



Uniwersytet
Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie

RAPORT Z BADANIA

karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012



Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Magdalena Fałdrowicz

Anna Krupa

Grażyna Subda

Rafał Wiśniewski

Marcin Zarzecki

Biuro Karier Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

ul. Wóycickiego 1/3

01-938 Warszawa

biurokarier@uksw.edu.pl

Copyright © by Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

Warszawa, 2013

Spis treści

1.	Słownik	4
2.	Wstęp	7
2.1.	Cele badania	7
2.2.	Zakres badania	7
3.	Opis metodologii i organizacji badania	9
3.1.	Metody i techniki badawcze	9
3.2.	Narzędzie badawcze	11
3.3.	Struktura próby badawczej	12
3.4.	System wag – ważenie RIM	13
3.5.	Struktura próby zrealizowanej n=534	14
3.6.	Realizacja badania	21
4.	Ocena poziomu studiów i warunków kształcenia	23
5.	Proces wejścia absolwenta UKSW na rynek pracy	26
5.1.	Zagraniczna mobilność edukacyjna	27
5.2.	Formy i dziedziny dodatkowego kształcenia	29
5.3.	Praktyki zawodowe	31
5.4.	Udział w życiu uczelni i podejmowanie aktywności studenckiej	32
5.5.	Aktywność absolwenta UKSW w procesie poszukiwania pracy	33
6.	Sytuacja zawodowa absolwenta UKSW na rynku pracy po ukończeniu studiów	38
6.1.	Ogólna charakterystyka systemu oświaty i rynku pracy w województwie mazowieckim	38
6.2.	Sytuacja zawodowa absolwentów w dobie reformy edukacyjnej	43
6.3.	Status absolwenta UKSW na rynku pracy 6 miesięcy po ukończeniu studiów	44
6.4.	Respondenci pracujący zarobkowo oraz prowadzący własną firmę	46
6.5.	Profile pracodawców zatrudniających absolwentów UKSW	47
6.6.	Formy zatrudnienia	49
6.7.	Dochody	51
6.8.	Charakterystyka zajmowanego stanowiska pracy	54
6.9.	Migracja zarobkowa	54
6.10.	Ocena kompetencji zdobytych podczas studiowania przez pryzmat rynku pracy	55
6.11.	Absolwenci bezrobotni	59
6.11.1.	Przyczyny braku aktywności zawodowej absolwentów UKSW	59
6.11.2.	Korzystanie z form aktywnego poszukiwania pracy	60
6.11.3.	Oczekiwania bezrobotnych poszukujących pracy	61
6.12.	Satysfakcja absolwenta z aktualnej sytuacji na rynku pracy	63
6.13.	Plany dalszego rozwoju edukacyjnego	65
7.	Wnioski i rekomendacje	67

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

8.	Bibliografia	70
9.	Spis wykresów	72
10.	Spis tabel	74
11.	Spis kartogramów.....	75

1. SŁOWNIK

TERMIN	DEFINICJA ROBOCZA	ŹRÓDŁO
Kompetencje kluczowe	Połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. W europejskich ramach odniesienia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych: porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, kompetencje społeczne i obywatelskie, poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturowa. Zakresy wielu kompetencji częściowo pokrywają się a kompetencje są ze sobą powiązane.	Europejskie Ramy Odniesienia, 2007, Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie
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”
Efekty uczenia się	To, co osoba ucząca się wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.	jw.
Kwalifikacje w zawodzie	Wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji.	Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2011, nr 205, poz. 1206, art. 1, ust. 2, pkt d.
Kompetencje personalne i społeczne	Wyróżnione jako wspólne dla zawodów efekty kształcenia (KPS). Uczeń je posiada, jeśli: przestrzega zasad kultury i etyki, jest kreatywny i konsekwentny w realizacji zadań, przewiduje skutki podejmowanych działań, jest otwarty na zmiany, potrafi radzić sobie ze stresem, aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe, przestrzega tajemnicy zawodowej, potrafi ponosić odpowiedzialność za podejmowane działania, potrafi negocjować warunki porozumień, współpracuje w zespole.	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (DZ.U. z 17.02.2012 r., poz. 184)
Kompetencje biurowe	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych.	Zdefiniowane przez realizatora badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” (Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, 2011, s. 32) ¹ :
Kompetencje dyspozy-	Dyspozycyjność (gotowość do częstych wyjazdów, ela-	jw.

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

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

cyjne	styczny czas pracy (bez stałych godzin pracy).	
Kompetencje fizyczne	Sprawność fizyczna.	jw.
Kompetencje interpersonalne	Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi (współpraca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi).	jw.
Kompetencje kierownicze	Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych (przydzielanie zadań innym pracownikom, koordynowanie pracy innych pracowników, dyscyplinowanie innych pracowników – przywoływanie ich do porządku).	jw.
Kompetencje kognitywne	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków (szybkie streszczanie dużej ilości tekstu, logiczne myślenie, analiza faktów, ciągłe uczenie się nowych rzeczy).	jw.
Kompetencje komputerowe	Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu (podstawowa znajomość pakietu typu MS Office, znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych, wykorzystanie Internetu: przeszukiwanie stron internetowych, obsługa poczty elektronicznej).	jw.
Kompetencje artystyczne (kulturalne)	Zdolności artystyczne i twórcze.	jw.
Kompetencje matematyczne	Wykonywanie obliczeń (wykonywanie prostych rachunków, wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych).	jw.
Kompetencje techniczne	Wyobraźnia techniczna i posługiwanie się urządzeniami technicznymi (dokonywanie napraw i urządzeń technicznych).	jw.
Kompetencje samoorganizacyjne	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu).	jw.
Desk Research	Analiza danych zastanych.	własne
Data Entry	Proces konstrukcji macierzy danych.	własne
GUS	Główny Urząd Statystyczny.	GUS
CAWI	Technika badań stosowana przy realizacji badań ilościowych, polegająca na przeprowadzaniu wywiadów z respondentami z wykorzystaniem elektronicznego formularza.	własne
ESOMAR	European Society for Opinion and Marketing Research	GUS
NUTS4	Nomenklatura Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych na poziomie powiatu.	GUS
Metadane	Zbiór procedur metodologicznych będący konsekwencją procesu badawczego, nie stanowiący części danych podawanych analizie merytorycznej a jedynie analizie metodologicznej.	własne
Fieldwork	Faza operacyjno-terenowa badania.	własne
Reguły heurystyczne	Wyznaczające poznawczą logikę procesu badawczego elementy procedury badawczej.	własne

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Responsywność	Poziom jednostkowych zrealizowanych wywiadów zapewniający reprezentatywność próby badawczej.	własne
Operat badania	Zamknięty zakresowo zbiór kwalifikowanych badawczo podmiotów umożliwiający zastosowanie schematu doboru próby.	własne
PRK	Polska Rama Kwalifikacji.	MEN
KRK	Krajowe Ramy Kwalifikacji.	MNiSW
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności.	GUS
Zmienne	Zmienne są to wielkości, które mierzymy, kontrolujemy lub którymi manipulujemy w trakcie badań. Ogólnie zmiennymi są pytania w ankiecie badawczej.	własne
Tabela krzyżowa	Tabele krzyżowe prezentują rozkład częstości jednej zmiennej ze względu na inną zmienną.	własne
Korelacja	Korelacja mówi o współzależności dwóch zjawisk.	własne

2. WSTĘP

Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym, nakłada na uczelnie obowiązek monitoringu losów zawodowych absolwentów. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie realizując wskazania Ustawy, a także w trosce o ciągłe podnoszenie jakości kształcenia oraz dostosowywanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, począwszy od rocznika absolwentów 2011/12, monitoruje kariery zawodowe swoich alumnów, przeprowadzając wśród nich badania ankietowe typu CAWI.

2.1. Cele badania

Niniejszy raport ma na celu zaprezentowanie wyników badania ilościowego pt. *Monitorowanie karier zawodowych absolwentów UKSW*. Dostarcza on zasadniczych informacji na temat aktualnej sytuacji zawodowej absolwentów, ich satysfakcji ze studiów oraz samooceny zdobytych przez nich podczas studiów kompetencji, kwalifikacji i umiejętności (zgodnie z taksonomią Bilansu Kapitału Ludzkiego), które będą stanowiły źródło wiedzy nie tylko dla kandydatów na studia, ale także dla jednostek i komisji odpowiedzialnych w strukturze UKSW za wewnątrzuczelniany system zapewnienia jakości kształcenia.

2.2. Zakres badania

Pierwsza edycja badania objęła populację absolwentów, którzy w roku akademickim 2011/2012 byli studentami ostatniego roku studiów i złożyli egzamin dyplomowy do 31 grudnia 2012 roku. W badaniu uwzględniono absolwentów wszystkich kierunków, studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich.

Na poziomie realizacji badania wystąpiły jednak trudności w pozyskaniu zgód partycypacji w pomiarze CAWI. Z populacji absolwentów rocznika 2011/2012 w liczbie 3927 osób udało się zebrać 1159 akceptacji na udział w badaniu i zrealizować 534 efektywne wywiady. Minimalna wielkość próby dla populacji według wyliczeń statystycznych wynosiła 516 badanych. W analizie statystycznej zastosowano wagi poststratyfikacyjne w celu dopasowania rozkładów parametrów próby do charakterystyk populacji. Błąd pomiaru wynosi +/- 3%.

Analizy sytuacji absolwentów UKSW na rynku pracy oraz konfrontacje nabytych przez nich kompetencji ze zdobywanymi doświadczeniami zawodowymi będą zyskiwały pełniejszą formę w raportach z kolejnych badań (zgodnie z zapisem Ustawy badania mają wymiar diachroniczny i longitudinalny), w których uzyskamy wystarczające podstawy statystyczne dostarczające wiedzy o absolwentach wszystkich kierunków studiów UKSW. W badaniu byli reprezentowani absolwenci wszystkich kierunków, jednak podstawy statystyczne (ze względu na znaczną liczbę kategorii wskazań, które redukowały wielkość frakcji statystycznych) w niektó-

rych przypadkach ograniczały rzetelność i poprawność wnioskowania w analizach przekrojowych (kierunkach studiów).

3. OPIS METODOLOGII I ORGANIZACJI BADANIA

3.1. Metody i techniki badawcze

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

Uzasadnienie wykorzystania techniki CAWI

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 kolejność pytań przesyłanych respondentowi, falsyfikuje poprawność logiczną wskazań. Technika występuje w wariacie bezpośredniego kontaktu z respondentem przy komputerowym zapisie wskazań oraz w postaci elektronicznej ankiety samowrotnej. Technika CAWI dedykowana jest do badania zbiorowości lub grup respondentów reprezentowanych przez próbę nadmiernie rozproszoną, charakteryzującą się homogeniczną koniunkcją cech społeczno-demograficznych.

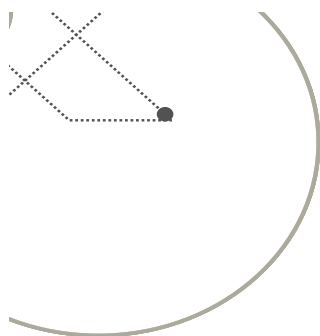
Powyższe specyfikacje techniki są argumentami pozytywnymi uzasadniającymi jej stosowanie w niniejszym projekcie. W klasycznym ujęciu istnieje możliwość zastosowania dwóch procedur kontaktu narzędzie-respondent: za pomocą klasycznego portalu *on-line* oraz ankiety samowrotnej *off-line*.

Technika CAWI gwarantuje wysoką jakość pomiaru zabezpieczanego 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 – identyfikacja 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 techniki CAWI.



Źródło: Opracowanie własne.

