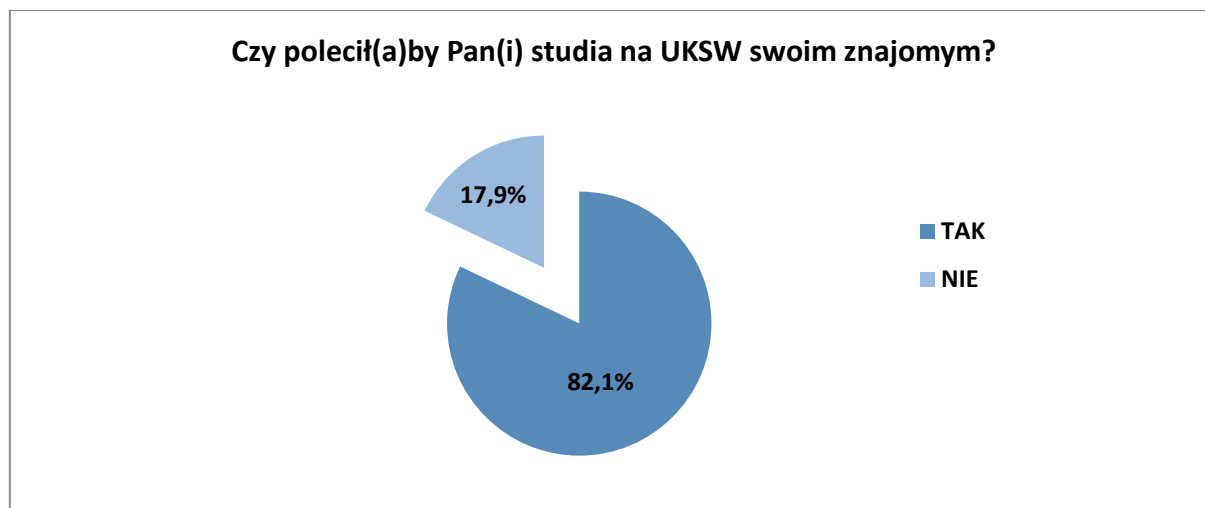


Źródło: Opracowanie własne.

5.5.Rekomendacje Uczelni

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, w większości (82,1%) byłyby skłonne zarekomendować Uczelnię swoim znajomym.

Wykres 9 Rekomendacja studiów na UKSW (n=546).



Źródło: Opracowanie własne.

Poniższa tabela prezentuje rozkład odpowiedzi wśród pracujących i niepracujących absolwentów UKSW.

Tabela 21 Rekomendacja studiów na UKSW z podziałem na osoby pracujące i niepracujące (n=546).

		Czy polecił(a)by Pan(i) studia na UKSW swoim znajomymi?		ogółem
		tak	nie	
osoby pracujące	liczebność	404	87	491
	% ogółu	74,0%	15,9%	89,9%
osoby niepracujące	liczebność	44	11	55
	% ogółu	8,1%	2,0%	10,1%
ogółem	liczebność	448	98	546
	% ogółu	82,1%	17,9%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

W kolejnym pytaniu poproszono absolwentów UKSW o ocenę ukończonego 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

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

skale, gdzie 1 oznaczało zdecydowanie nie, a 5 – zdecydowanie tak. Szczegółowe dane zawarte są w poniższej tabeli.

Tabela 22 Ocena w skali od 1 do 5 wybranego kierunku studiów z perspektywy rynku pracy (n=546).

	1 (zdecydowanie nie)	2 (raczej nie)	3 (nie wiem/trudno powiedzieć)	4 (raczej tak)	5 (zdecydowanie tak)	ogółem
studia spełniły moje oczekiwania w zakresie zdobycia zawodu	9,0%	26,9%	26,7%	28,2%	9,2%	100,0%
ukończenie studiów na UKSW może mieć wpływ/miało wpływ na znalezienie przeze mnie zatrudnienia	14,5%	17,2%	24,2%	30,0%	14,1%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

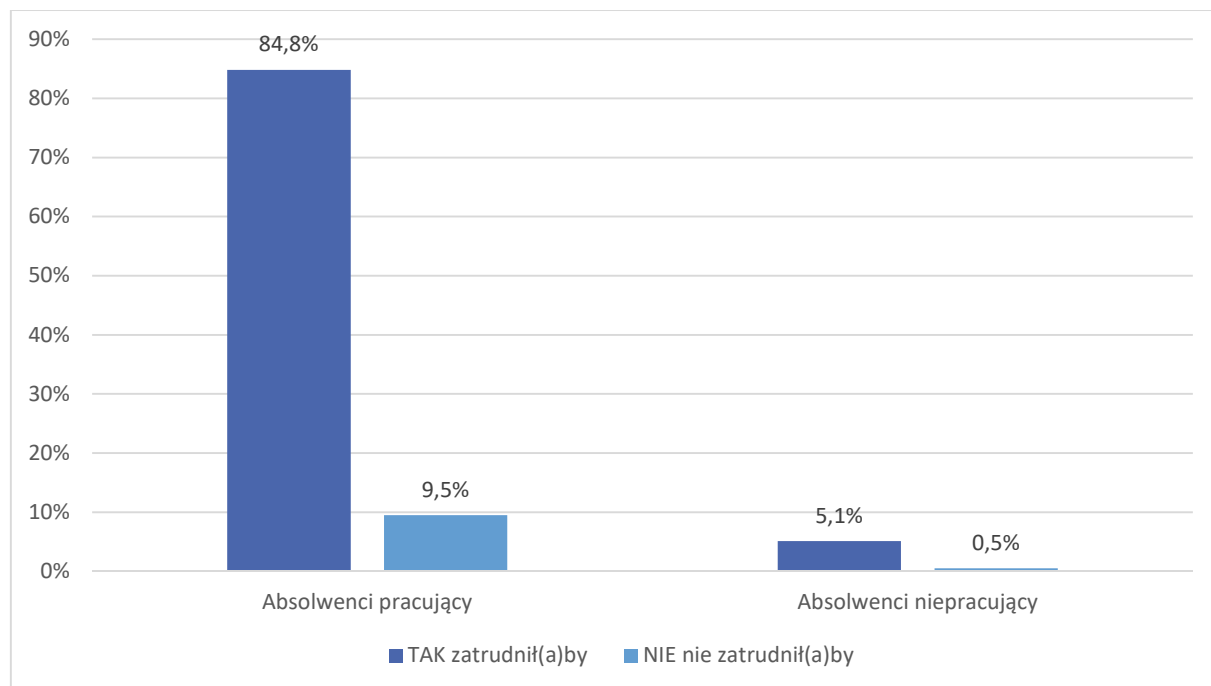
Absolwenci UKSW poproszeni zostali o wskazanie przyczyn, dla których nie poleciliby UKSW swoim znajomym. Oto lista przyczyn od najczęściej do najrzadziej wymienianych: zbyt mało zajęć praktycznych/warsztatowych, niesatysfakcjonujący poziom nauczania na wybranym kierunku, mało elastyczny plan zajęć/"okienka" między zajęciami, brak oferty dodatkowych kursów/szkoleń, problemy ze znalezieniem pracy (w trakcie i/lub po studiach), niewielkie perspektywy rozwoju naukowego, niesatysfakcjonujący poziom obsługi studenta, ograniczone możliwości współpracy z międzynarodowymi ośrodkami naukowymi, problemy komunikacyjne związane z przemieszczaniem się między kampusami.

Absolwenci mieli możliwość sprecyzowania także innych przyczyn, dla których nie poleciliby Uczelni swoim znajomym i z takiej okazji skorzystało 6 respondentów. Wśród powodów znalazły się:

- „bardzo słaby stosunek wykładowców do studentów. Wielokrotnie upokorzenie, bezpodstawne zarzuty. Podczas pisania pracy licencjackiej nie otrzymałam praktycznie żadnej pomocy, musiałam konsultować swoją pracę z profesorem z innej uczelni”;
- „brak konsekwencji i kompetencji ze strony niektórych wykładowców”;
- „co do zasady niczego nikomu nie polecam”;
- „edukacja medialna i dziennikarstwo nie powinno być związane z teologią”;
- „języki obce prowadzone w grupach ze studentami z różnych kierunków – brak wyspecjalizowanego języka adekwatnego do podejmowanego kierunku”;
- „studia dały mi wyłącznie wiedzę teoretyczną, która owszem robi wrażenie, ale nie nauczyłam się niczego, co naprawdę pomogłoby mi w praktyce”.

Absolwenci zostali zapytani w kolejnej części badania o to, czy gdyby mieli taką możliwość, byłiby skłonni zatrudnić osoby, które również kończyły Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego. Większość respondentów, zarówno tych, którzy są aktywni zawodowo (n=491) jak i absolwentów niepracujących (n=55) przychylnie ustosunkowała się do wyboru innego absolwenta w procesie rekrutacji do pracy. Twierdzącej odpowiedzi na zadane pytanie udzieliło ponad 80% absolwentów pracujących oraz prawie 10% absolwentów niepracujących.

Wykres 10 Skłonność absolwentów UKSW do zatrudnienia innego absolwenta UKSW (n=546).

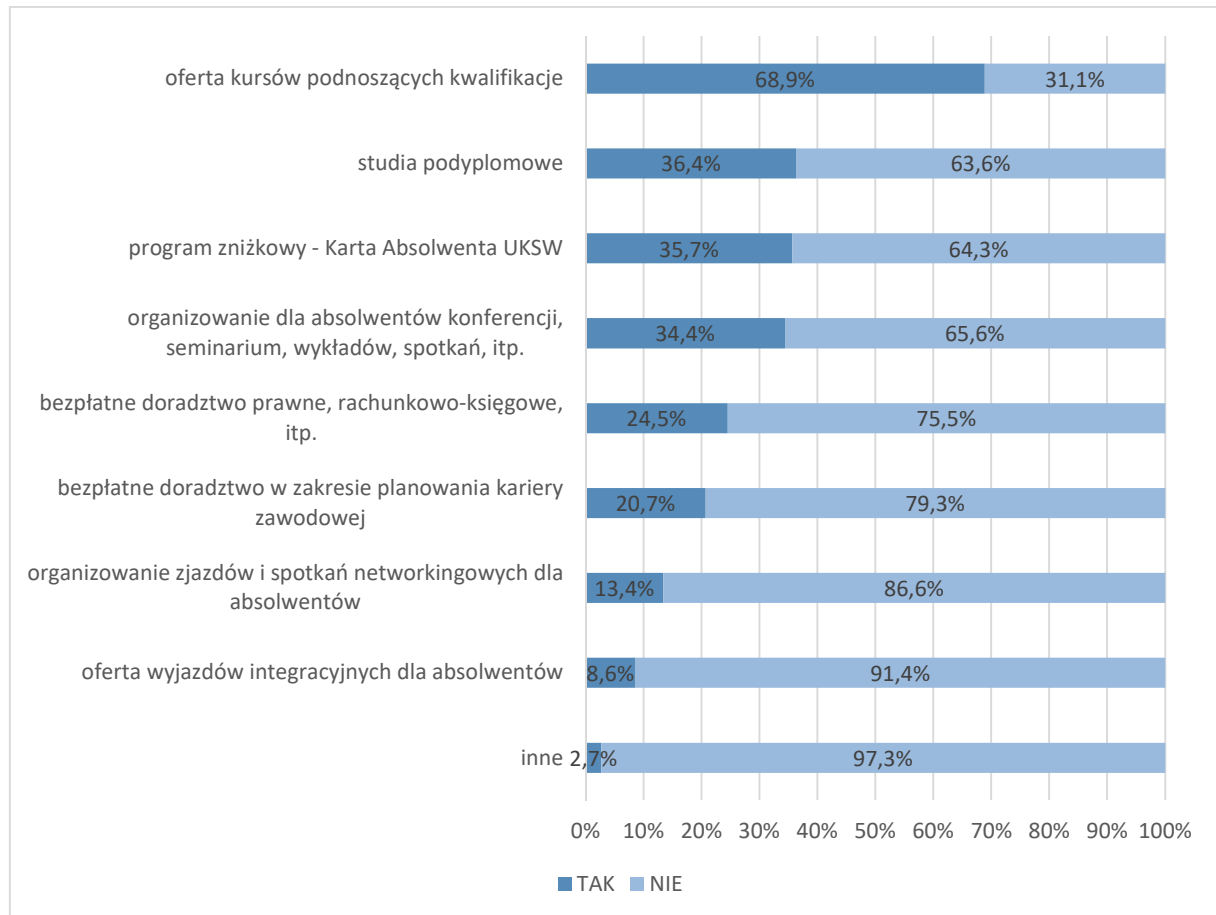


Źródło: Opracowanie własne.

5.6. Kontakt absolwentów z Uczelnią

Na poniższym wykresie zaprezentowano odpowiedzi badanych dotyczące podejmowania przez Uczelnię działań, które zachęcałyby absolwentów do utrzymywania kontaktu z Uczelnią.

Wykres 11 Działania ze strony UKSW mogące zachęcić absolwentów do kontaktu z Uczelnią po zakończeniu studiów (n=546).



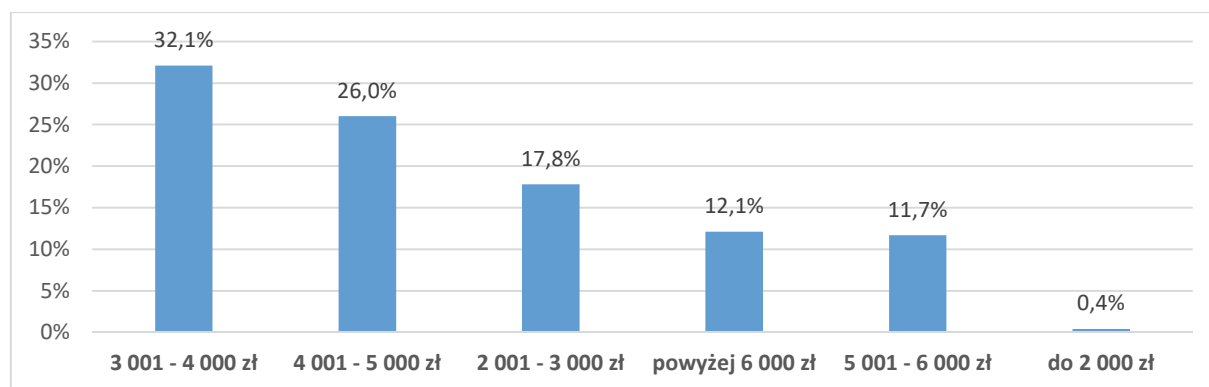
Źródło: Opracowanie własne.