Do innych zalet należały:

- minimalne koszty dotarcia do respondenta;
- brak ograniczeń w zakresie limitowanych przestrzeni publikowania narzędzi badawczych;
- dywersyfikacja zamieszczanych treści i struktury narzędzi z możliwością integrowania różnych skal i indeksów;
- możliwość podpięcia narzędzi do vortalu tematycznego (ang. *vertical portal*), czyli portalu wyspecjalizowanego;
- zastosowanie rozwiniętego systemu monitorów;
- konstrukcja surogatu interakcji opartej na odczuciu osobistego, 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:

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

3.2. Narzędzie badawcze

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą przygotowanego przez Biuro Karier, poprawionego i zaakceptowanego przez zespół badaczy i metodologów z Instytutu Socjologii UKSW, pozytywnie zaopiniowanego przez Uczelnianą Komisję ds. Jakości Kształcenia, kwestionariusza wywiadu, który został zaimplementowany w serwisie internetowych badań ankietowych systemu LimeSurvey. LimeSurvey (wcześniej PHPSurveyor) jest rozprawdzanym na zasadach wolnego oprogramowania internetowym systemem ankiet napisanym w języku PHP i wykorzystującym bazę danych MySQL, PostgreSQL lub MSSQL. Ankiety w LimeSurvey mogą być dostępne publicznie lub być ściśle kontrolowane. Dodatkowo, uczestnicy mogą być anonimowi lub LimeSurvey może śledzić ich adresy IP. W badaniu przestrzegano zasady ESOMAR o anonimowości i poufności danych identyfikacyjnych oraz teleadresowych.

Zmodyfikowany po badaniu pilotażowym kwestionariusz wywiadu został wykorzystany jako narzędzie właściwego badania ilościowego karier absolwentów UKSW. Kwestionariusz składał się łącznie ze 153 pytań otwartych i zamkniętych (zawierających kafeterię gotowych odpowiedzi), pogrupowanych w 5 sekcji:

- badanie samooceny kompetencji zdobytych przez absolwentów podczas studiów (w stosunku do rynku pracy), satysfakcji ze studiów, sytuacji zawodowej;
- poszukiwanie pracy po ukończeniu studiów;
- sytuacja zawodowa absolwenta na rynku pracy po ukończeniu studiów;
- ocena kompetencji zdobytych podczas studiowania przez pryzmat rynku pracy;
- dane społeczno-demograficzne.

Ankieta zawierała część ogólną i bloki tematyczne skierowane odpowiednio do osób zamierzających kontynuować naukę, pozostających bez zatrudnienia lub pracujących. Część ogólna dotyczyła oceny ukończonego kierunku studiów, sygnalizowanych braków w procesie kształcenia akademickiego, umiejętności rozwiniętych w toku studiów, określenia aktualne-

go statusu absolwenta na rynku pracy oraz jego doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy. Część dla absolwentów aktywnych zawodowo odnosiła się do zdobytego doświadczenia zawodowego, zajmowanego miejsca pracy i jego charakterystyki, zgodności wykonywanej pracy z profilem i poziomem wykształcenia, a także przyczyn ewentualnego zakładania przez absolwentów własnej działalności gospodarczej i określenia jej specyfiki. Część kierowana do osób bezrobotnych miała za zadanie wskazać powody, dla których absolwenci najczęściej nie posiadają pracy. Miała również zbadać czynności podejmowane przez bezrobotnych absolwentów w celu aktywizacji zawodowej. Część adresowana do absolwentów zamierzających kontynuować naukę dotyczyła kwestii z zakresu motywowania do dalszej edukacji oraz ustalenia profilu studiów podejmowanych przez absolwentów.

Ankieta została skonstruowana w taki sposób (m.in. została wyposażona w warunkowe filtry odpowiedzi, kody pytań zamkniętych i podstawowe przykłady kodów pytań otwartych), aby każdy ankietowany poruszał się po formularzu zgodnie z własną i niepowtarzalną ścieżką rozwoju kariery zawodowej, wytyczonej 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 15-20 min. Dane pochodzące z uzyskanych zwrotów ankiet zapisywane były sukcesywnie w bazie systemu LimeSurvey, skąd później zostały wyeksportowane do systemu SPSS/PASW Statistics, w którym poddane były analizie statystycznej przez zespół metodologów i statystyków z Instytutu Socjologii UKSW.

3.3. Struktura próby badawczej

Minimalną wielkość próby oszacowano zgodnie z wzorem:

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

P - oszacowana proporcja w populacji

e - dopuszczalny błąd

n - wielkość próby

N - wielkość populacji

Z - wartość Z wynikająca z przyjętego poziomu ufności.

Dla 95% poziomu ufności Z=1,96.

n - wielkość próby

516

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

Poziom ufności %

N = wielkość populacji generalnej

e = błąd oszacowania %

3.4. System wag – ważenie RIM

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

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

- płeć;
- ukończony stopień studiów;
- forma studiów.

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

3.5. Struktura próby zrealizowanej n=534

Poniżej przedstawiono tabele zmiennych dyferencjacji próby:

Tabela 1 Struktura populacji i struktura próby po wazeniu wg stopni studiów i płci.

Liczba absolwentów rocznika 11/12 z podziałem na stopnie studiów				
Tryb studiów	Liczba absolwentów	%	Próba po weight	Próba %
Studia I stopnia	1686	2,9 ⁴	229	42,9
Studia II stopnia	886	2,6 ²	120	22,6
Jednolite studia magisterskie	1355	4,5 ³	184	34,5
Razem	3927	00¹	534	100
Płeć				
Kobieta	2848	2,5 ⁷	387	72,5
Mężczyzna	1079	7,5 ²	147	27,5
Razem	3927	00¹	534	100

Źródło: Biuro Karier UKSW.

Tabela 2 Odsetkowa struktura próby wg płci (po wazeniu).

Płeć		%
Kategorie	Mężczyzna	27,5
	Kobieta	72,5
	Ogółem	100,0

Źródło: Biuro Karier UKSW.

Tabela 3 Odsetkowa struktura próby wg wieku (po wazeniu).

Wiek w kategoriach		%
Kategorie	do 23 lat	29,3
	od 24 do 25 lat	44,7
	od 26 do 27 lat	14,5
	od 28 do 30 lat	6,7
	30+	4,7
	Ogółem	100,0

Źródło: Biuro Karier UKSW.

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Tabela 4 Odsetkowa struktura próby wg ukończonego stopnia studiów (po ważeniu).

Ukończony stopień studiów		%
Kategorie	I stopień	42,9
	II stopień	22,6
	Jednolity magisterski	34,5
	Ogółem	100,0

Źródło: Biuro Karier UKSW.

Tabela 5 Odsetkowa struktura próby wg formy studiów (po ważeniu).

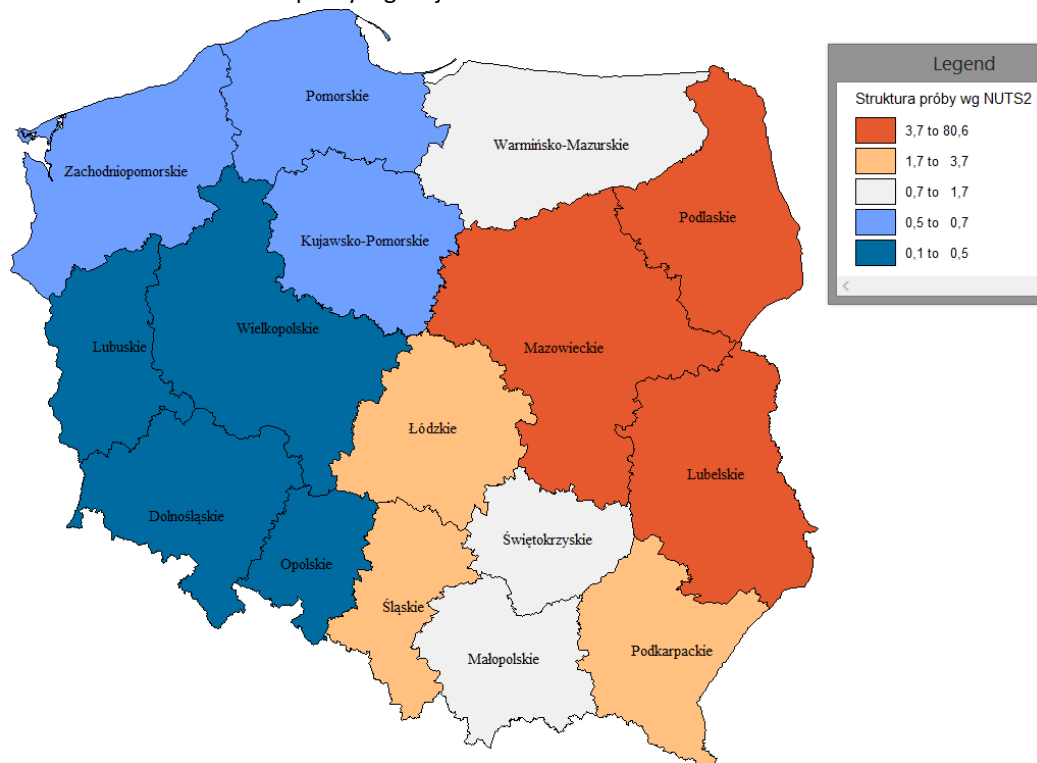
Forma studiów		I stopnia	II stopnia
		%	%
Kategorie	Studia stacjonarne	76,9	77,7
	Studia niestacjonarne (tryb zaoczny)	22,5	21,8
	Studia niestacjonarne (tryb eksternistyczny)	,6	,5
	Ogółem	100,0	100,0

Źródło: Biuro Karier UKSW.

Na kartogramach zaprezentowano przestrzenne rozkłady próby według NUTS2 (województwa) oraz ukończonego stopnia studiów. NUTS2 - Nomenklatura Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych na poziomie województw. Akceptacja podziałów terytorialnych zawarta w Nomenklaturze Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NUTS) umożliwiła przestrzenne powarstwowanie próby według województw.

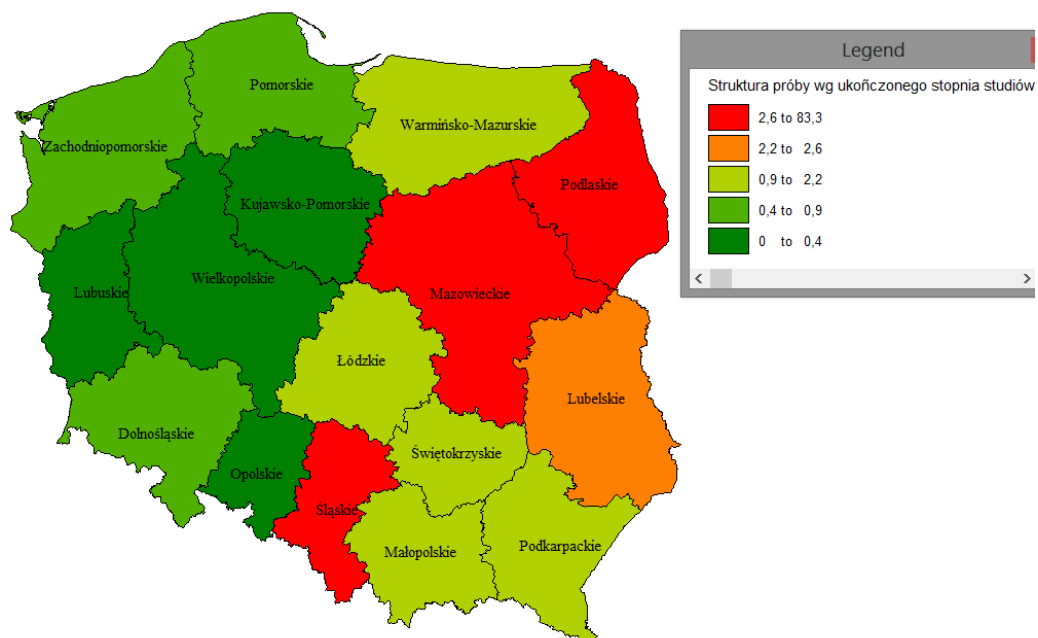
Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Kartogram 1 Przestrzenna struktura próby wg województw – NUTS2.



Źródło: Biuro Karier UKSW.

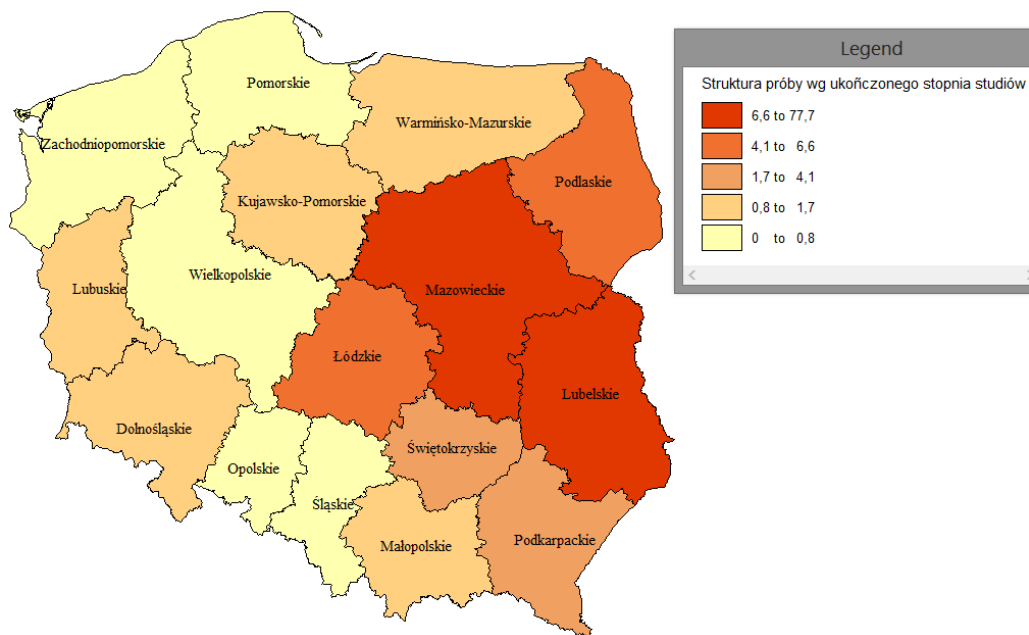
Kartogram 2 Przestrzenna struktura próby wg ukończonego stopnia studiów (studia I stopnia).



Źródło: Biuro Karier UKSW.

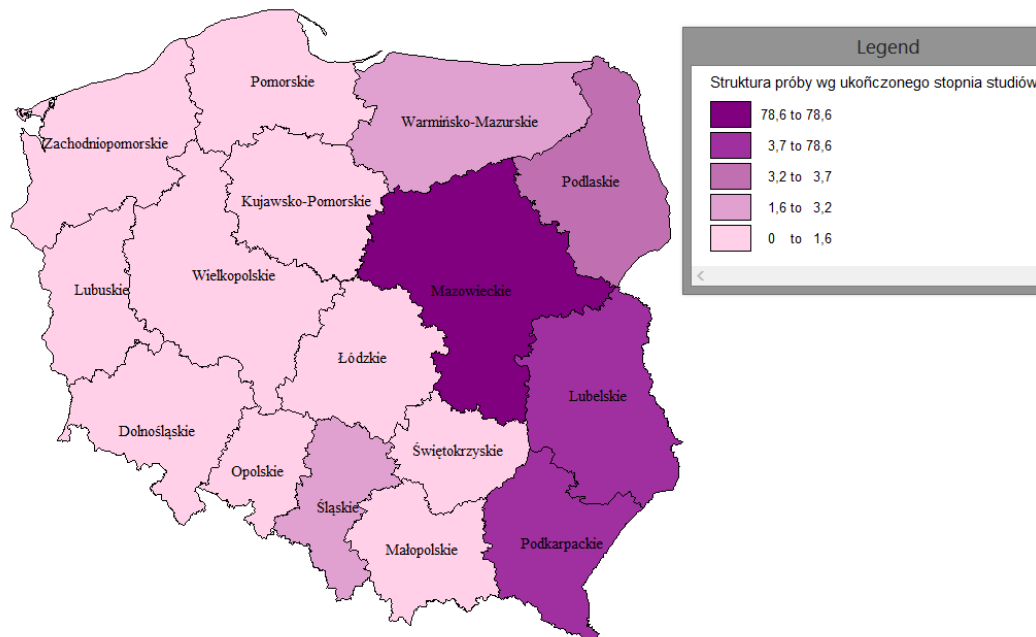
Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Kartogram 3 Przestrzenna struktura próby wg ukończonego stopnia studiów (studia II stopnia).



Źródło: Biuro Karier UKSW.

Kartogram 4 Przestrzenna struktura próby wg ukończonego stopnia studiów (jednolite studia magisterskie).



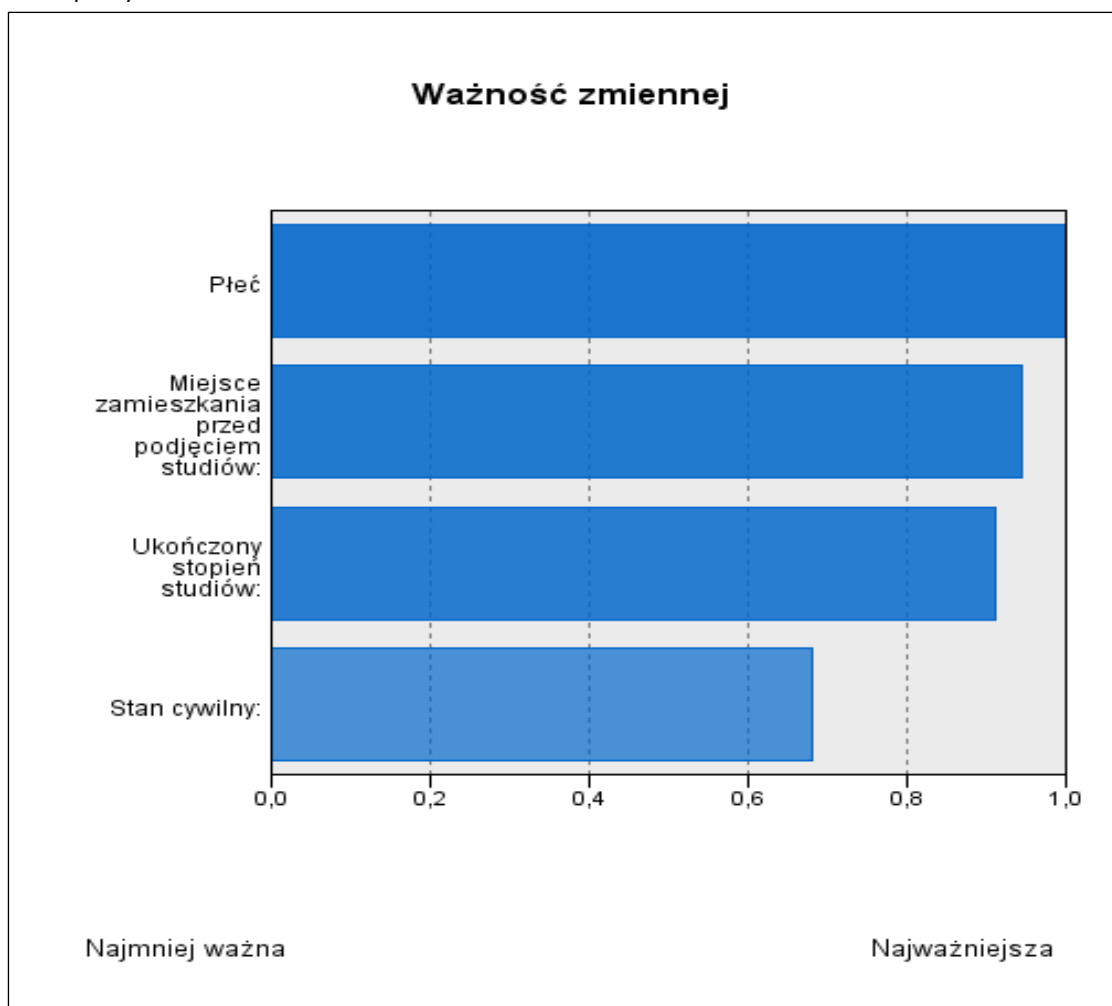
Źródło: Biuro Karier UKSW.

W celu identyfikacji naturalnych (nie prededefiniowanych) segmentów absolwentów UKSW zastosowano dwustopniową analizę skupień². Analizę skupień stosujemy, gdy chcemy

² Skupienie - 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.; E. Gatnar, M. Walesiak (red.), *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Wrocław 2004, s. 317.

wyróżnić grupy obiektów podobnych, w przypadku gdy obiekty te są opisane przez więcej niż jedną cechę. Interpretacyjną zaletą stosowania procedury segmentacji jest wyodrębnienie kategorii absolwentów według zaproponowanych zmiennych, co logicznie przekłada się na grupy, do których może być kierowany przekaz promocyjny/reklamowy/informacyjny w przygotowywanych i realizowanych kampaniach promocyjno-informacyjnych. Drugą zaletą stosowanej procedury jest jednoznaczne rozpoznanie i sprofilowanie absolwentów UKSW. Przy wprowadzeniu 4 predyktorów (płeć, miejsce zamieszkania przed rozpoczęciem studiów, ukończony stopień studiów i stan cywilny) uzyskano 7 homogenicznych grup absolwentów. Z perspektywy zmiennych kluczowych dla przypisania absolwentów do poszczególnych segmentów wysoki wskaźnik istotności dotyczy zmiennych płeć i miejsce zamieszkania przed rozpoczęciem studiów. Niski wskaźnik istotności poniżej 0,7 dotyczy stanu cywilnego. Oznacza to, że w profilowaniu absolwentów najważniejszymi zmiennymi, które kategoryzują absolwentów jest płeć i miejsce pochodzenia.

Skala predyktora.



Źródło: Opracowanie własne.

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Poniżej tabelaryczny efekt segmentacji absolwentów UKSW.

Tabela 6 Segmentacja absolwentów UKSW według hierarchicznej analizy skupień.

Grupy

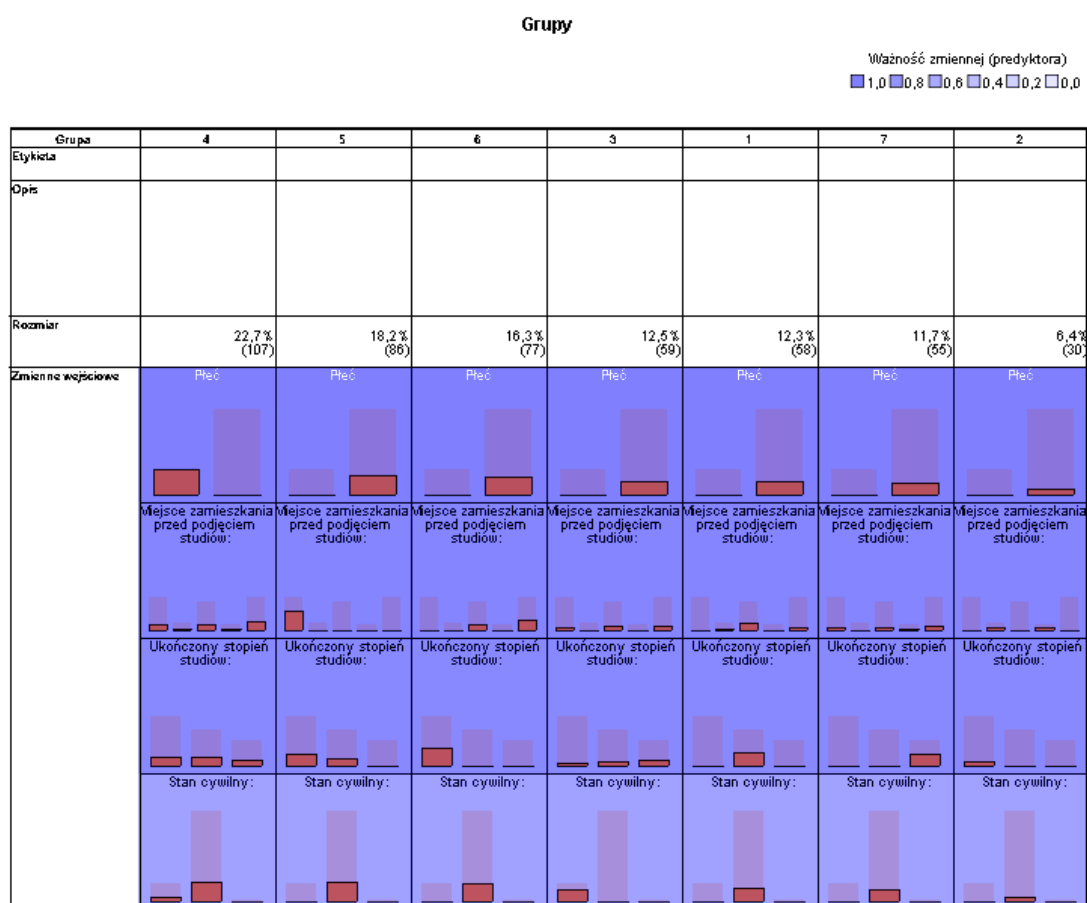
Ważność zmiennej (predyktora)
■ 1,0 ■ 0,8 ■ 0,6 ■ 0,4 ■ 0,2 ■ 0,0