Dodatkowo 15 respondentów podało propozycje innego sposobu utrzymywania kontaktu z uczelnią po zakończeniu studiów. Pojawiły się m. in. następujące odpowiedzi: „kursy językowe dla absolwentów”, „możliwość wspierania rozwoju naukowego np. warsztaty nt. pisania prac naukowych i publikowania”, „możliwość zatrudnienia na UKSW, a nie blokowanie etatów przez ludzi, którzy są na urloпах bezpłatnych”, „oferowanie studiów doktoranckich po niższej cenie”, „program współpracy z kancelariami prawnymi pozwalający płynnie wejść absolwentom na rynek pracy”, „wprowadzenie studiów doktoranckich”, „stworzenie stowarzyszenia absolwentów UKSW, które pozwoliłoby nawiązywać kontakty profesjonalne między absolwentami oraz absolwentami a studentami”, „szkolenia”, „więcej specjalistycznych kierunków np. logopedia”.

6. Oczekiwania absolwentów względem rynku pracy

Celem badania losów zawodowych absolwentów było między innymi uzyskanie wiedzy na temat oczekiwań absolwentów względem rozwoju swojej kariery zawodowej. Respondenci mieli możliwość określić jakiego poziomu zarobków oczekują. Na wykresie zamieszczonym poniżej prezentowane są szczegółowe wyniki.

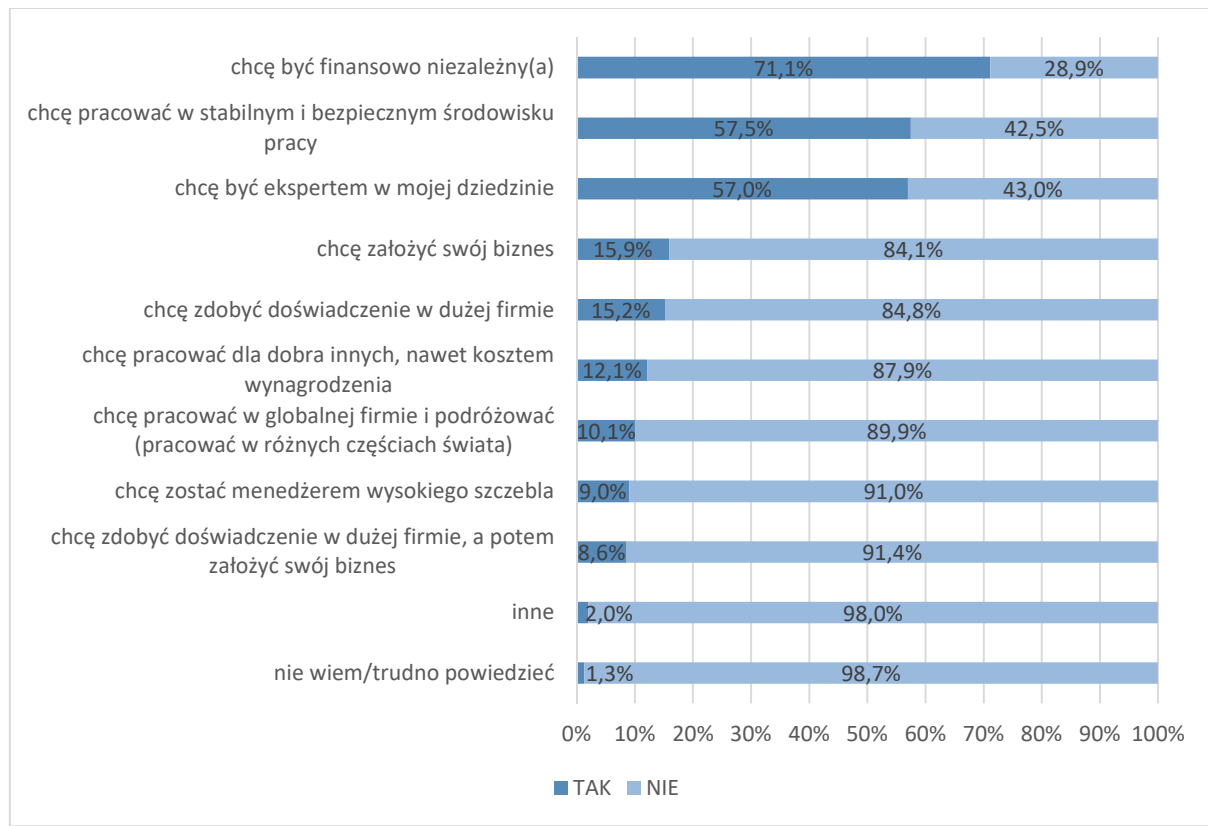
Wykres 12 Minimalne miesięczne wynagrodzenie brutto, które byłoby satysfakcjonujące dla absolwentów UKSW (n=546).



Źródło: Opracowanie własne.

Dodatkowo respondenci zostali poproszeni o podzielenie się swoimi planami dotyczącymi celów jakie stawiają sobie na ścieżce zawodowej. Ankietowani mieli możliwość wyboru z kafeterii tych odpowiedzi, które uważali za słuszne. Najwięcej osób (71,1%) stawia na niezależność finansową. Istotna jest także praca w stabilnym i bezpiecznym środowisku (57,5%) oraz osiągnięcie statusu eksperta w swojej dziedzinie (57,0%).

Wykres 13 Cele, które chcą osiągnąć absolwenci UKSW w swojej karierze zawodowej (n=546).



Źródło: Opracowanie własne.

Kilku absolwentów skorzystało z okazji by wspomnieć inne cele, które są dla nich ważne w karierze zawodowej, a które nie zostały ujęte w kafeterii. Oto odpowiedzi alumnów w oryginalnej pisowni: „chcę cieszyć się swoją pracą, odbierać ją jako przygodę i wyzwanie”, „chcę pogodzić pracę dla dobra innych z przyzwoitymi zarobkami”, „chcę prowadzić szkolenia”, „chcę ukończyć szkołę dla terapeutów”, „chcę, aby to co robię mnie rozwijało”, „chcę, żeby moja praca była pożyteczna, dla dobra innych”, „chciałabym mieć poczucie, że w pracy nieustannie się rozwijam”, „pracować zgodnie ze swoim systemem wartości”, „spełnienie zawodowe”.

7. Aktywność zawodowa absolwentów UKSW

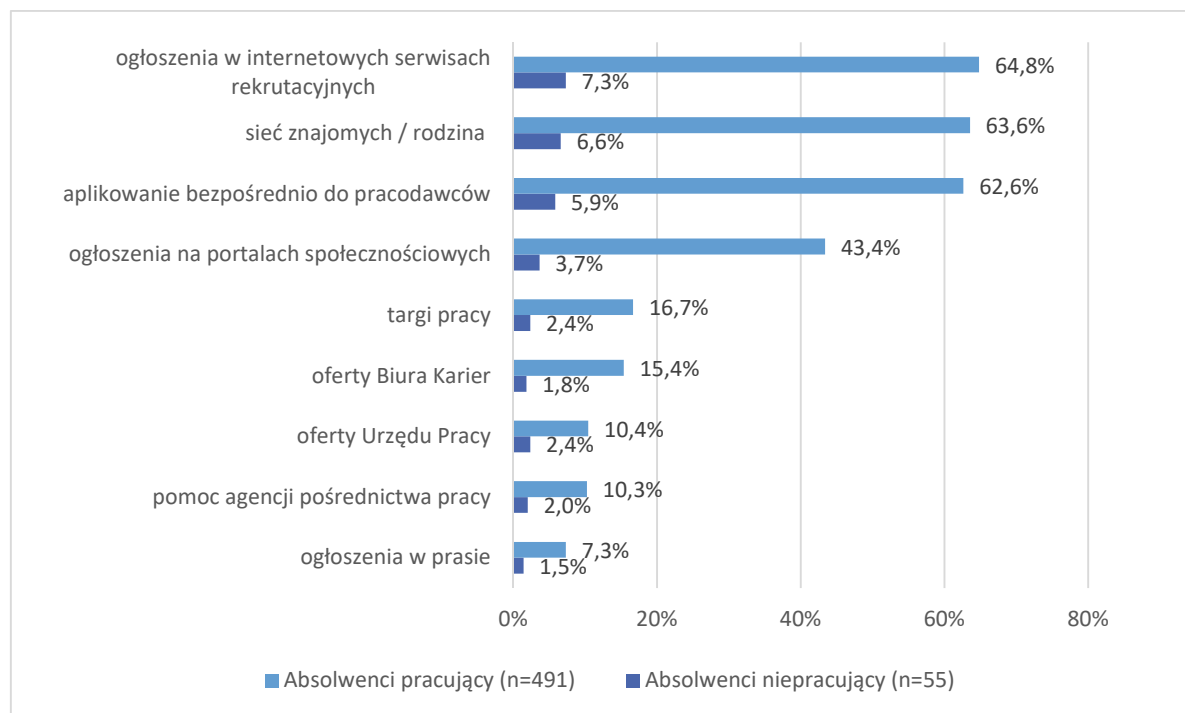
7.1. Metody poszukiwania pracy przez absolwentów

Absolwenci UKSW biorący udział w badaniu zostali poproszeni o wskazanie metod, z których korzystali poszukując pracy. Badaniem zostały objęte zarówno osoby pracujące (n=491), jak też niepracujące (n=55). Pomiedzy tymi grupami nie obserwuje się widocznych różnic w wyborze metod poszukiwania pracy, ponieważ obie najczęściej korzystają z ogłoszeń zamieszczanych w internetowych serwisach rekrutacyjnych (64,8% – pracujący, 7,3% – niepracujący). Drugą najskuteczniejszą metodą poszukiwania pracy, którą wskazali absolwenci, była sieć znajomych/rodzina (63,6% – pracujący, 6,6% – niepracujący), natomiast na trzecim miejscu znalazło się aplikowanie bezpośrednio do pracodawców

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

(62,6% – pracujący, 5,9% – niepracujący). Respondenci chętnie też korzystają z ogłoszeń, które są zamieszczane na portalach, ale rzadziej poszukują pracy poprzez targi i ogłoszenia w prasie drukowanej. Poniżej zamieszczono szczegółowe wyniki.

Wykres 14 Metody poszukiwania pracy, z których korzystają pracujący i niepracujący absolwenci UKSW (n=546).



Źródło: Opracowanie własne

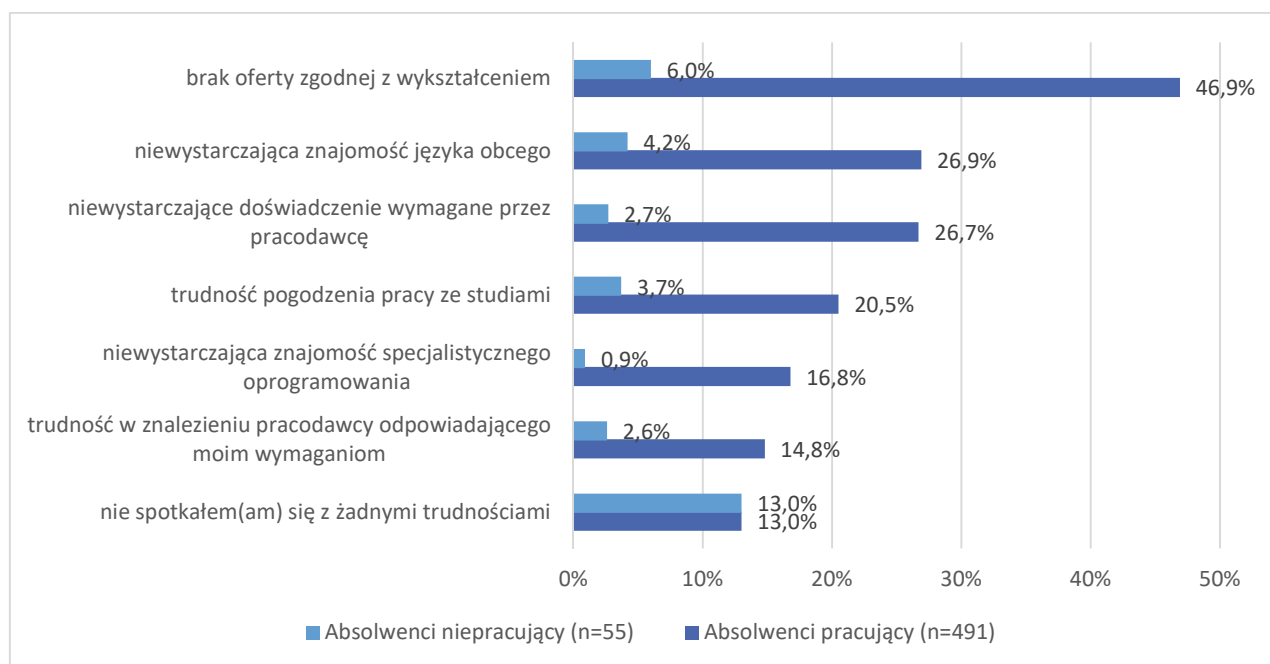
7.2. Trudności absolwentów w poszukiwaniu pracy

Choć bezrobocie w Polsce jest obecnie rekordowo niskie, to cały czas problem stanowi sytuacja ludzi młodych na rynku pracy, na co składa się wiele czynników. Wymagania młodych ludzi, często dość wysokie już w chwili poszukiwania pierwszej pracy, które nie zawsze korespondują z poziomem doświadczenia zawodowego i wymogami rynkowymi.

Dużą przeszkodą w podjęciu pracy wskazaną przez Absolwentów UKSW okazała się niewystarczająca znajomość języka obcego (26,9% – pracujący, 4,2% – niepracujący) oraz zbyt małe doświadczenie wymagane przez pracodawcę (26,7% – pracujący, 2,7% – niepracujący). Główną jednak trudnością podczas poszukiwania pracy okazał się brak oferty zgodnej z wykształceniem – na tę odpowiedź wskazało 46,9% absolwentów pracujących i 6% absolwentów niepracujących. Pogodzenie pracy ze studiami również w znacznym stopniu staje na przeszkodzie do podjęcia aktywności zawodowej, na co wskazało 20,5% absolwentów pracujących i 3,7% absolwentów niepracujących. Brak znajomości specjalistycznego oprogramowania to kolejna trudność, z którą spotkały się młode osoby kończące studia (16,8% – pracujący, 0,9% – niepracujący). Najmniejszym problemem w podjęciu zatrudnienia okazało się znalezienie pracodawcy, który odpowiadałby wymaganiom absolwentów (14,8% – pracujący, 2,6% – niepracujący), a 13% absolwentów UKSW (zarówno pracujących, jak też niepracujących) nie spotkało się z żadnymi trudnościami, poszukując pracy. Wyniki zostały przedstawione na poniższym wykresie.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Wykres 15 Trudności, z jakimi spotkali się pracujący i niepracujący absolwenci UKSW, poszukując pracy (n=546).



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci, którzy skorzystali z wyboru odpowiedzi „inne”, do trudności w znalezieniu pracy zaliczyli: „brak znajomości i poparcia”, „duża konkurencja na rynku pracy”, „niskie płace uniemożliwiające samodzielne utrzymanie się”, „trudności związane z niepełnosprawnością – mało ofert w mniejszym wymiarze, niż 40 godzinny”, „zbyt duże doświadczenie, za małe wynagrodzenie”.

Biorąc pod uwagę trudności, z którymi mogą borykać się absolwenci poszukujący zatrudnienia, respondenci zostali poproszeni o określenie 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.