Grupa	4	5	6	3	1	7	2
Etykieta							
Opis							
Rozmiar	22,7% (107)	18,2% (86)	16,3% (77)	12,5% (59)	12,3% (58)	11,7% (56)	6,4% (30)
Zmienne wejściowe	Płeć mężczyzna (100,0%)	Płeć kobieta (100,0%)	Płeć kobieta (100,0%)	Płeć kobieta (100,0%)	Płeć kobieta (100,0%)	Płeć kobieta (100,0%)	Płeć kobieta (100,0%)
	Miejsce zamieszkania przed podjęciem studiów: miasto powyżej 500 tys. mieszkańców (39,3%)	Miejsce zamieszkania przed podjęciem studiów: wieś (100,0%)	Miejsce zamieszkania przed podjęciem studiów: miasto powyżej 500 tys. mieszkańców (62,3%)	Miejsce zamieszkania przed podjęciem studiów: miasto 10-100 tys. mieszkańców (35,8%)	Miejsce zamieszkania przed podjęciem studiów: miasto 10-100 tys. mieszkańców (53,4%)	Miejsce zamieszkania przed podjęciem studiów: miasto powyżej 500 tys. mieszkańców (32,7%)	Miejsce zamieszkania przed podjęciem studiów: miasto do 10 tys. mieszkańców (56,7%)
	Ukończony stopień studiów: I stopień (39,3%)	Ukończony stopień studiów: I stopień (64,0%)	Ukończony stopień studiów: I stopień (100,0%)	Ukończony stopień studiów: jednolity magisterski (40,7%)	Ukończony stopień studiów: II stopień (100,0%)	Ukończony stopień studiów: jednolity magisterski (100,0%)	Ukończony stopień studiów: I stopień (76,7%)
	Stan cywilny: panna/kawaler (60,4%)	Stan cywilny: panna/kawaler (100,0%)	Stan cywilny: panna/kawaler (100,0%)	Stan cywilny: zamężna/żonaty (33,2%)	Stan cywilny: panna/kawaler (100,0%)	Stan cywilny: panna/kawaler (100,0%)	Stan cywilny: panna/kawaler (76,7%)

Źródło: Opracowanie własne.

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Tabela 7 Segmentacja absolwentów UKSW według hierarchicznej analizy skupień - rozkłady częstości wskaźń.



Źródło: Opracowanie własne.

Owe 7 segmentów absolwentów stanowi najbardziej wyraziste i możliwe do sprofilowania kategorie absolwentów UKSW. Oprócz określenia targetów dla działań kampanijnych segmentacja umożliwi 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 społeczno-demograficznych. Uzasadnieniem zróżnicowania oferty są różnice normatywne (normy), aksjologiczne (wartości) i startowe kapitały społeczno-kulturowe.

Analiza 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). W macierzy danych możliwe było łączenie kategorii, dodawanie, agregowanie, transponowanie, dzielenie i łączenie zbiorów danych, dodawanie rekordów lub cech z innych źródeł danych.

System analityczny PASW Statistics, w połączeniu z dodatkowymi modułami, udostępnił szereg statystyk i technik analitycznych od podstawowych, jak statystyki opisowe (np.: średnia, mediana, percentyle) pozwalające na wyczerpujący opis statystyczny i eksplo-

rację danych, poprzez analizę tabelaryczną, testy statystyczne, korelacje, po analizie wielowymiarowe jak analiza regresji, analiza czynnikowa, analiza skupień, conjoint, dyskryminacji, korespondencji i wiele innych (szczegóły dot. dostępności poszczególnych technik dostępne są w Specyfikacji każdego z modułów). PASW Statistics Base umożliwił tworzenie 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 mogą być wyliczone dla każdej z komórek i podsumowań.

PASW Statistics Base udostępnił szerokie spektrum technik statystycznej analizy danych, w tym między innymi:

- raportowanie (w tym kostki OLAP);
- statystyki opisowe;
- analizy korelacyjne oraz testy nieparametryczne;
- w połączeniu z dodatkowymi modułami — techniki wielowymiarowe: wieloraka regresja liniowa i nieliniowa, regresja logistyczna, techniki regresyjne dla cech jakościowych, regresja podwójną metodą najmniejszych kwadratów, wielowymiarowa analiza wariancji, analiza dyskryminacyjna.

3.6. Realizacja badania

Technicznie badanie rozpoczynało się od wyrażenia przez absolwenta zgody na udział w badaniu oraz gromadzenie i przetwarzanie jego danych osobowych (w formie papierowego „*Oświadczenia o przetwarzaniu danych osobowych*”, własnoręcznie podpisanego i złożonego w Biurze Karier). Następnie każdemu uczestnikowi badania za pośrednictwem poczty elektronicznej wysyłano unikalny link do ankiety (token) wraz z zaproszeniem do jej wypełnienia. Uniemożliwiało to kilkukrotne wypełnienie formularza przez jednego respondenta.

Uczestnicy, którzy w ciągu 5 dni nie wypełnili kwestionariusza, otrzymywali wiadomość e-mail z ponowną prośbą o wzięcie udziału w badaniu (tzw. monit). W sytuacji, gdy obie próby wirtualnej formy kontaktu z respondentem zawiodły z powodu braku spodziewanego responsu lub uzyskania niekompletnego kwestionariusza wywiadu (niemożności przeprowadzenia badania techniką CAWI bez zmiennych metryczkowych), po upływie tygodnia od momentu wysłania przypomnienia, absolwenci byli telefonicznie zachęceni do wypełnienia ankiety *on-line* lub w przypadku sugestii wyrażanej przez absolwentów realizowano badanie techniką CATI (wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny).

Badanie zrealizowane zostało po upływie minimum 6 miesięcy od ukończenia studiów przez absolwentów w dwóch turach:

- I tura: maj - czerwiec 2013 r. (obejmująca osoby, które ukończyły studia do X 2012 r. włącznie);
- II tura: lipiec 2013 – sierpień 2013 r. (obejmująca osoby, które ukończyły studia w XI i XII 2012r.);

przy założeniu, że badanie każdego rocznika będzie odbywało się trzykrotnym pomiarem:

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

- I pomiar: po 6 miesiącach od ukończenia studiów;
- II pomiar: po trzech latach od ukończenia studiów;
- III pomiar: po pięciu latach od ukończenia studiów.

Wśród grupy absolwentów, której dotyczy raport, pomiar zostanie przeprowadzony jeszcze dwukrotnie. Niniejszy raport będzie zestawiony z raportami, które powstaną na podstawie kolejnych pomiarów tej samej populacji po 3 i po 5 latach. Otrzymany zbiór danych umożliwi dokonanie analiz w szeregach czasowych i prognozowanie zjawisk.

4. OCENA POZIOMU STUDIÓW I WARUNKÓW KSZTAŁCENIA

Wśród badanych 18,5% absolwentów studiów I stopnia oraz 7,9% absolwentów II stopnia, jak również 15,5% absolwentów studiów jednolitych magisterskich, zadeklarowało **chęć ponownego podjęcia studiów na UKSW i na tym samym kierunku studiów**, w sytuacji gdyby mieli możliwość dokonania powtórnego wyboru rodzaju studiów i uczelni. Respondenci, gdyby **podejmowali decyzje o studiowaniu na innej uczelni, zmieniliby także kierunek studiów**:

- I stopień – 10,7% wskazań;
- II stopień – 7,1% wskazań;
- jednolite magisterskie – 7,7% wskazań.

Znaczna część absolwentów w chwili przeprowadzania badania uważała, że trafnie dokonała wyboru uczelni, jak i kierunku studiów i nie żałowała swojej decyzji. Potwierdzenia tej hipotezy można szukać w wyrażonej przez studentów UKSW – przyszłych absolwentów - w badaniu *Universum Student Survey 2012*³ satysfakcji z UKSW. Aż 73% studentów UKSW dobrze (z czego 10% bardzo dobrze) oceniło swoją uczelnię. W tegorocznej zaś edycji badania *Universum Student Survey 2013*⁴ średnia chęć zarekomendowania UKSW swoim znajomym wyniosła wśród studentów UKSW aż 7,5 w 10 stopniowej skali.

Przeprowadzone badanie absolwentów pozwala zaobserwować, że poziom zadowolenia z uczelni nie tylko nie spada wraz z momentem jej ukończenia, a wręcz rośnie, o czym świadczy fakt, iż **81,8% absolwentów wyraziło chęć zarekomendowania uczelni swoim znajomym**. Zobrazowaniem wysokiego poziomu zadowolenia były komentarze stanowiące uмотywowanie wybranej odpowiedzi, w większości o nacechowaniu pozytywnym, m.in.:

Jest to nowoczesna uczelnia otwarta na potrzeby studentów, z dobrą kadrą dydaktyczną o odpowiednich kompetencjach i kulturze osobistej, a ponadto stwarza wiele możliwości realizowania się w roli studenta.

Opinie negatywne w tym przypadku charakteryzowały się niższym procentem wskazań - **18,2%**. Przedmiotem krytyki była m.in.: niedogodna lokalizacja uczelni, niski udział zajęć praktycznych w programie studiów, a także niedostosowana do potrzeb rynkowych oferta edukacyjna. Egzemplifikacja poniżej:

Program nauczania na kierunkach humanistycznych w słabym stopniu dostosowany do potrzeb generowanych przez rynek pracy. Mało zajęć, które uczą nas praktycznych umiejętności. Zbyt dużo przedmiotów ogólnych (...).

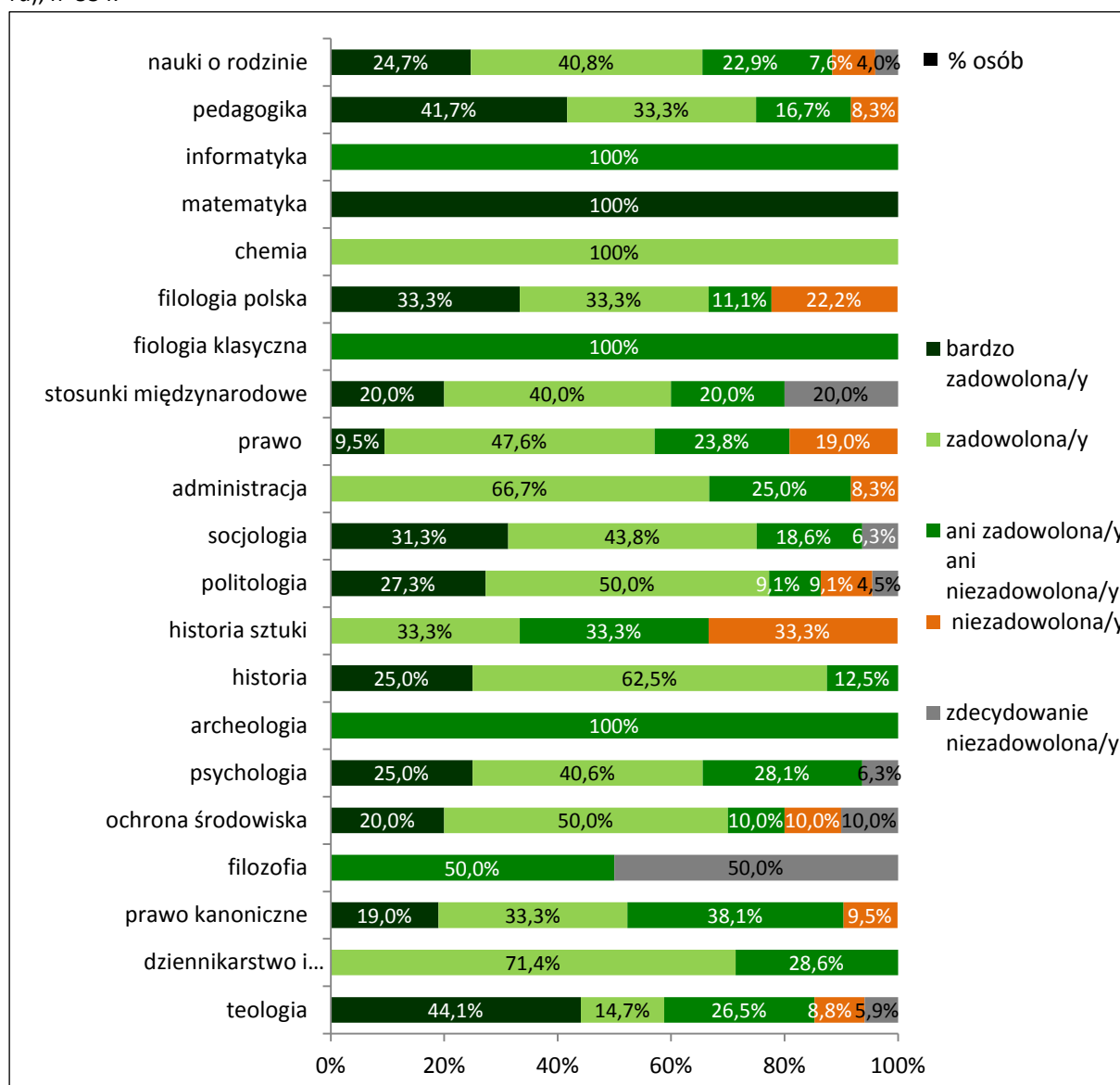
Poziom satysfakcji absolwentów poszczególnych kierunków studiów z wybranej ścieżki edukacyjnej na UKSW przedstawia wykres 1.

³ Zob. *Universum Student Survey 2012*, University Report Polish Edition Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Humanities/Liberal/Arts/Education, 2012.

⁴ Zob. *Universum Student Survey 2013*, University Report Polish Edition Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, All Students, 2013.

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Wykres 1 Struktura zadowolenia absolwentów UKSW według kierunku studiów (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



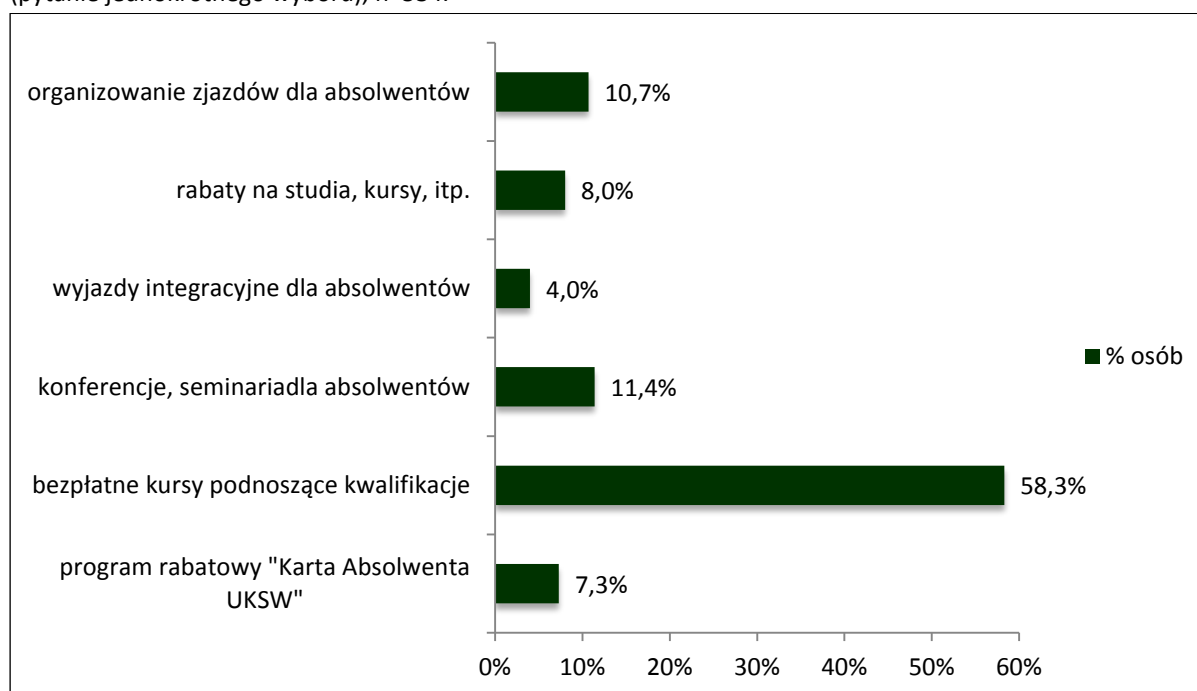
Źródło: Opracowanie własne.

Wizualizacja poziomu zadowolenia ze studiów dla pozostałych kierunków nie była możliwa ze względu na brak wystarczająco licznych podstaw statystycznych (stosunek kategorii do liczby kierunków studiów).

Wysoki poziom zadowolenia z oferowanych usług edukacyjnych przekłada się również na deklarowaną przez absolwentów UKSW chęć utrzymywania kontaktów z uczelnią po zakończeniu studiów, co ilustruje poniższy wykres.

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Wykres 2 Działania zachęcające absolwentów do utrzymywania kontaktów z uczelnią po zakończeniu studiów (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Najbardziej pożądanym przez absolwentów działaniem podejmowanym przez uczelnię, zachęcającym do pozostania w kontakcie z uniwersytetem po zakończeniu swojej edukacji, **była oferta bezpłatnych kursów podnoszących kwalifikacje** (największy procent wskazań - 58,3%). Dodatkowo 11,4% respondentów wskazało na możliwość uczestnictwa w **konferencjach, seminariach i wykładach**. Potwierdzeniem dla wyrażonych w ankiecie pozytywnych opinii na temat dobrej atmosfery panującej podczas studiowania, może być również fakt, że 10,7% absolwentów deklaruowało udział **w zjazdach organizowanych dla absolwentów UKSW**.

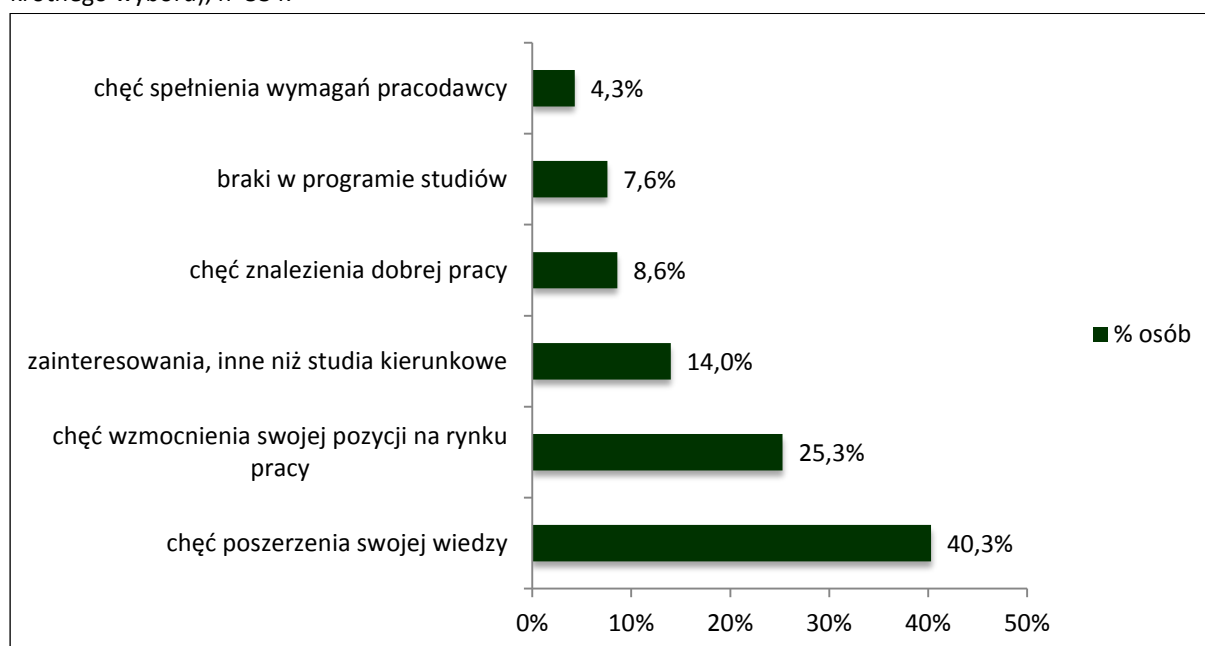
5. PROCES WEJŚCIA ABSOLWENTA UKSW NA RYNEK PRACY

Z prowadzonych analiz demograficznych wynika, że populacja Polski będzie systematycznie spadała do 36,8 mln w 2030 roku, czyli zmniejszy się o ponad 3%. Tendencje depopulacyjne osób w wieku 15-19 lat w Polsce będą trwałe w przyszłości – najniższa wartość jest prognozowana dla 2025 roku. W kolejnych pięciu latach tendencja ta ulegnie odwróceniu i nastąpi wzrost o 11%. W konsekwencji tych zmian udział osób w tym wieku w populacji będzie systematycznie malał do 2024 roku. Na Mazowszu trend będzie słabszy niż w obszarze referencyjnym (Polska) i wcześniej ulegnie inwersji ze względu na korzystne wskaźniki migracji, ale depopulacja definiowała będzie lokalne polityki kształcenia zawodowego w regionie. Wskaźnik NEET (odsetek osób młodych, które nie uczą się i nie pracują) dla Polski wyraźnie wskazuje, iż jednym z podstawowych problemów strukturalnych jest niskie zaangażowanie absolwentów po ukończeniu edukacji na rynku pracy. Wskaźnik ten w Polsce wynosi 24,3%, w tym odsetek osób biernych zawodowo wynosi 14,4%. W krajach skandynawskich (Dania, Finlandia, Norwegia) wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 6-9%, a więc jest istotnie niższy.

Powyższe dane wskazują, że proces wejścia absolwenta na rynek pracy stanowi nie tylko bardzo ważny, ale także bardzo trudny w dzisiejszych czasach etap w życiu młodego człowieka. Sam dyplom wyższej szkoły w większości przypadków przestał już wystarczać, nie gwarantując wymarzonej posady. Na współczesnym rynku pracy od absolwentów oczekuje się nie tylko wiedzy, konkretnych umiejętności i kompetencji, ale także doświadczenia zawodowego lub „parazawodowego” zdobywanego jeszcze w trakcie studiów.

Absolwenci UKSW, świadomi coraz bardziej konkurencyjnego rynku pracy, aktywność w podnoszeniu swoich kwalifikacji zaczynają przejawiać już w trakcie studiów. Ich działalność w tym zakresie można podzielić na następujące obszary: poszukiwanie dodatkowych form kształcenia - zarówno na uczelni, np.: w postaci studiów na innym kierunku, jak i poza nią – w postaci praktyk zawodowych oraz angażowania się w różnego rodzaju przedsięwzięcia i projekty uczelniane.