Tabela 23 Adaptacja do wymagań rynku pracy oraz preferencje wyboru sektora zatrudnienia w podziale na osoby pracujące i niepracujące (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=546).

		1	2	3	4	5	procent ogółem
przeprowadził(a)bym się za granicę, aby podjąć pracę	osoby pracujące	29,5%	19,0%	15,0%	15,6%	10,8%	89,9%
	osoby niepracujące	3,8%	1,8%	1,8%	1,6%	0,9%	10,1%
	ogółem	33,3%	20,9%	16,8%	17,2%	11,7%	100,0%
przeprowadził(a)bym się do innego miasta w Polsce, aby podjąć pracę	osoby pracujące	17,0%	18,9%	17,0%	24,0%	13,0%	89,9%
	osoby niepracujące	1,3%	1,8%	1,8%	3,3%	1,8%	10,1%
	ogółem	18,3%	20,7%	18,9%	27,3%	14,8%	100,0%
rozważam założenie własnej działalności w przypadku trudności w znalezieniu pracy	osoby pracujące	17,2%	17,0%	19,8%	23,1%	12,8%	89,9%
	osoby niepracujące	2,0%	1,8%	2,6%	2,7%	0,9%	10,1%
	ogółem	19,2%	18,9%	22,3%	25,8%	13,7%	100,0%
	osoby pracujące	14,8%	18,9%	27,7%	17,4%	11,2%	89,9%

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

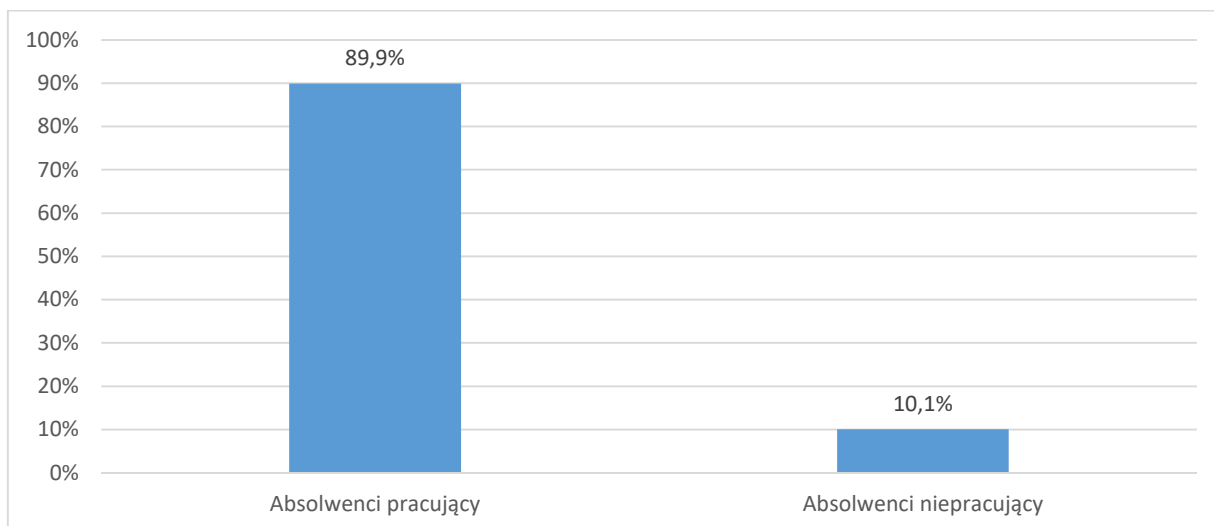
rozważam przede wszystkim pracę w sektorze publicznym	osoby niepracujące	0,5%	1,5%	2,9%	3,7%	1,5%	10,1%
	ogółem	15,4%	20,3%	30,6%	21,1%	12,6%	100,0%
rozważam przede wszystkim pracę w sektorze prywatnym	osoby pracujące	11,2%	15,9%	29,9%	21,6%	11,4%	89,9%
	osoby niepracujące	1,3%	1,5%	4,6%	2,4%	0,4%	10,1%
	ogółem	12,5%	17,4%	34,4%	24,0%	11,7%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

7.3. Status absolwentów na rynku pracy

W przeprowadzonym badaniu respondenci określali swój status zawodowy po upływie minimum 6 miesięcy od ukończenia studiów. Aktualnie pracuje prawie 90% ankietowanych (n=491), a nieco ponad 10% (n=55) nie posiada pracy, co obrazuje poniższy wykres.

Wykres 16 Aktualny status zawodowy absolwentów UKSW (n=546).



Źródło: Opracowanie własne.

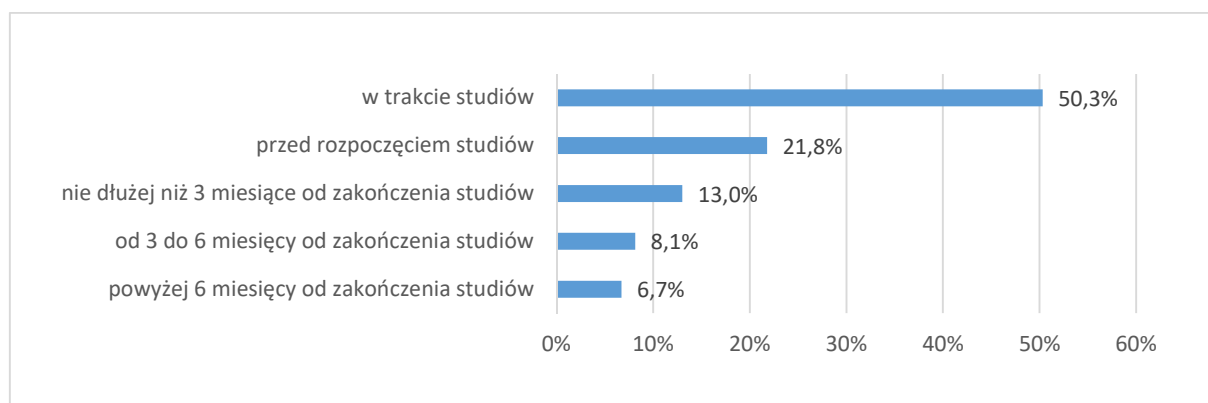
7.3.1. Absolwenci pracujący

Największy odsetek osób pracujących to absolwenci kierunku bezpieczeństwo wewnętrzne (13%) i administracja (12%), na trzecim miejscu znalazła się pedagogika z wynikiem 9,5%.

Zdecydowana większość pracujących absolwentów UKSW rozpoczęła pracę jeszcze na studiach (50,3%), a przed rozpoczęciem studiów pracowało zaledwie 21,8% badanych. 27,8% absolwentów zaczęło pracować po zakończeniu edukacji na Uczelni. Szczegółowe wyniki zostały przedstawione na wykresie.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

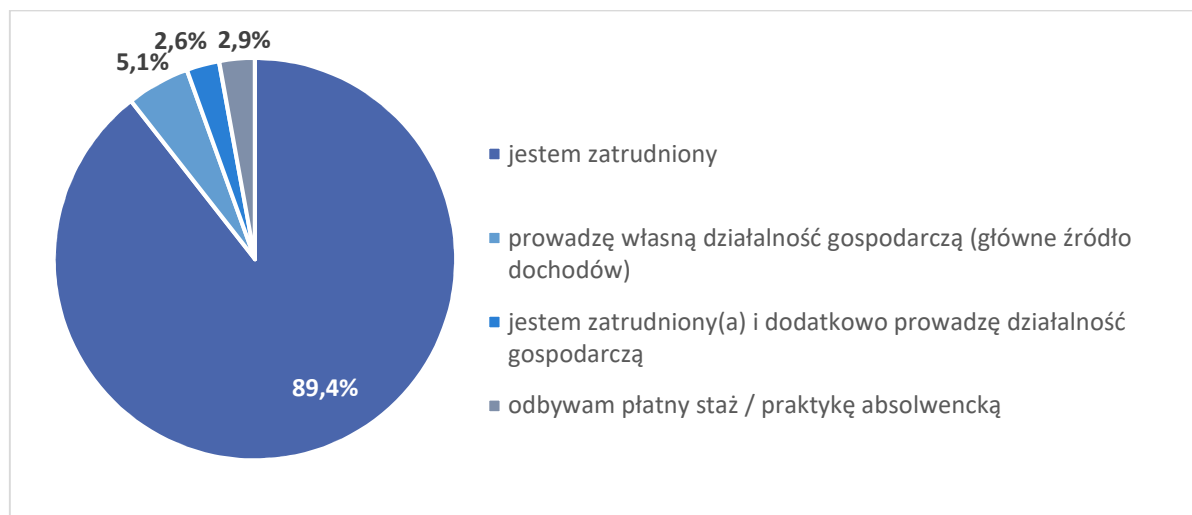
Wykres 17 Czas rozpoczęcia pracy przez absolwentów UKSW (n=491).



Źródło: Opracowanie własne.

Pracujących absolwentów UKSW (n=491) poproszono, aby określili swoją aktualną sytuację zawodową. Zdecydowanie największa grupa badanych (89,4%) jest zatrudniona przez podmioty zewnętrzne, a tylko 5,1% absolwentów pracuje na własny rachunek, natomiast 2,6% absolwentów jest zatrudnionych, dodatkowo prowadząc działalność gospodarczą. Blisko 3% absolwentów UKSW odbywa/odbyło płatny staż/praktykę absolwencką. Wyniki zostały zaprezentowane na poniższym wykresie.

Wykres 18 Aktualna sytuacja zawodowa absolwentów UKSW (n=491).



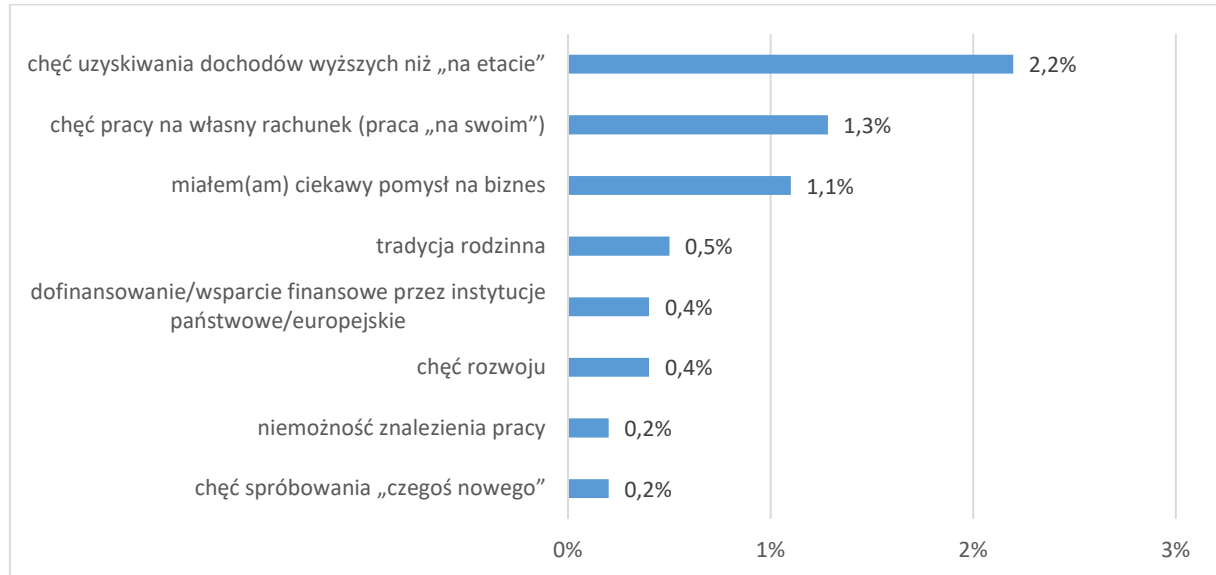
Źródło: Opracowanie własne.

Wyzwania, jakim jest prowadzenie własnej firmy, podjęło się 38 osób spośród 491 czynnych zawodowo, przede wszystkim ze względów finansowych – chcieli uzyskiwać większe dochody niż z pracy „na etacie”. Dla części respondentów decyzja o założeniu własnej firmy podyktowana była chęcią realizacji ciekawego pomysłu na biznes oraz próbą pracy na własny rachunek. W najmniejszym stopniu o założeniu własnej działalności (*ex aequo*) zdecydowała chęć rozwoju i możliwość uzyskania wsparcia finansowego przez instytucje państwowe/europejskie oraz problemy w znalezieniu pracy czy

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

też chęć spróbowania czegoś nowego. Opisane argumenty zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 19 Powody założenia własnej firmy przez absolwentów UKSW (n=38).



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci, którzy wybrali odpowiedź „inne”, odpowiedzieli, że powodem założenia własnej działalności był warunek zatrudnienia u pracodawcy.

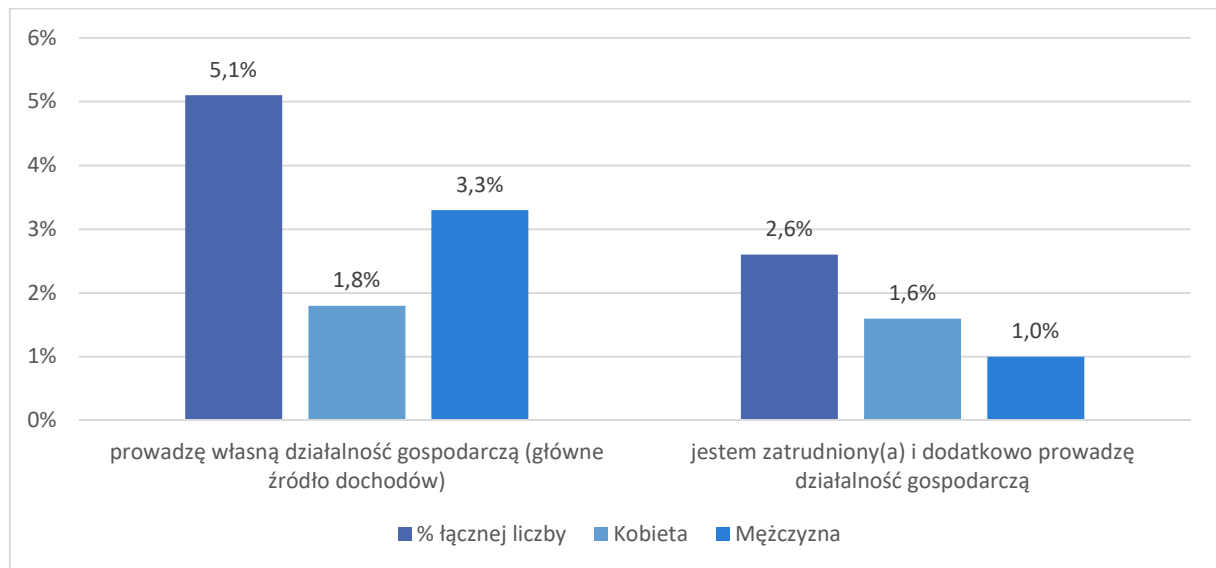
W zdecydowanej większości absolwenci UKSW za miejsce założenia działalności gospodarczej wybrali województwo mazowieckie (6,1% badanych), ponieważ jest to obszar, w którym pracuje i mieszka większość z ankietowanych (4,1% – absolwenci prowadzący działalność gospodarczą jako główne źródło dochodów, 2,0% – absolwenci, którzy są zatrudnieni i dodatkowo prowadzą działalność gospodarczą)⁶.