Wykres 3 Przyczyny podjęcia dodatkowego kształcenia przez absolwentów w trakcie studiów (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci (w większości jednolitych studiów magisterskich – 17,7%) decydowali się na podjęcie dodatkowego kształcenia w celu poszerzenia wiedzy (40,3%). Pragnienie wzmocnienia swojej pozycji na rynku pracy (ogółem - 25,3%) zadeklarowało 10,2% absolwentów jednolitych studiów magisterskich oraz 9,1% absolwentów studiów I stopnia, co może świadczyć o ich świadomości konieczności nieustannego doskonalenia swoich umiejętności i poszerzania wiedzy. Własne zainteresowania, inne niż studia kierunkowe, stały się ważnym bodźcem do podjęcia dodatkowego kształcenia dla ogółem 14% absolwentów.

Wartym odnotowania, choć nie najczęściej wskazywanym powodem podejmowania przez absolwentów dodatkowego kształcenia były braki w programie studiów (7,6% respondentów), z czego 3,8% stanowiły odpowiedzi absolwentów studiów I stopnia, 2,7% absolwentów jednolitych studiów magisterskich oraz 1,1% absolwentów studiów drugiego stopnia.

5.1. Zagraniczna mobilność edukacyjna

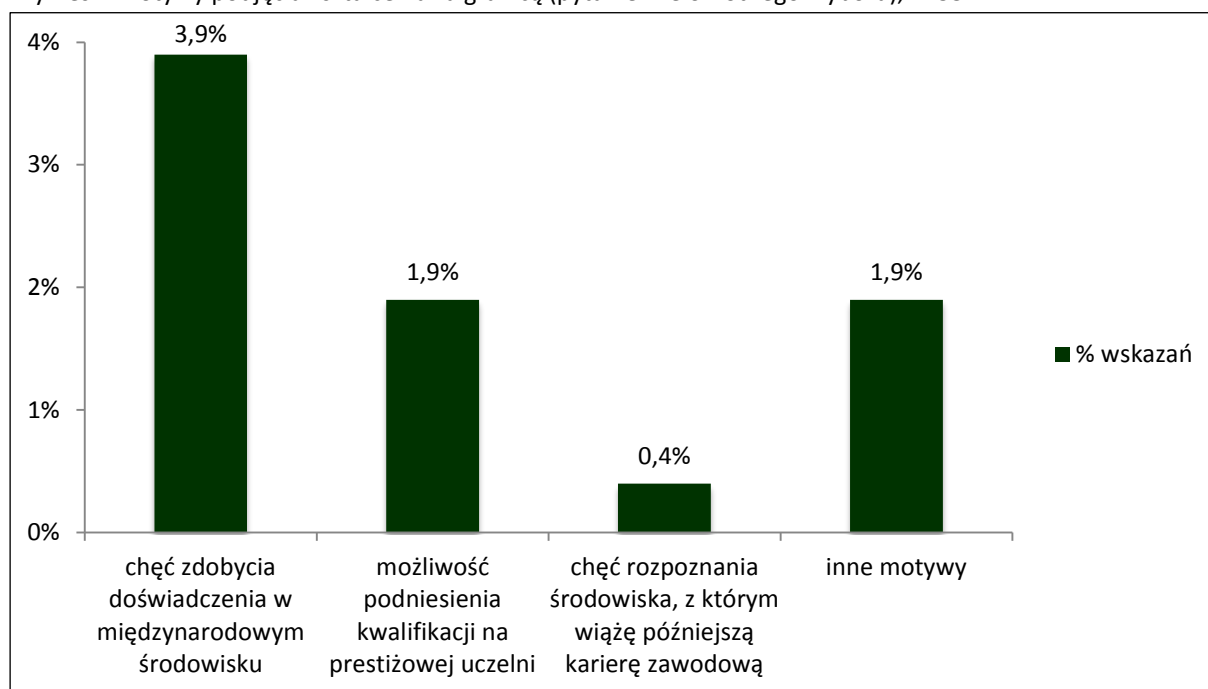
Ponad 6% respondentów (wśród których znaleźli się absolwenci studiów I, II stopnia, a także jednolitych studiów magisterskich) podjęło kształcenie za granicą, w ciągu przynajmniej jednego semestru studiów.

Formy kształcenia za granicą

Studenci podejmowali kształcenie za granicą przede wszystkim w formie wymiany studenckiej (3,4% wskazań). Natomiast drugą co do wielkości grupę tworzyły osoby, które

zdecydowały się na poszerzenie swoich umiejętności z zakresu języków obcych poprzez uczestniczenie w zagranicznych kursach językowych (1,1% wskazań).

Wykres 4 Motywy podjęcia kształcenia za granicą (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.



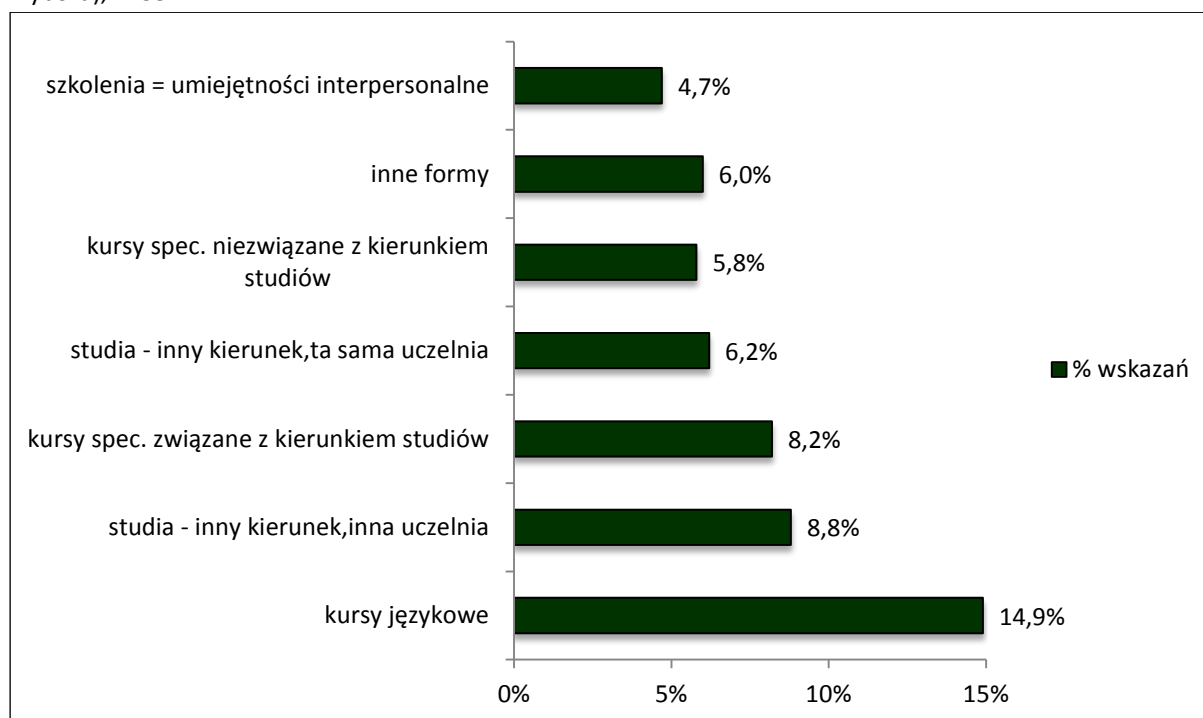
Źródło: Opracowanie własne.

Zauważamy wysoki poziom zmienności odpowiedzi w tym zakresie - wynik zrealizowanego w 2013 roku przez *Universum badania studentów UKSW*⁵, spośród których już 16% zadeklarowało chęć podjęcia pierwszej pracy poza granicami kraju, może wskazywać na rosnącą świadomość wartości zagranicznej edukacji.

5 Zob. *Universum Student Survey 2013*, University Report Polish Edition Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, All Students, 2013.

5.2. Formy i dziedziny dodatkowego kształcenia

Wykres 5 Formy dodatkowego kształcenia podejmowane przez absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Najpopularniejszą formą dodatkowego kształcenia wskazywaną przez respondentów są **kursy językowe**, które stanowiły ogółem **14,9% wskazań**. Absolwenci w zdecydowanej większości deklarowali pragnienie nauki języka angielskiego. Alumni, którzy na ścieżce swojego rozwoju zaplanowali poszerzenie zdobytej już wiedzy oraz umiejętności, czy też zdobywanie zupełnie nowych doświadczeń - podejmowali dalsze kształcenie w formie studiów na innej uczelni (8,8% wskazań), wybierając często zupełnie odmienny kierunek od obecnie studiowanego, np.: budownictwo, gospodarkę przestrzenną, pielęgniarstwo, wychowanie fizyczne, czy też zarządzanie zasobami ludzkimi. Największy odsetek w tej grupie stanowili absolwenci jednolitych studiów magisterskich (4,5% wskazań), następnie absolwenci studiów I stopnia (2,8% wskazań).

8,2% respondentów kończyło kursy specjalistyczne związane z kierunkiem studiów, wśród których najczęściej wymieniali:

- kurs HTML;
- kursy z zakresu marketingu i PR w ramach UE;
- warsztat pracy doradcy zawodowego – CSiDZ UKSW;
- zarządzanie w konflikcie, zarządzanie zmianą – CSiDZ UKSW;
- kurs na wychowawcę kolonijnego oraz kurs na kierownika wycieczek;
- kurs redaktora merytorycznego - Polskie Towarzystwo Wydawców Książek;
- wstęp do psychoterapii – Laboratorium Psychoedukacji;

- kurs pedagogiczno-katechetyczny – UKSW;
- kurs z historii tkanin - Muzeum Narodowe w Warszawie.

Wartą odnotowania formą dodatkowego kształcenia, na którą wskazali badani, były studia na innym kierunku, ale na tej samej uczelni (6,0% wskazań). Najchętniej wybieranym przez absolwentów drugim kierunkiem były:

- prawo;
- pedagogika;
- prawo kanoniczne.

Zdecydowanie rzadziej wybierano: filologię polską, historię, politologię.

Absolwenci wskazywali także „inne formy kształcenia” (6,0% wskazań), które mogli sami zdefiniować. W ramach tych form deklarowali:

- kurs sprzedaży wizerunku;
- kurs z zakresu samokształcenia osobistego;
- kursy umiejętności pracy z grupą (Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Warszawie);
- warsztaty na temat przedsiębiorczości oraz warsztaty z zakresu reklamy organizowane przez Brief;
- kurs Event Management w Szkole Mistrzów Reklamy;
- szkolenie z zakresu emisji głosu.

Najmniejszym zainteresowaniem spośród dodatkowych form kształcenia cieszyły się kursy specjalistyczne niezwiązane z kierunkiem studiów, szczególnie szkolenia dotyczące umiejętności interpersonalnych (4,7% wskazań). Brak świadomości oczekiwań pracodawców w zakresie kompetencji „miękkich” wśród absolwentów UKSW może być niepokojący.