W przypadku prowadzenia firmy jako głównego źródła dochodów przodowali mężczyźni (3,3%), ale w sytuacji, kiedy działalność gospodarcza była dodatkowym zajęciem poza zatrudnieniem „na etacie” – to kobiety wiodły prym (1,6%). Dane w podziale na płeć zostały przedstawione na poniższym wykresie.

⁶ Pozostali absolwenci UKSW (1,0%) prowadzą działalność gospodarczą w województwie – dolnośląskim, podlaskim, łódzkim, małopolskim oraz podkarpackim: „prowadzę własną działalność gospodarczą – główne źródło dochodów” (łącznie 0,6% – woj. podlaskie, łódzkie, małopolskie); „jestem zatrudniony/a i dodatkowo prowadzę działalność gospodarczą” (łącznie 0,4% – woj. dolnośląskie, podkarpackie).

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Wykres 20 Liczba absolwentów UKSW prowadząca działalność gospodarczą w podziale na płeć: absolwenci prowadzący własną działalność gospodarczą jako główne źródło dochodów (ogółem n=25, kobiety n=9, mężczyźni n=16) oraz absolwenci zatrudnieni „na etacie” i prowadzący działalność gospodarczą (ogółem n=13, kobiety n=8, mężczyźni n=5).

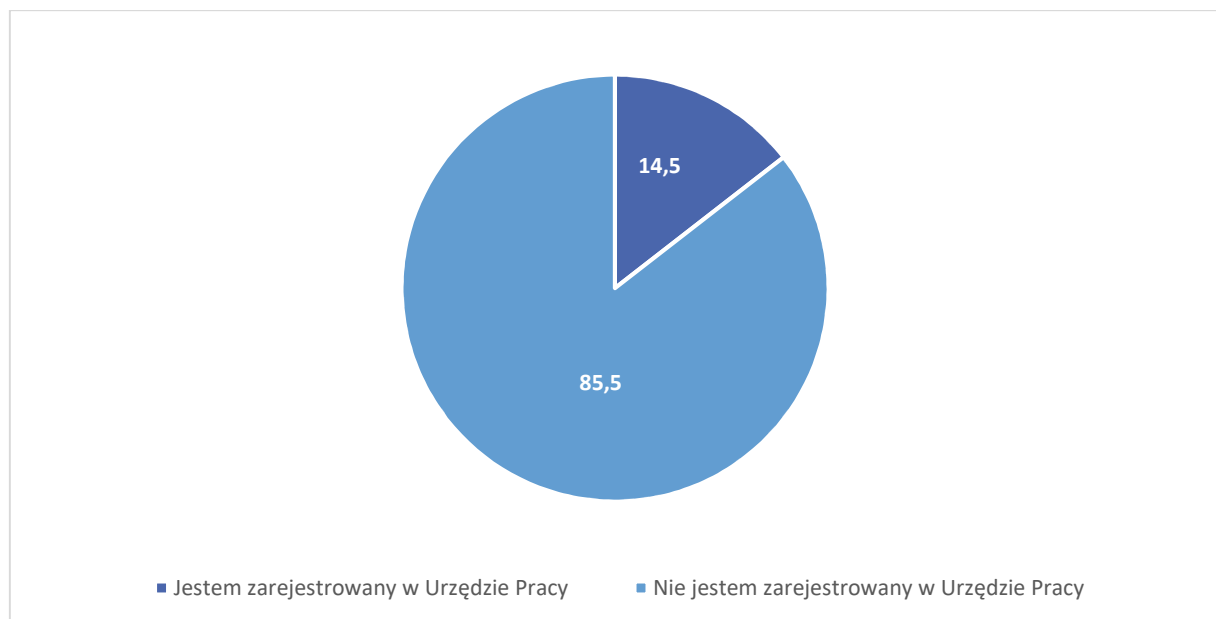


Źródło: Opracowanie własne.

7.3.2. Absolwenci niepracujący

Absolwenci, którzy pozostawali bez zatrudnienia w trakcie przeprowadzania badania, w zdecydowanej większości nie byli zarejestrowani w Urzędzie Pracy, tylko 14,5% z nich zdecydowało się na ten krok.

Wykres 21 Status rejestracji absolwentów UKSW w Urzędzie Pracy (n=55).

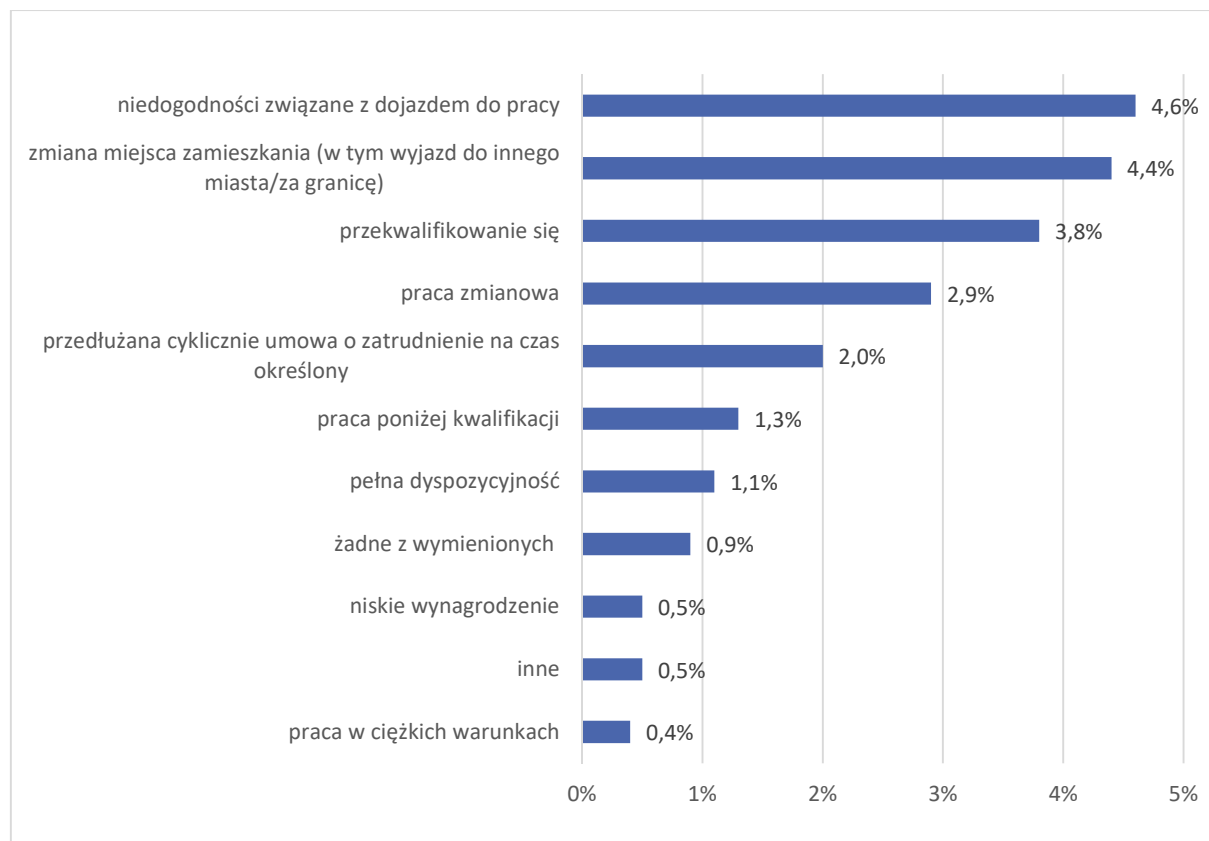


Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Absolwenci, którzy nie są aktywni zawodowo zostali poproszeni o wskazanie warunków, które byłoby w stanie zaakceptować, aby otrzymać ofertę pracy od pracodawcy. Prawie 5% absolwentów jest skłonnych zgodzić się na trudności związane z dojazdem do pracy, ponad 4% badanych zdecydowałoby się przeprowadzić do innego miasta, nawet za granicę, nieco ponad 3,5% absolwentów przekwalifikowałoby się, a prawie 3% zdecydowałoby się na pracę zmianową. Nieposiadający pracy byli by skłonni nawet na cykliczne przedłużanie umowy jeśli to gwarantowałoby im zatrudnienie. W mniejszości znaleźli się absolwenci, dla których praca w ciężkich warunkach (0,4%) nie stanowiłaby problemu, a niskie zarobki (0,5%) byłyby do zaakceptowania. Szczegółowe dane zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 22 Warunki, które niepracujący absolwenci UKSW są w stanie zaakceptować, aby otrzymać pracę (n=55).



Źródło: Opracowanie własne.

7.4. Zatrudnienie absolwentów według branży

Tegoroczni absolwenci, w przeważającej większości pracują w instytucjach o profilu edukacyjnym – 18,9% (według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)). Na drugim miejscu, z wynikiem 12,8%, znaleźli się respondenci, którzy wskazali, tzw. „pozostałą działalność usługową”. W instytucjach określonych jako „administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne” pracowało 11,4% absolwentów Uniwersytetu. Pozostałe wyniki zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Tabela 24 Sekcje PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), do których zakwalifikowana została działalność instytucji będącej podstawowym miejscem zatrudnienia dla absolwentów UKSW (n=491).

kategorie	% łącznej liczby
przetwórstwo przemysłowe	1,2%
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	0,6%
budownictwo	2,4%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4,5%
transport i gospodarka magazynowa	1,6%
informacja i komunikacja	4,7%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	9,4%
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,4%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,5%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5,5%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	11,4%
edukacja	18,9%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,3%
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9,8%
pozostała działalność usługowa	12,8%
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,6%
gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,2%

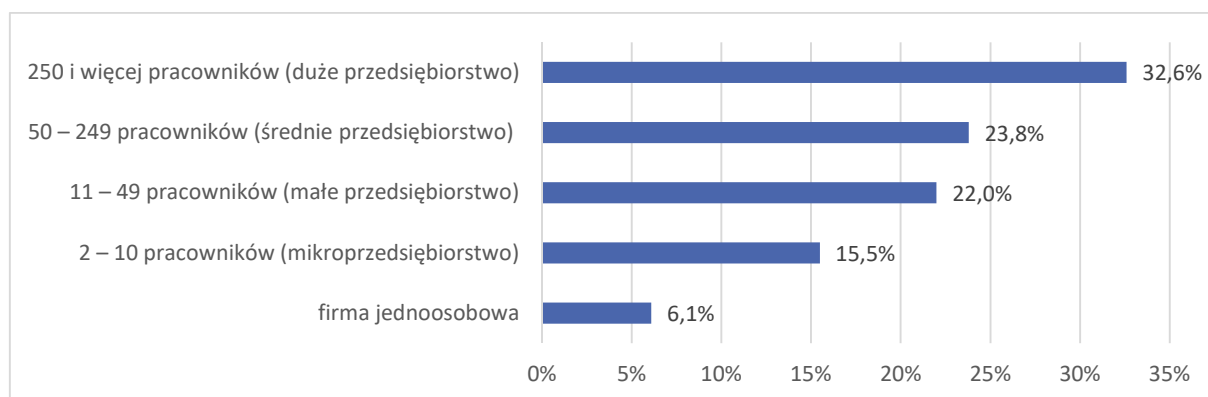
Źródło: Opracowanie własne.

7.5. Wielkość podmiotów zatrudniających absolwentów

Absolwentów aktywnych zawodowo (n=491) poproszono o podanie liczby pracowników zatrudnionych przez jednostkę będącą ich podstawowym miejscem pracy. Ponad 1/3 absolwentów zatrudniona jest w dużych firmach liczących ponad 250 pracowników, a powyżej 20% pracuje w średnich przedsiębiorstwach zatrudniających pracowników w przedziale od 50 do 249 osób. Zatrudnienie w małych przedsiębiorstwach (11-49 pracowników) znalazło 22% absolwentów, a mikroprzedsiębiorstwa (2-10 pracowników) przyjęły zdecydowanie mniej absolwentów UKSW (15,5%). Tylko 6,1% badanych zadeklarowało prowadzenie firmy jednoosobowej.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Wykres 23 Liczba pracowników zatrudnionych w firmie, w której pracuje absolwent UKSW (n=491).

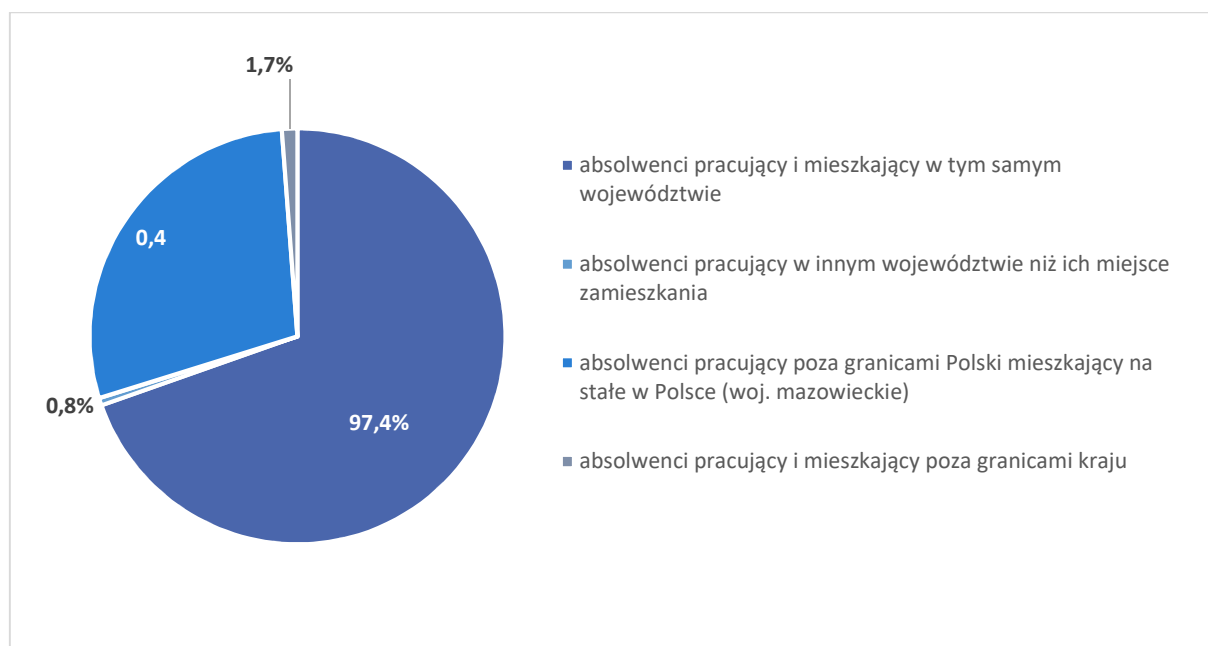


Źródło: Opracowanie własne.

7.6. Miejsce pracy

Większość absolwentów UKSW (ponad 97,4%) pracuje w województwie, w którym mieszka. Zdecydowana większość ankieterowanych pracuje i mieszka w województwie mazowieckim (88,4%), a 0,8% absolwentów mieszkających w województwie mazowieckim, dojeżdża do pracy do województwa dolnośląskiego, lubelskiego oraz łódzkiego, a 0,4% badanych mieszkających na stałe w województwie mazowieckim pracuje poza granicami Polski. 1,2% 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 24 Zestawienie miejsca pracy absolwentów z ich miejscem zamieszkania (n=491).



Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Tabela 25 Miejsce pracy absolwentów UKSW w podziale na poszczególne województwa z uwzględnieniem odpowiedzi absolwentów pracujących i mieszkających poza granicami kraju (n=491).

województwo	% łącznej liczby
mazowieckie	88,4%
żadne z wymienionych – pracuję poza granicami Polski	1,6%
łódzkie	1,4%
warmińsko-mazurskie	1,4%
podkarpackie	1,2%
pomorskie	1,2%
wielkopolskie	1,0%
dolnośląskie	0,8%
lubelskie	0,8%
podlaskie	0,8%
małopolskie	0,4%
świętokrzyskie	0,4%
śląskie	0,2%
zachodniopomorskie	0,2%
Ogółem	100%

Źródło: Opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę województwo, w którym pracujący absolwenci UKSW mieszkali jeszcze przed rozpoczęciem studiów, najwięcej osób migrowało z województwa lubelskiego (6,9%), łódzkiego (4,5%) oraz podlaskiego (3,3%) i podobnie z województwa świętokrzyskiego (3,3%) do województwa mazowieckiego, gdzie podjęli pracę.

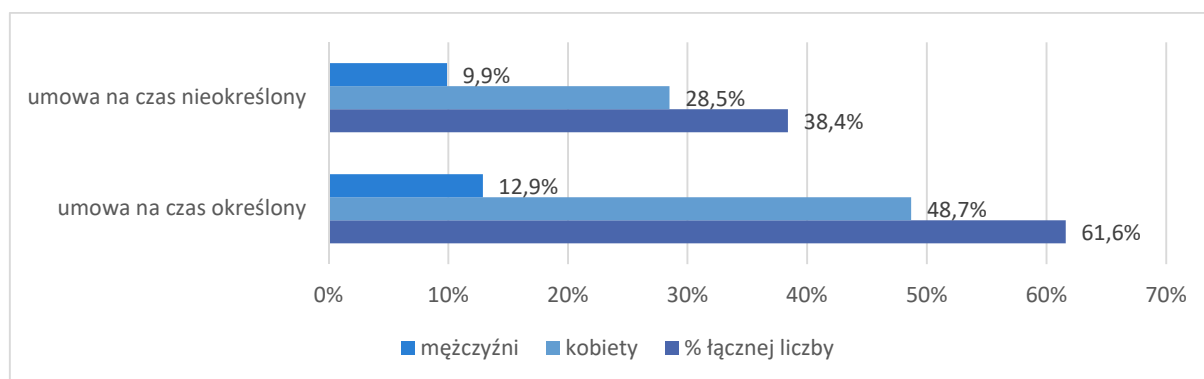
Co ciekawe, niewielki odsetek absolwentów UKSW zamieszkujących przed rozpoczęciem studiów województwo mazowieckie, wyjechało do pracy do innych regionów w kraju (1,6%) – głównie do województwa dolnośląskiego i małopolskiego, większość jednak pozostała w województwie mazowieckim (65,2%).

7.7. Forma zatrudnienia

Badanie pozwoliło określić formy i rodzaje umów zawieranych między pracodawcami a absolwentami UKSW, czas ich trwania, wymiar czasu pracy ankietowanych oraz rodzaj zajmowanego stanowiska. Respondenci w zdecydowanej większości (61,6%) zatrudniani są na umowy na czas określony. Taki okres współpracy zadeklarowało prawie połowa z ankietowanych kobiet i 12,9% mężczyzn. W przypadku umów na czas nieokreślony odsetek był mniejszy i wynosił 38,4%, z czego 28,5% stanowiły kobiety, a 9,9% mężczyźni.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

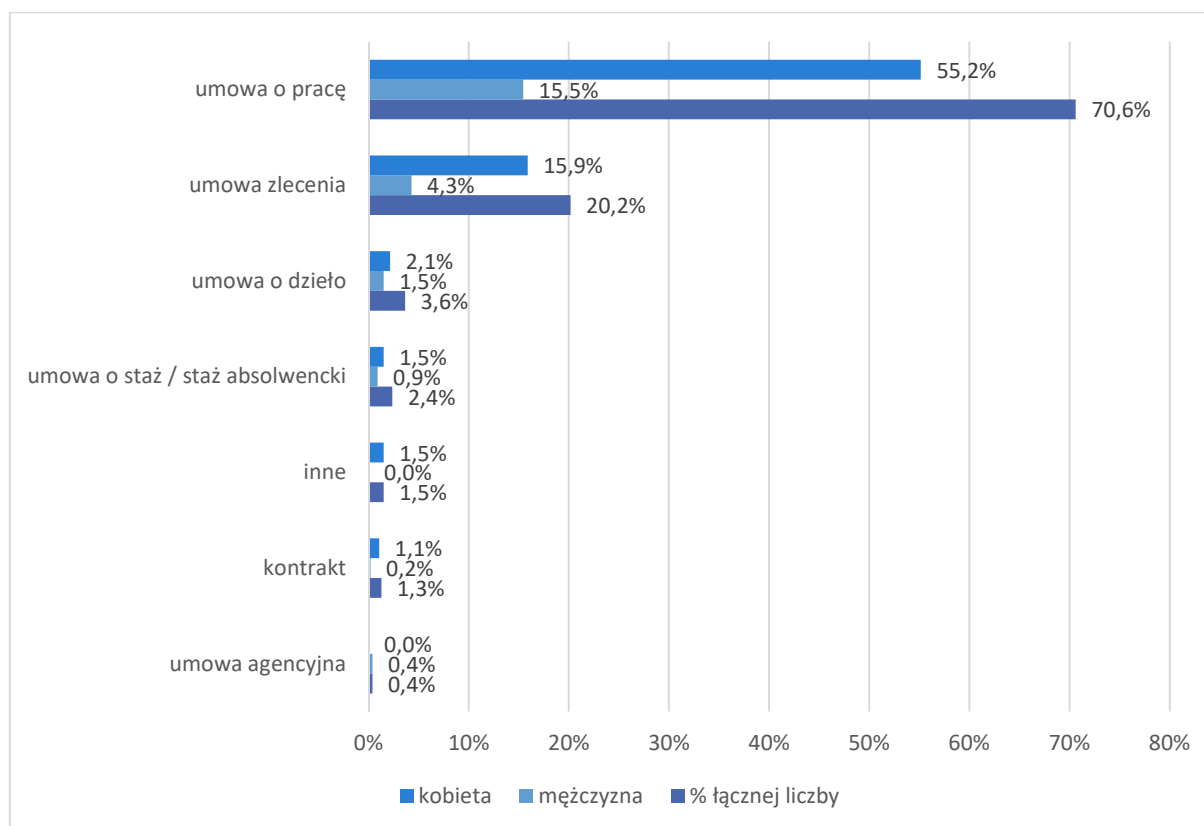
Wykres 25 Okres zawarcia umowy o pracę z podziałem na płeć (ogółem n=466; kobiety n=360, mężczyźni n=106).



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci UKSW najczęściej byli zatrudniani na umowę o pracę (70,6%), a w drugiej kolejności na umowę zlecenie (20,2%). Znacznie mniej osób podpisało umowę o dzieło (3,6%) oraz o staż/staż absolwencki (2,4%), natomiast 1,3% absolwentów UKSW zawarło z pracodawcą umowę w formie kontraktu, a tylko 0,4% podpisało umowę agencyjną. 1,5% to „inne” formy zatrudnienia. Szczegółowe wyniki badania z podziałem na płeć zostały zaprezentowane na poniższym wykresie.

Wykres 26 Rodzaj umowy obowiązujący absolwentów UKSW w ich głównym miejscu pracy z podziałem na płeć (ogółem n=466; kobiety n=360, mężczyźni n=106).

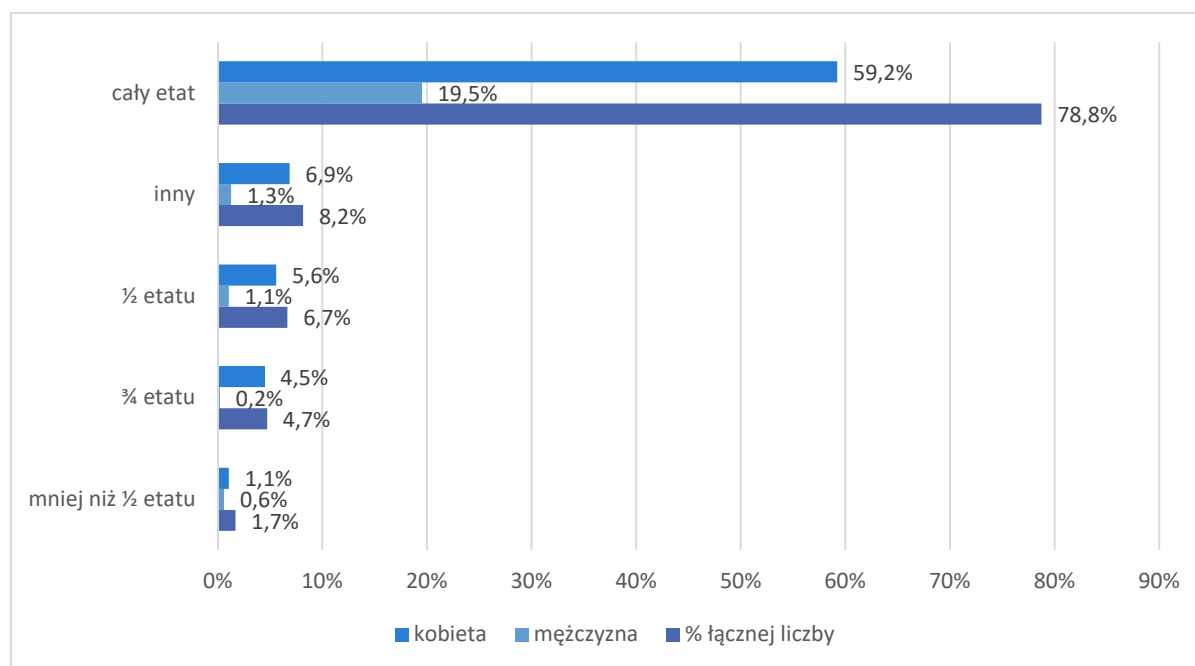


Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Jeśli chodzi o formę zatrudnienia, to najczęściej badanych, bo niemal 78,8%, zatrudnionych jest na cały etat, z czego 59,2% stanowią kobiety, 19,5% mężczyźni. Blisko 7% absolwentów zatrudnionych jest na 1/2 etatu, 4,7% na 1/3 etatu, a 1,7% na mniej niż pół etatu. 8,2% badanych wybrało odpowiedź „inne” jako odmienną formę zatrudnienia niż ta podana w kafeterii. Wyniki z podziałem na płeć zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 27 Wymiar czasu pracy, w jakim zatrudnieni są absolwenci UKSW z podziałem na płeć (ogółem n=466; kobiety n=360, mężczyźni n=106).

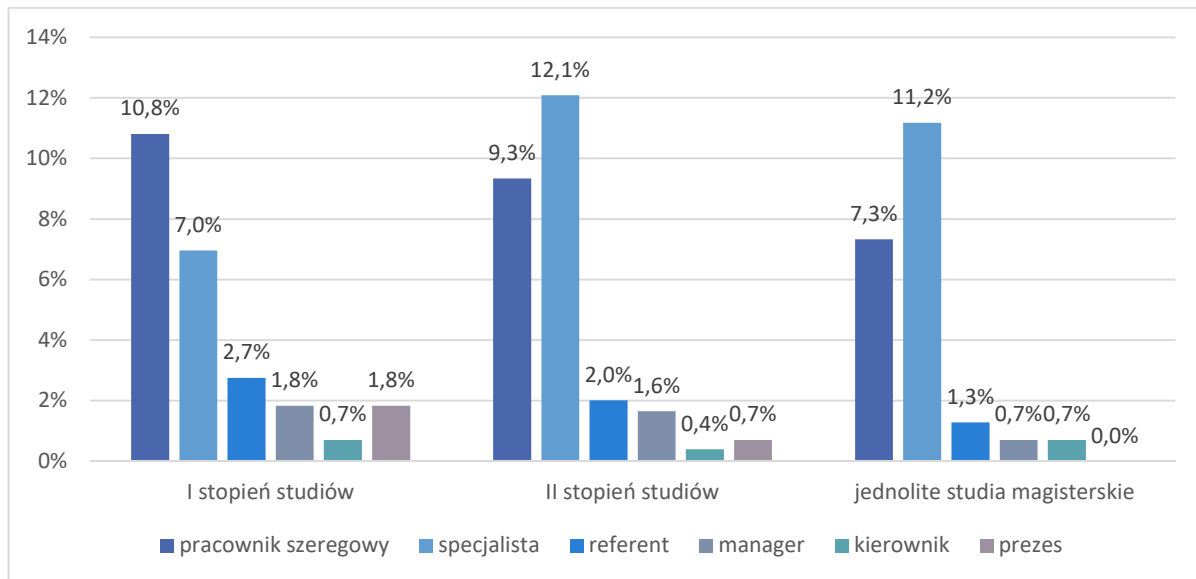


Źródło: Opracowanie własne.

W przypadku stanowisk piastowanych przez absolwentów UKSW, warto podkreślić, że znaczna część z nich zajmuje pozycję specjalisty (30,2% badanych), ale tylko 1,8% zatrudnionych jest na stanowisku kierowniczym, managerowie stanowią 4,1% badanych, a stanowisko referenta zajmuje 60% badanych. Prezysi to tylko 2,5% absolwentów UKSW natomiast pracownicy szeregowi stanowią 27,5% badanych. Absolwenci I stopnia w przeważającej większości zajmują stanowisko pracownika szeregowego (10,8%), gdy absolwenci będący na II stopniu studiów częściej awansują na specjalistę (12,1%), podobny status zawodowy osiągają absolwenci jednolitych studiów magisterskich (11,2%). Na stanowisku managera najczęściej zatrudnieni są absolwenci I stopnia (1,8%), absolwenci studiów jednolitych magisterskich stanowią najmniejszy odsetek piastujących stanowisko managerskie (0,7%). Szczegółowe dane dotyczące zajmowanego stanowiska przez absolwentów UKSW rocznika 2015/2016 zostały przedstawione na poniższym wykresie.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Wykres 28 Rodzaj zajmowanego stanowiska przez absolwentów UKSW w podziale na stopnie studiów (n=491).