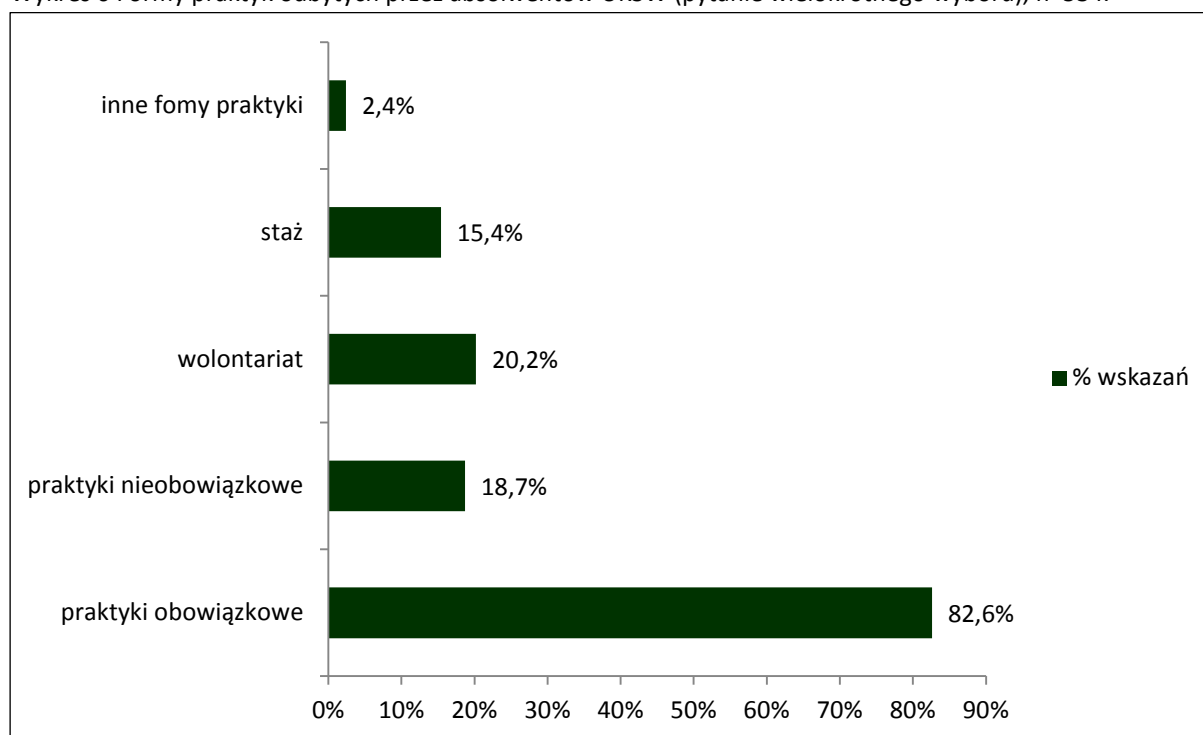
Dziedziny dodatkowego kształcenia

Respondenci wskazywali maksymalnie 3 dziedziny, w zakresie których podejmowali dodatkowe kształcenie. Do najczęściej wymienianych przez nich dziedzin należały: języki obce (12,4% wskazań), nauki humanistyczne i sztuka (6,0% wskazań) oraz marketing, promocja i reklama (również 6,0% wskazań), psychologia (4,9% wskazań), prawo i procedury administracyjne (4,5% wskazań). 7,1% wskazań stanowiły „inne formy kształcenia”, między innymi: medycyna, pedagogika, hipoterapia, muzyka, sport, resocjalizacja, edukacja przedszkolna i pedagogika rewalidacyjna, politologia.

5.3. Praktyki zawodowe

Obecnie odbycie praktyki zawodowej w wymiarze przewidzianym kierunkiem studiów nie stanowi już przewagi konkurencyjnej na rynku pracy, ale staje się jedynie punktem wyjścia do zdobywania dalszego doświadczenia zawodowego. Młodzi ludzie po ukończeniu studiów stają wobec znanego paradoksu: natrafiają na pracodawców poszukujących nie tylko dobrze wykształconych kandydatów, ale posiadających także szerokie doświadczenie zawodowe. Tym bardziej niepokoi fakt, że na odbycie praktyk nieobowiązkowych wskazywał jedynie prawie co piąty absolwent. Co piąty respondent starał się o zaliczenie obowiązkowych praktyk w ramach odbytego wolontariatu (na co pozwala regulamin praktyk studenckich w przypadku zbieżności z programem praktyk), nie upatrując korzyści, które mogłoby mu przynieść zrealizowanie tejże praktyki na rynku pracy.

Wykres 6 Formy praktyk odbytych przez absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.



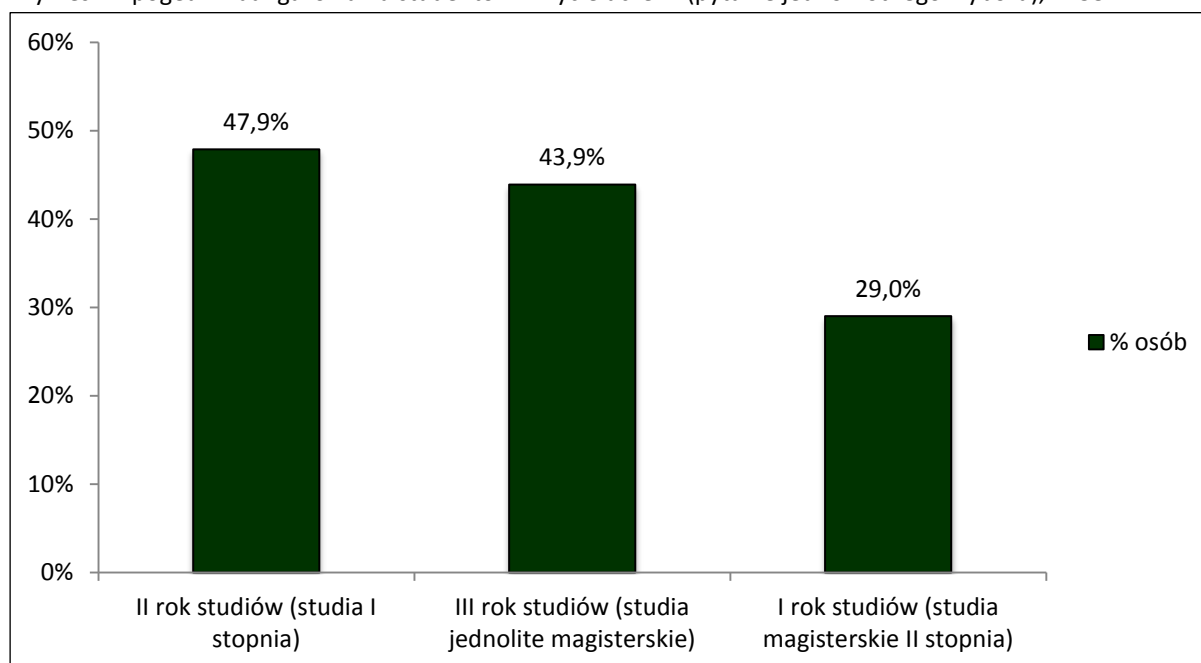
Źródło: Opracowanie własne.

5.4. Udział w życiu uczelni i podejmowanie aktywności studenckiej

38,2% badanych absolwentów zadeklarowało czynny udział w życiu uczelni. Działalność w organizacjach studenckich, uczestnictwo w różnego rodzaju projektach, członkostwo w kołach naukowych, czy też podejmowanie innych aktywności związanych z życiem uczelni, to najczęściej wymieniane przez absolwentów okazje do poszerzenia wiedzy, zdobywania nowych umiejętności, kompetencji, a także doświadczenia przydatnego na konkurencyjnym rynku pracy.

Spośród wszystkich przejawiających aktywność w czasach studenckich absolwentów - 15,9% wskazało na członkostwo w kołach naukowych, jako najpopularniejszą formę swej studenckiej aktywności.

Wykres 7 Apogeum zaangażowania studentów w życie uczelni (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci zostali zapytani także o udział w projektach zespołowych realizowanych podczas studiów. W przypadku odpowiedzi twierdzącej, proszeni byli również o wymienienie form lub nazw projektów, w których uczestniczyli. Najczęściej wskazywali:

- zespołowe badania w ramach koła naukowego;
- konferencje naukowe;
- zespołowa praca dyplomowa;
- projekty realizowane na konserwatoriach;
- granty naukowe w Instytucie PAN;
- badania Ewaluacyjne Sektora Trzeciego;
- debata Oksfordzka UKSW vs. UW.

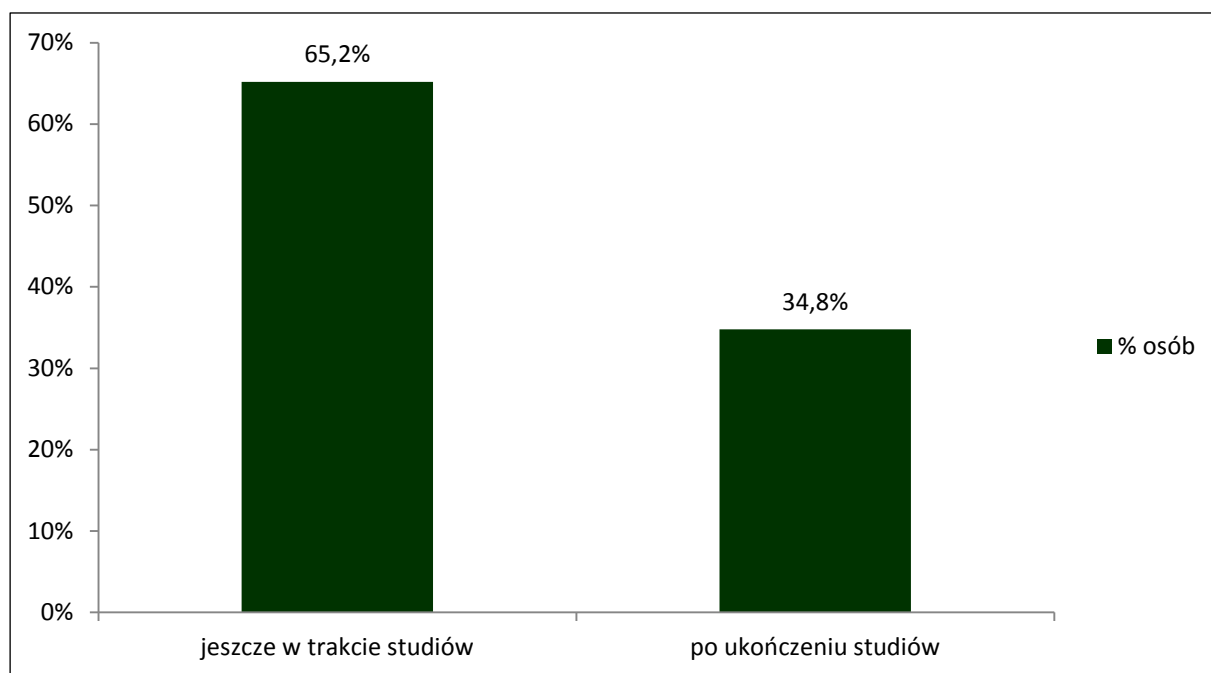
5.5. Aktywność absolwenta UKSW w procesie poszukiwania pracy

Respondentów pod kątem przejawianej aktywności w procesie poszukiwania pracy można podzielić na dwie subpopulacje:

- absolwentów podejmujących aktywność zawodową w trakcie nauki oraz po jej ukończeniu – 59,1%, z czego przeważającą większość tej grupy stanowią absolwenci jednolitych studiów magisterskich – 24,7%;
- absolwentów, którzy nie poszukiwali pracy po ukończeniu studiów – 40,9%, w tej grupie w zdecydowanej większości znaleźli się absolwenci studiów I stopnia stanowiący 25,3%.

Absolwenci, którzy poszukiwali pracy w trakcie nauki oraz po jej ukończeniu

Wykres 8 Moment rozpoczęcia poszukiwania pracy przez absolwentów poszukujących pracy w trakcie studiów lub po ich ukończeniu (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.