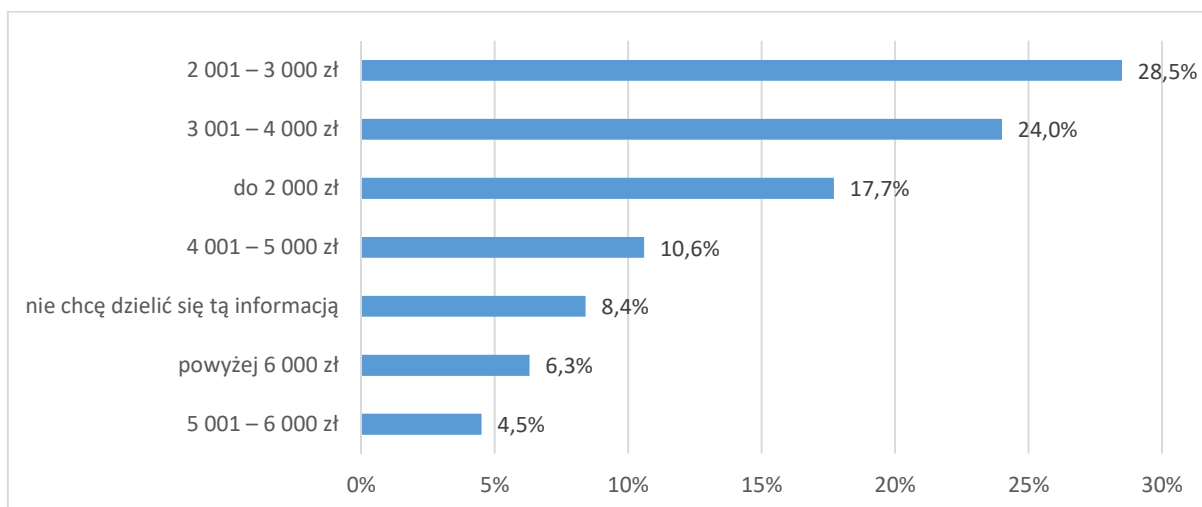


Źródło: Opracowanie własne.

7.8. Poziom uzyskiwanego wynagrodzenia

Absolwenci UKSW poproszeni zostali o podzielenie się informacją na temat uzyskiwanych miesięcznych dochodów własnych brutto. Najliczniejszą grupę respondentów (28,5%) stanowili absolwenci uzyskujący dochody w przedziale między 2.001 a 3.000 zł, drugą grupę stanowili absolwenci zarabiający od 3.001 do 4.000 (24,0%). Respondenci uzyskujący dochody poniżej 2.000 zł brutto stanowili 17,7% badanych, a ponad 10,6% badanych uzyskiwało dochody na poziomie 4.001 – 5.000 zł brutto. Dane zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 29 Miesięczne dochody własne brutto uzyskiwane przez absolwentów UKSW na podstawie średniej z ostatnich trzech miesięcy (n=491).

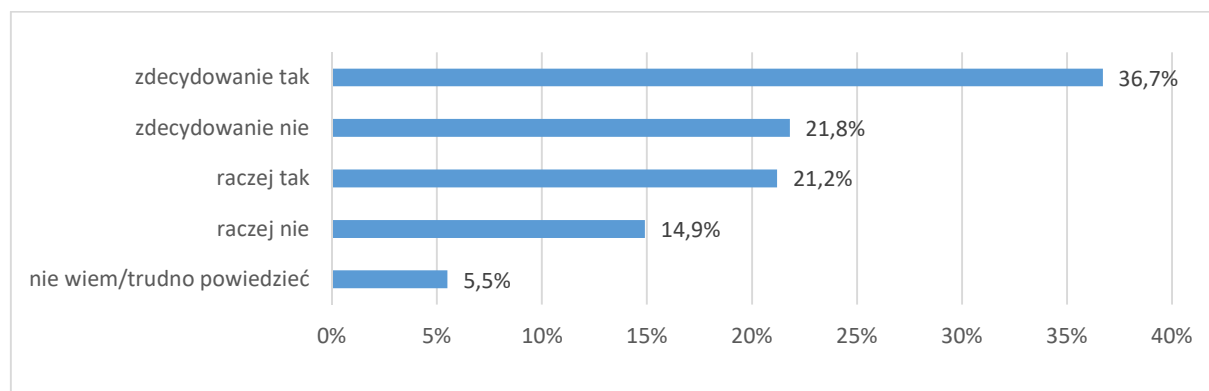


Źródło: Opracowanie własne.

7.9. Zgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem studiów

Ponad połowa (57,9%) pracujących absolwentów UKSW stwierdziła, że wykonywana przez nich praca jest zgodna z ukończonym kierunkiem studiów. Zdecydowanie twierdząco wypowiedziało się 36,7% badanych, gdy 21,8% absolwentów odpowiedziało, że praca, którą wykonują, jest raczej zgodna z ukończonym przez nich kierunkiem studiów. Ponad 30% absolwentów UKSW zadeklarowało, że obecny zakres obowiązków nie odpowiada ich wiedzy, umiejętnościom i kompetencjom nabytym podczas studiów, z czego 21,8% respondentów podkreśliło wyjątkową niezgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem studiów. 5,2% badanych nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 30 Zgodność wykonywanej przez absolwentów pracy z ukończonym kierunkiem studiów na UKSW (n=491).

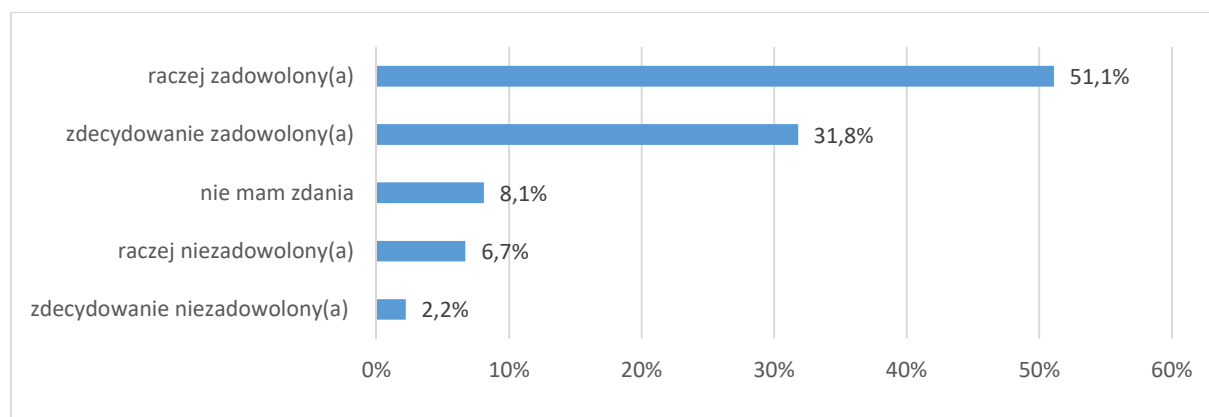


Źródło: Opracowanie własne.

7.10. Poziom zadowolenia z wykonywanej pracy

Pracujący absolwenci UKSW mieli możliwość określenia poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy. Zdecydowana większość badanych (82,9%) wyraziła swoje zadowolenie z pracy, a niecałe 10% wskazało rozczarowanie pracą, jaką wykonują. 8,1% absolwentów UKSW nie wyraziło zdania na ten temat. Dane zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 31 Poziom zadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy (n=491).

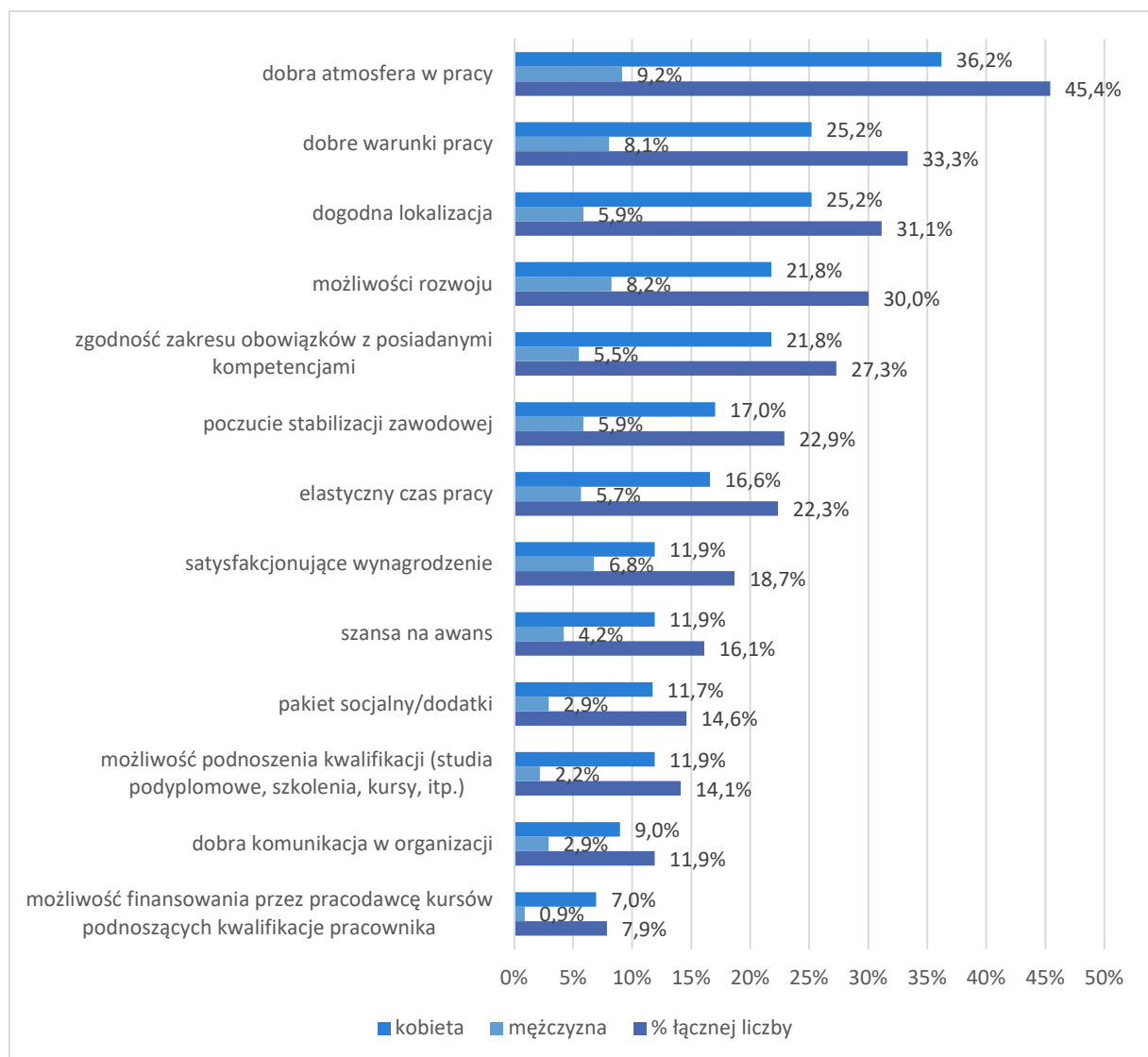


Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Głównym powodem warunkującym zadowolenie absolwentów UKSW z wykonywanej pracy (zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn) jest dobra atmosfera w pracy (45,4%). Dobre warunki w pracy doceniła 1/3 absolwentów przy czym okazały się ważniejsze dla kobiet (25,2%) aniżeli dla mężczyzn (8,1%), którzy nieco bardziej niż kobiety (21,8%) cenią sobie możliwość rozwoju (8,2%). Ważna dla obu płci okazała się dogodna lokalizacja firmy, w której pracują (31,1%), zgodność zakresu obowiązków z posiadanymi kompetencjami (27,3%), jak też poczucie stabilizacji zawodowej (22,9%). Satysfakcjonujące wynagrodzenie znalazło się dopiero na ósmej pozycji na liście powodów zadowolenia z pracy, osiągając wynik 18,7%. W najmniejszym jednak stopniu satysfakcję z pracy warunkowała możliwość finansowania przez pracodawcę kursów podnoszących kwalifikacje pracownika (7,9%). Szczegółowe dane w podziale na płeć zostały zaprezentowane na wykresie poniżej.

Wykres 32 Powody zadowolenia z wykonywanej pracy przez absolwentów UKSW w podziale na płeć (n=491).



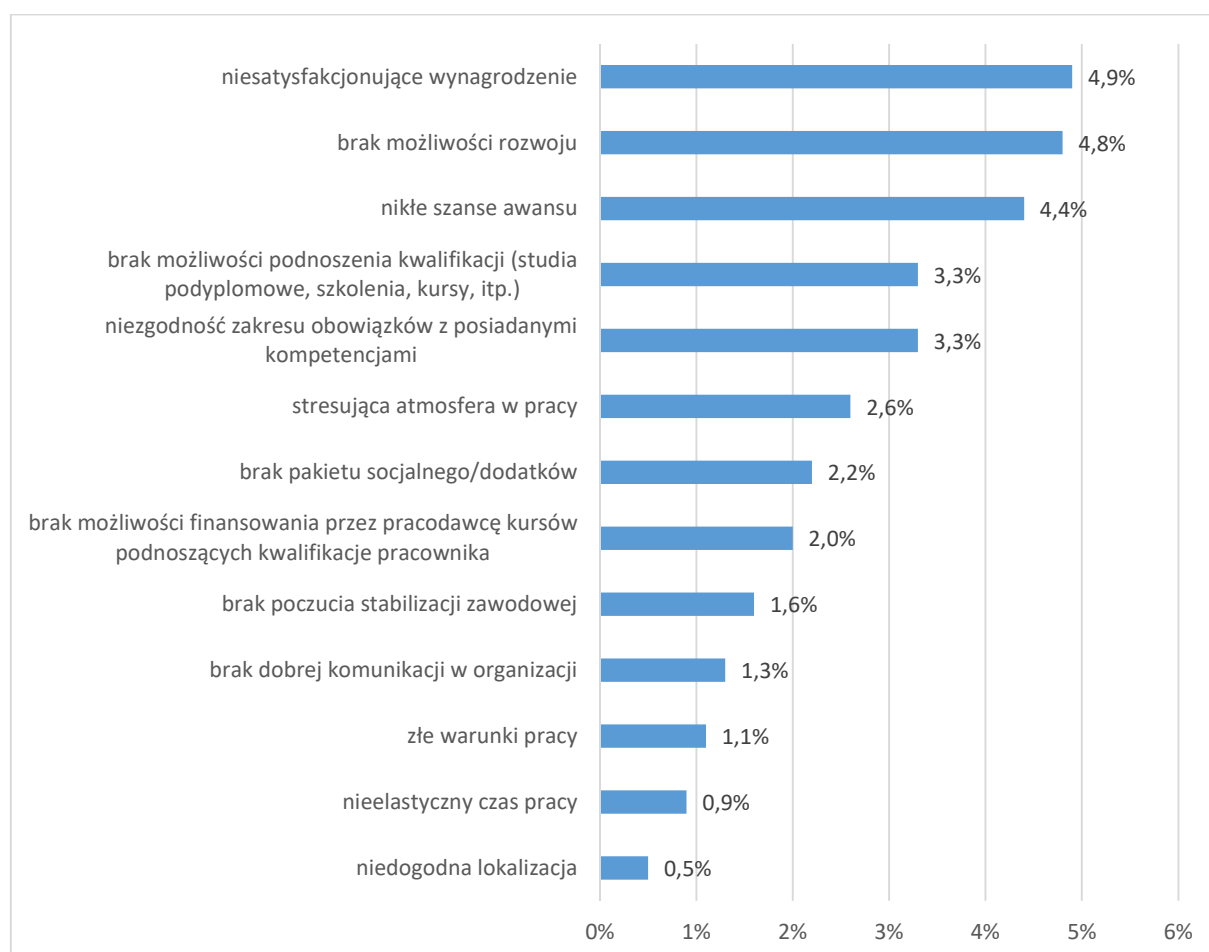
Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Kilku absolwentów podzieliło się swoją opinią dotyczącą dodatkowych powodów zadowolenia z pracy, które uważali za istotne. Były to m.in. możliwość wykorzystywania wiedzy zdobytej podczas studiów, możliwość uzyskania doświadczenia zawodowego, elastyczny czas pracy, dużo wolnego czasu ze względu na pracę w wymiarze ½ etatu, możliwość podróżowania (również za granicę).

Wśród głównych powodów niezadowolenia z pracy absolwenci UKSW wskazali niesatysfakcjonujące wynagrodzenie, brak możliwości rozwoju czy jakiegokolwiek szansy na awans. Dodatkowo doskwiera im brak możliwości podnoszenia kwalifikacji oraz niezgodność zakresu obowiązków z posiadanymi kompetencjami. Stresująca atmosfera w miejscu zatrudnienia także przyczyniła się do spadku zadowolenia absolwentów UKSW z wykonywanych obowiązków, a dla części badanych niezadowolenie z pracy warunkowało brak pakietu socjalnego/dodatkwów czy też brak możliwości finansowania przez pracodawcę kursów podnoszących kwalifikacje pracownika. Poniżej wykres przedstawiający szczegółowe dane.

Wykres 33 Powody niezadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy (n=491).



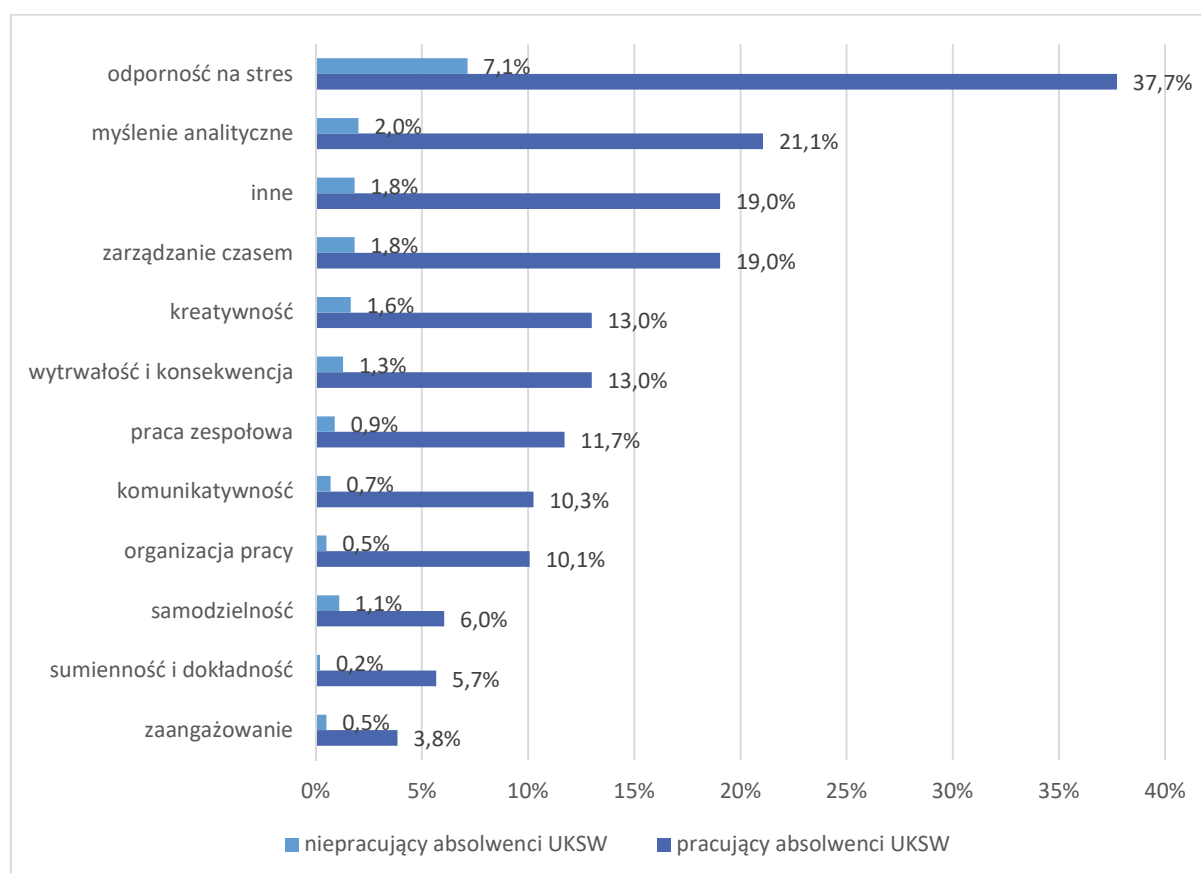
Źródło: Opracowanie własne.

Wybierając odpowiedź „inne”, absolwenci UKSW podali, iż na ich poczucie niezadowolenia z pracy miała znaczenie duża ilość nadgodzin, brak wynagrodzenia za nadgodziny, monotonia i brak rozwoju.

7.11. Ocena braków kompetencyjnych absolwentów UKSW

Absolwenci UKSW (pracujący n=491 i niepracujący n=55), którzy wzięli udział w tegorocznym badaniu, mieli możliwość określenia, jakich kompetencji im brakuje wg wskazanych w kafeterii: odporność na stres, sprawność w myśleniu analitycznym, zarządzanie, kreatywność, wytrwałość i konsekwencja, a także praca zespołowa czy komunikatywność. Osoby pracujące największy problem upatrują w braku odporności na stres, który się pojawia w pracy, mają problemy z analitycznym myśleniem i efektywnym zarządzaniem swoim czasem. Podobne zdanie mają respondenci, którzy nie są aktywni zawodowo. Szczegółowe informacje dotyczące braków kompetencyjnych absolwentów zamieszczono poniżej.

Wykres 34 Kompetencje, których brakuje absolwentom UKSW (n=546).



Źródło: Opracowanie własne.

7.12. Ocena wykorzystania znajomości języka obcego w pracy zawodowej

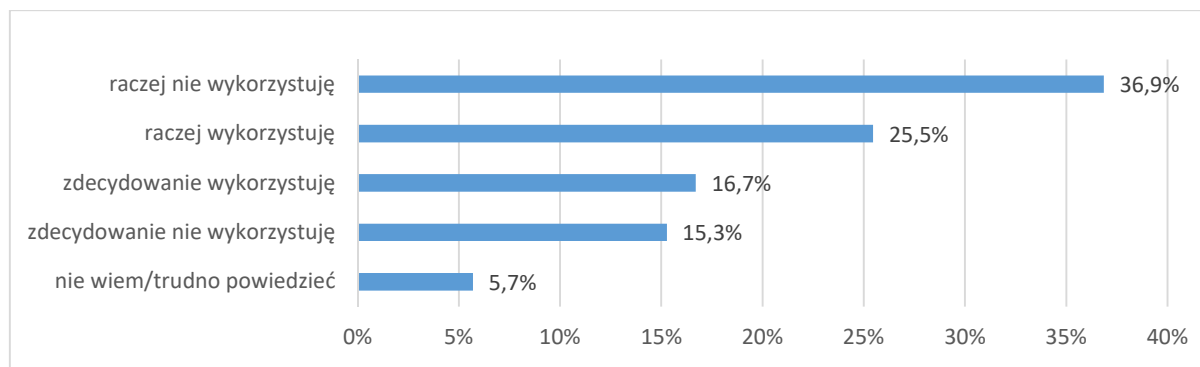
Zaskakujący może być fakt, że ponad połowa badanych w ogóle nie wykorzystuje języka obcego w pracy lub posługuje się nim sporadycznie (52,2%), natomiast absolwenci, dla których język obcy jest codziennością w pracy, stanowią 42,2% badanych.

Największą grupę posługującą się w pracy językiem obcym na co dzień stanowią absolwenci prawa (21,5% badanych), następnie administracji (13,3%) oraz psychologii (12,5%).

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

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.

Wykres 35 Ocena wykorzystania języka obcego w pracy zawodowej (n=491).



Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 26 Stopień wykorzystania języka obcego w pracy zawodowej przez absolwentów UKSW w podziale na wydziały (n=491).

Wydział		zdecydowanie wykorzystuję	raczej wykorzystuję	nie wiem/trudno powiedzieć	raczej nie wykorzystuję	zdecydowanie nie wykorzystuję	% ogółem	liczebność ogółem
WPiA	% ogółu	5,9%	6,1%	1,0%	12,4%	5,3%	30,8%	151
WNHiS	% ogółu	3,1%	5,1%	1,8%	7,5%	2,6%	20,2%	99
WFCH	% ogółu	1,8%	2,6%	0,4%	4,1%	1,8%	10,8%	53
WNP	% ogółu	1,0%	2,2%	0,4%	3,5%	2,6%	9,8%	48
WT	% ogółu	1,4%	4,1%	0,6%	2,2%	,6%	9,0%	44
WNH	% ogółu	1,0%	1,4%	0,4%	4,1%	1,0%	7,9%	39
WMP	% ogółu	1,8%	2,2%	0,6%	1,0%	0,4%	6,1%	30
WBNS	% ogółu	0,4%	0,8%	0,2%	1,2%	0,2%	2,9%	14
WPK	% ogółu	0,2%	0,8%	0,0%	0,2%	0,2%	1,4%	7
WSR	% ogółu	0,0%	0,0%	0,2%	0,6%	0,4%	1,2%	6
Ogółem	liczebność	82	125	28	181	75	100,0%	491
	% ogółu	16,7%	25,5%	5,7%	36,9%	15,3%	100,0%	

Źródło: Opracowanie własne

8. Wnioski i rekomendacje

Mówiąc o niedopasowaniu absolwentów szkół wyższych do mazowieckiego rynku pracy, mamy na myśli trzy rodzaje dopasowania: ilościowe, strukturalne i jakościowe. Na podstawie prognoz makroekonomicznych dla regionu i wyników badania opinii pracodawców dotyczących zatrudnienia absolwentów można wyciągnąć następujące wnioski:

- na terenie Mazowsza nie występuje istotne niedopasowanie liczby absolwentów do obecnego i przyszłego zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół wyższych;
- mamy do czynienia z istotnym niedopasowaniem struktury kwalifikacji zawodowych rozumianych jako rodzaj i kierunek ukończonych studiów do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców;
- największe zdiagnozowane niedopasowanie to niedopasowanie profilu kompetencji oczekiwanych przez pracodawców do profilu kompetencji posiadanych przez absolwentów.

Przyczyny niedopasowania są złożone – leżą po stronie szkół wyższych, po stronie pracodawców, ale w pierwszym rzędzie odpowiadają za nie czynniki systemowe i instytucjonalne. Określenie, kto jest odpowiedzialny za poszczególne elementy niedopasowania, może ułatwić projektowanie zmian niezbędnych do efektywnego funkcjonowania rynku pracy i rozwoju sfery nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, nie tylko na Mazowszu. Szkoły wyższe odpowiadają przede wszystkim za ofertę kierunków i specjalności niedostosowaną do potrzeb lokalnego rynku pracy. Uczelnie nie prowadzą systematycznych badań rynku i nie prognozują zmian w popycie na poszczególne zawody i kompetencje.

Drugim „grzechem” uczelni jest dobór kierunków z punktu widzenia kryteriów pozarynkowych: posiadanych zasobów i uprawnień akademickich, kosztów kształcenia i unikania trudności związanych z uruchomieniem nowych kierunków. Kolejną przyczyną niedostosowania to brak reakcji uczelni na zmiany na rynku pracy przez zmiany programów i jakości kształcenia w kierunku zbliżenia ich do wymagań praktyki. Jest to nie tylko problem nieznamomości oczekiwań rynku lub nieumiejętności opracowania dobrego programu kształcenia, ale także przyzwyczajenia kadry nauczającej i oszczędności. Wyuczenie pewnych kompetencji, szczególnie miękkich, związanych z kierowaniem zespołem, kreatywnością, umiejętnością podejmowania decyzji, wymaga interaktywnych metod dydaktycznych, zajęć w małych grupach, bliskości wykładowcy i wielu elementów, o których uczelnie wiedzą, ale rezygnują z nich z powodu wysokich kosztów i trudności lokalowych. Pracodawcy przyczyniają się do pogłębienia tego problemu, stosując w rekrutacji i polityce kadrowej nieefektywną metodę polegającą na koncentrowaniu się na pozyskaniu już ukształtowanego kandydata bez dalszego inwestowania w niego. W przypadku, kiedy kandydat nie spełnia oczekiwań, zwalnia się go i zamienia na nowego, czemu sprzyjają umowy „śmieciowe”. W przedsiębiorstwach, które mają strategię budowania kapitału intelektualnego, stosuje się strategię kapitału ludzkiego polegającą na starannym doborze kandydatów o dużym potencjale rozwojowym i dopasowywanie jego intelektu i wiedzy zawodowej do potrzeb organizacji. Wymaga to współpracy z uczelniami, wpływania na kształt procesu edukacyjnego i rozwinięcia własnych kompetencji z zakresu doskonalenia pracownika. Instytucje odpowiedzialne za kształcenie mają bardzo silny wpływ na jakość kształcenia i strukturę kierunkową.

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Kluczowe znaczenie ma niedofinansowanie szkół wyższych, co zawsze odbija się na negatywnie na jakości kształcenia⁷. Innowacyjność i adaptacyjność jest wynikiem złożonych i interaktywnych procesów, w tym zdolności przedsiębiorstw do wykorzystywania dodatkowej wiedzy posiadanej przez inne podmioty obecne na rynku, w szczególności organizacje naukowo-badawcze. Wzrost innowacyjności polskich przedsiębiorstw, wynikający z wymagań konkurencyjnego rynku w skali krajowej i globalnej, powoduje to, iż powinny one w większym stopniu współpracować z sektorem szkolnictwa wyższego. Tymczasem z badań wynika, że przedsiębiorstwa funkcjonujące na Mazowszu do tej pory tylko w niewielkim stopniu przywiązywały znaczenie do współpracy ze szkołami wyższymi. W celu zmniejszenia dystansu dzielącego te dwa sektory proponuje się wdrożenie rozwiązań obejmujących różne poziomy odpowiedzialności, tj.

- działania na poziomie uczelni,
- działania na poziomie władz publicznych.

Działania na poziomie uczelni:

1. Należy zintensyfikować działania promocyjne w uczelniach wyższych, co pozwoliłoby menedżerom z przedsiębiorstw na zapoznanie się z ofertą szkół i możliwością nawiązania współpracy badawczej i dydaktycznej.
2. Postuluje się utworzenie w szkołach wyższych profesjonalnych jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za współpracę z praktyką gospodarczą. Jednostki takie powinny zajmować się wszystkimi działaniami związanymi ze współpracą – 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.
3. Należy zmniejszyć procedury biurokratyczne oraz spowodować wzrost zrozumienia dla nowych form współpracy szkół wyższych i praktyki gospodarczej.
4. Należy zwiększyć gotowość w szkołach wyższych 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.
5. Należy opracować i wdrożyć zasady aktywnej polityki szkół wyższych w zakresie własności intelektualnej, w tym regulacji dotyczących podziału korzyści związanych z jej komercjalizacją.
6. Postulowane jest wdrożenie i upowszechnianie monitoringu odnośnie zakresu i rodzaju badań realizowanych przez poszczególne wydziały.
7. W celu redukcji przekonania menedżerów przedsiębiorstw o wysokiej kosztowności współpracy należy opracowywać i dystrybuować publikacje zawierające oferty uczelni z opisem procedur typu *step by step* i dostępnych możliwości finansowania działalności innowacyjnej. Oferta powinna zawierać

⁷ E. Drogosz-Zabłocka i inni, *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania*, Warszawa 2012.

wskazania możliwości finansowania w ramach pomocy oferowanej przez programy unijne i inne programy regionalne.

8. Należy dostosować ofertę dydaktyczną do potrzeb rynku (dotyczy to zarówno programów nauczania, jak i limitów miejsc na poszczególnych kierunkach studiów). Realizacja tego zadania nie jest możliwa bez systematycznego monitoringu rynku pracy i losów absolwentów według danych ZUS.

9. Postulowane jest zwiększenie mobilności pracowników, jak i przedsiębiorstw, m.in. poprzez kierowanie pracowników naukowych na staże do przedsiębiorstw oraz powoływanie osób z praktyki gospodarczej na wprowadzenie stanowisk profesora honorowego czy wizytującego.

10. Należy uruchomić studia podyplomowe oraz kursy z zakresu zarządzania rozwojem gospodarczym, w tym technologicznym i organizacyjnym przedsiębiorstw, jak też zarządzania własnością intelektualną. Brak ekspertów potrafiących profesjonalnie przeprowadzić analizę rynku, jego oceny rynkowej czy zbudować strategię marketingową, jest jedną ze słabości polskiego szkolnictwa wyższego.

11. Postuluje się zwiększenie działalności ekspercko-doradczej pracowników przez integrowanie dorobku eksperckiego z trajektorią rozwoju zawodowego pracowników nauki.

12. 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.

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

14. Wzrost kompetencji językowych absolwentów przez wdrożenie anglojęzycznych konwersatoriów lub wykładów monograficznych.

15. Wprowadzenie jako obligatoryjnych zajęć przedmioty związane z metodykami projektowymi.

16. Wprowadzenie do trybu kształcenia rozwiązań informatycznych charakterystycznych dla danej dyscypliny i zawodu elementarnego.

17. Wprowadzenie jako obligatoryjnych kursów typu *design thinking*. Uczelnie jako instytucje samouczące się winny być szczególnie innowacyjne w konstrukcji wiedzy i w jej dystrybucji. Upowszechnienie i wdrożenie powyższych rozwiązań w sektorze B+R służy mobilizacji i stymulacji humanistycznego kontekstu innowacyjności. Rozwój innowacyjności i przedsiębiorczości to jedno z największych wyzwań stojących przed większością organizacji, bez względu na ich wielkość, branżę i formę prowadzonej działalności. To również wyzwanie w kontekście rozwoju pracowników, dzięki których umiejętnościom i wiedzy mogą rozwijać się organizacje. Metodyka *design thinking* to kurs, który uczy praktycznego, zintegrowanego podejścia do projektowania w organizacji i rozwoju przedsiębiorczości na poziomie strategicznym, rozwoju produktów i usług oraz własnej działalności (*start-upu*).

Działania na poziomie władz publicznych:

1. Należy systematycznie monitorować poziom innowacyjności oraz kooperatywności rynku województwa mazowieckiego i regionalnego szkolnictwa wyższego oraz wdrożyć rozwiązania o charakterze systemowym, sprzyjające wzrostowi innowacyjności przedsiębiorstw i regionu.
2. Postuluje się prowadzenie systematycznej ewaluacji polityki wsparcia innowacyjności na poziomie lokalnym i regionalnym.
3. W procesie rozwoju i budowania zdolności innowacyjnej Mazowsza nie należy marginalizować sektora prywatnego, wdrażając tylko politykę propubliczną. W planowaniu strategicznym rozwoju Mazowsza powinny być uwzględnione działania w zakresie wzmocnienia aktywności innowacyjnej przedsiębiorstw z sektorów wysokiej technologii, opierających swój rozwój na niematerialnych źródłach przewagi konkurencyjnej.
4. Należy wdrożyć przepisy regulujące współpracę między podmiotami gospodarczymi a szkołami wyższymi, ułatwiające możliwość podjęcia pracy w praktyce.
5. Należy wprowadzić zachęty dla przedsiębiorstw zorientowanych na współpracę z praktyką, np. ulgi podatkowe w przypadku finansowania wspólnych projektów badawczych, zatrudniania naukowców.
6. Należy wprowadzić w życie system akredytacji, mający na celu przyznawanie punktów kredytowych za rozwijanie instytucjonalnych i nieinstytucjonalnych form współpracy szkół wyższych z praktyką gospodarczą.
7. Należy promować najlepsze praktyki w zakresie współpracy, poprzez ustanowienie nagrody dla najlepszych praktyk w tym zakresie.
8. Należy utworzyć regionalne centrum, odpowiedzialne za koordynację, organizację i promocję działań związanych ze współpracą nauka – gospodarka. Centrum takie mogłoby udzielać wsparcia w tworzeniu sieci kontaktów między szkołami wyższymi i przedsiębiorstwami, jak też zachęcać do dzielenia się najlepszymi praktykami.
9. Powinno się promować postawy przedsiębiorcze wśród młodzieży, zaczynając od kształcenia na poziomie podstawowym. Należy również wspierać działania edukacyjne w tym zakresie.

Inne podmioty zainteresowane współpracą szkół wyższych z praktyką gospodarczą:

1. Organizacje przedsiębiorców powinny aktywnie angażować swoich członków w rozwijanie różnych form współpracy ze szkołami wyższymi, jak też wspólnie prowadzić niektóre działania na rzecz praktyki gospodarczej, np. doradztwo, wspólne badania itp.
2. Organizacje gospodarcze powinny uwzględniać ofertę badawczą i dydaktyczną szkół wyższych, wykorzystując ich osiągnięcia przy kreowaniu i wdrażaniu innowacji, jak też sponsorować i finansować prowadzenie badań oraz inicjować i wspierać nowe formy współpracy.

Należy podkreślić, iż przedstawione rekomendacje nie pretendują do kompleksowego systemu wspierania współpracy szkół wyższych z praktyką gospodarczą.

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

<http://sjo.uksw.edu.pl/node/1> (dostęp: 16.08.2017)

10. Spis wykresów

Wykres 1 Odsetkowa struktura próby według wielkości miejscowości zamieszkania przed podjęciem studiów oraz po zakończeniu studiów (n=546).	13
Wykres 2 Zestawienie liczby absolwentów kończących studia (n=4235) w porównaniu z absolwentami biorącymi udział w badaniu (n=546).	18
Wykres 3 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wydziałów UKSW (n=546).	19
Wykres 4 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według ukończonego kierunku studiów I stopnia (n=200).	20
Wykres 5 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według ukończonego kierunku studiów II stopnia (n=198).	21
Wykres 6 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według ukończonego kierunku jednolitych studiów magisterskich (n=148).	22
Wykres 7 Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów (n=546).	25
Wykres 8 Plany edukacyjne absolwentów UKSW (n=546).	29
Wykres 9 Rekomendacja studiów na UKSW (n=546).	30
Wykres 10 Skłonność absolwentów UKSW do zatrudnienia innego absolwenta UKSW (n=546).	32
Wykres 11 Działania ze strony UKSW mogące zachęcić absolwentów do kontaktu z Uczelnią po zakończeniu studiów (n=546).	33
Wykres 12 Minimalne miesięczne wynagrodzenie brutto, które byłoby satysfakcjonujące dla absolwentów UKSW (n=546).	34
Wykres 13 Cele, które chcą osiągnąć absolwenci UKSW w swojej karierze zawodowej (n=546).	35
Wykres 14 Metody poszukiwania pracy, z których korzystają pracujący i niepracujący absolwenci UKSW (n=546).	36
Wykres 15 Trudności, z jakimi spotkali się pracujący i niepracujący absolwenci UKSW, poszukując pracy (n=546).	37
Wykres 16 Aktualny status zawodowy absolwentów UKSW (n=546).	38
Wykres 17 Czas rozpoczęcia pracy przez absolwentów UKSW (n=491).	39
Wykres 18 Aktualna sytuacja zawodowa absolwentów UKSW (n=491).	39
Wykres 19 Powody założenia własnej firmy przez absolwentów UKSW (n=38).	40
Wykres 20 Liczba absolwentów UKSW prowadząca działalność gospodarczą w podziale na płeć: absolwenci prowadzący własną działalność gospodarczą jako główne źródło dochodów (ogółem n=25, kobiety n=9, mężczyźni n=16) oraz absolwenci zatrudnieni „na etacie” i prowadzący działalność gospodarczą (ogółem n=13, kobiety n=8, mężczyźni n=5).	41
Wykres 21 Status rejestracji absolwentów UKSW w Urzędzie Pracy (n=55).	41
Wykres 22 Warunki, które niepracujący absolwenci UKSW są w stanie zaakceptować, aby otrzymać pracę (n=55).	42
Wykres 23 Liczba pracowników zatrudnionych w firmie, w której pracuje absolwent UKSW (n=491).	44
Wykres 24 Zestawienie miejsca pracy absolwentów z ich miejscem zamieszkania (n=491).	44
Wykres 25 Okres zawarcia umowy o pracę z podziałem na płeć (ogółem n=466; kobiety n=360, mężczyźni n=106).	46
Wykres 26 Rodzaj umowy obowiązujący absolwentów UKSW w ich głównym miejscu pracy z podziałem na płeć (ogółem n=466; kobiety n=360, mężczyźni n=106).	46
Wykres 27 Wymiar czasu pracy, w jakim zatrudnieni są absolwenci UKSW z podziałem na płeć (ogółem n=466; kobiety n=360, mężczyźni n=106).	47

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Wykres 28 Rodzaj zajmowanego stanowiska przez absolwentów UKSW w podziale na stopnie studiów (n=491).	48
Wykres 29 Miesięczne dochody własne brutto uzyskiwane przez absolwentów UKSW na podstawie średniej z ostatnich trzech miesięcy (n=491).	48
Wykres 30 Zgodność wykonywanej przez absolwentów pracy z ukończonym kierunkiem studiów na UKSW (n=491).	49
Wykres 31 Poziom zadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy (n=491).....	49
Wykres 32 Powody zadowolenia z wykonywanej pracy przez absolwentów UKSW w podziale na płeć (n=491).	50
Wykres 33 Powody niezadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy (n=491)	51
Wykres 34 Kompetencje, których brakuje absolwentom UKSW (n=546).....	52
Wykres 35 Ocena wykorzystania języka obcego w pracy zawodowej (n=491).....	53

11. Spis tabel

Tabela 1 Słownik terminów i akronimów	4
Tabela 2 Odsetkowa struktura próby według płci (n=546).....	12
Tabela 3 Odsetkowa struktura próby według narodowości (n=546).....	12
Tabela 4 Odsetkowa struktura próby według województwa, w którym absolwent mieszkał przed podjęciem studiów (n=546).....	12
Tabela 5 Odsetkowa struktura próby według województwa, w którym absolwent mieszka po zakończeniu studiów (n=546).....	13
Tabela 6 Odsetkowa struktura próby według trybu i stopnia ukończonych studiów na UKSW (n=546).	14
Tabela 7 Odsetkowa struktura próby według wydziałów (n=546).....	14
Tabela 8 Odsetkowa struktura próby według ukończonego kierunku studiów pierwszego stopnia (n=200).	14
Tabela 9 Odsetkowa struktura próby według ukończonego kierunku studiów drugiego stopnia (n=198).	15
Tabela 10 Odsetkowa struktura próby według ukończonego kierunku jednolitych studiów magisterskich (n=148).	15
Tabela 11 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według trybu ukończonych studiów (n=546).	19
Tabela 12 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według stopnia ukończonych studiów (n=546).	19
Tabela 13 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według płci (n=546).	22
Tabela 14 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według województwa, w którym absolwenci UKSW mieszkali przed podjęciem studiów (n=546).	23
Tabela 15 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wielkości miejscowości, w której absolwenci UKSW mieszkali przed podjęciem studiów (n=546).....	23
Tabela 16 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według województw, w których obecnie mieszkają absolwenci UKSW (n=546).	24
Tabela 17 Odsetkowa struktura próby w podziale na osoby pracujące oraz niepracujące według wielkości miejscowości, w których obecnie mieszkają absolwenci UKSW (n=546).....	24
Tabela 18 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=546).....	26
Tabela 19 Ocena, w jakim stopniu studia umożliwiły nabycie kompetencji przydatnych na rynku pracy z podziałem na osoby pracujące i niepracujące (n=546), w skali, gdzie 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – nie wiem/trudno powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak.....	27
Tabela 20 Poziom znajomości języków obcych przez absolwentów UKSW z podziałem na osoby pracujące i niepracujące (n=546).	28
Tabela 21 Rekomendacja studiów na UKSW z podziałem na osoby pracujące i niepracujące (n=546).	30
Tabela 22 Ocena w skali od 1 do 5 wybranego kierunku studiów z perspektywy rynku pracy (n=546).	31
Tabela 23 Adaptacja do wymagań rynku pracy oraz preferencje wyboru sektora zatrudnienia w podziale na osoby pracujące i niepracujące (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=546).	37

RAPORT Z BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2015-2016

Tabela 24 Sekcje PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), do których zakwalifikowana została działalność instytucji będącej podstawowym miejscem zatrudnienia dla absolwentów UKSW (n=491).	43
Tabela 25 Miejsce pracy absolwentów UKSW w podziale na poszczególne województwa z uwzględnieniem odpowiedzi absolwentów pracujących i mieszkających poza granicami kraju (n=491).	45
Tabela 26 Stopień wykorzystania języka obcego w pracy zawodowej przez absolwentów UKSW w podziale na wydziały (n=491).	53