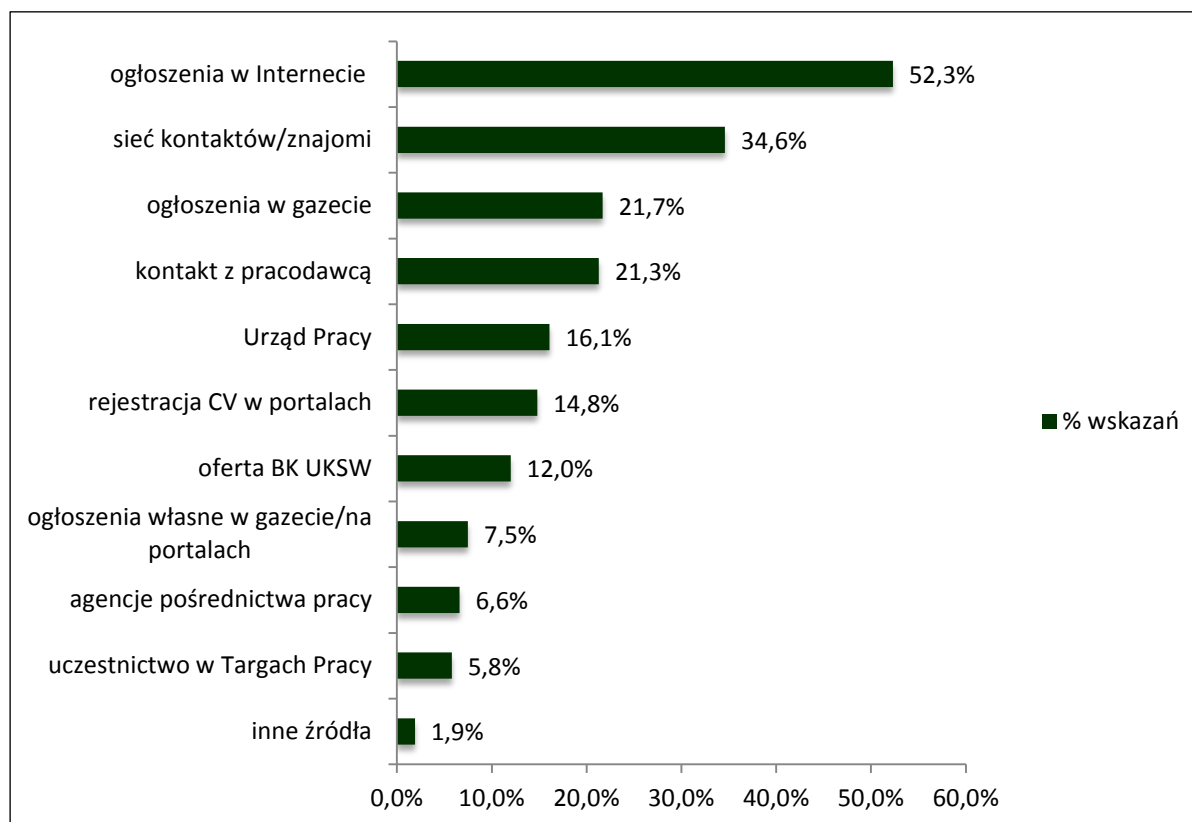


Źródło: Opracowanie własne.

65,2% absolwentów uczelni wykazało się dużą świadomością trudnego rynku pracy i poszukiwało pracy jeszcze podczas studiów. Absolwenci studiów I stopnia deklarowali, że poszukiwali pracy już na pierwszym roku studiów – 56,1%. Absolwenci jednolitych studiów magisterskich rozpoczęli poszukiwania pracy dopiero na czwartym roku – 30,0%, natomiast absolwenci studiów II stopnia zrobili to na drugim roku studiów – 26,8%.

34,8% absolwentów zadeklarowało, że rozpoczęło poszukiwania pracy po ukończeniu studiów, 30,3% z nich poszukiwało pracy w ciągu mniej niż 6 miesięcy po ukończeniu studiów, z czego największą grupę tworzyli absolwenci jednolitych studiów magisterskich (13,7%).

Wykres 9 Najpopularniejsze źródła poszukiwania pracy (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.



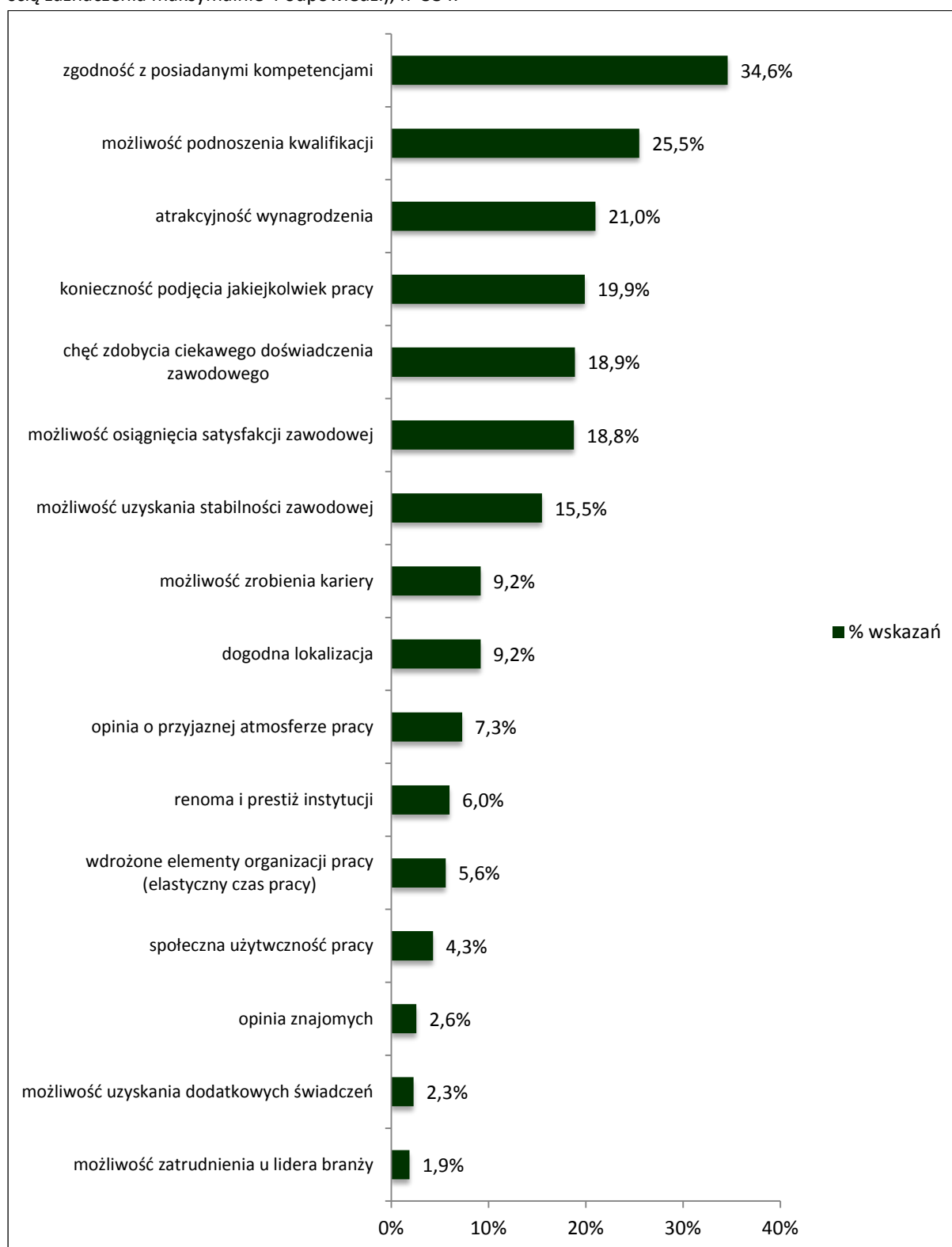
Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci UKSW, którzy szukają pracy, najczęściej korzystają z ogłoszeń zamieszczonych na stronach internetowych (52,3%). Internet zdecydowanie wygrywa z prasą – tam ogłoszeń szuka tylko niecałe 22% absolwentów. Drugim pod względem popularności sposobem poszukiwania pracy jest sieć własnych kontaktów i pomoc znajomych (34,6%). Bardzo słabo ocenione zostały agencje pośrednictwa pracy (6,6%) oraz uczestnictwo w Targach Pracy (5,8%). Należy podkreślić, że **12% respondentów informacje o ofertach pracy czerpie z Biura Karier UKSW.**

Absolwenci, wybierając miejsce pracy, najczęściej biorą pod uwagę to, czy jest ona zgodna z posiadanymi przez nich kompetencjami (34,6%) i czy istnieje możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji w czasie trwania umowy (25,5%). Ważnym czynnikiem, jednak nie najważniejszym, jest atrakcyjność wynagrodzenia (21%). Niemal 20% ankietowanych zmuszona jest do podjęcia pracy, natomiast prawie 19% respondentów chce robić w życiu coś ciekawego oraz mieć satysfakcję. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż opinia znajomych nie jest istotna przy wyborze miejsca pracy (2,6%). Tylko niemal 2% ankietowanych liczy na możliwość zatrudnienia u lidera branży.

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

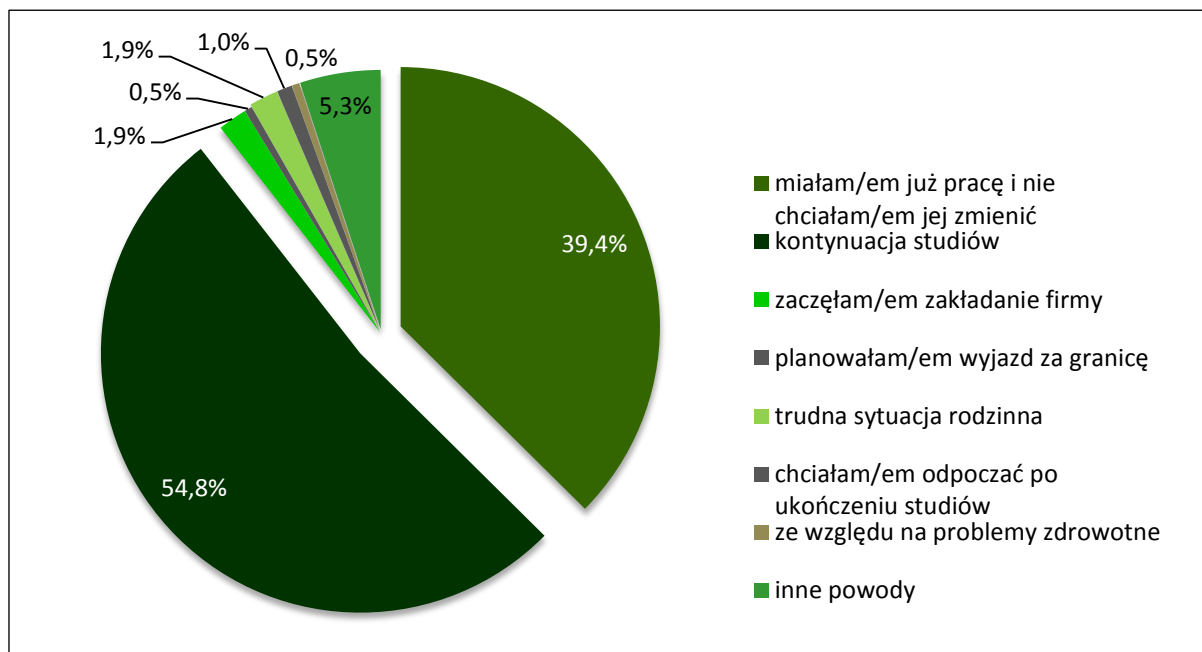
Wykres 10 Czynniki brane pod uwagę przy wyborze miejsca pracy (pytanie wielokrotnego wyboru, z możliwością zaznaczenia maksymalnie 4 odpowiedzi), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci, którzy nie poszukiwali pracy po ukończeniu studiów

Wykres 11 Powody braku rozpoczęcia poszukiwania pracy przez absolwentów po ukończeniu studiów (pytanie jednokrotnego wyboru z filtrem „inne powody”. Suma kategorii do 100% nie obejmuje pytania warunkowego - filtru).



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwentów, którzy nie rozpoczęli procesu poszukiwania pracy po ukończeniu studiów (40,9% badanych), na podstawie uzyskanych odpowiedzi można podzielić na dwie subpopulacje:

- absolwentów, którzy nie poszukiwali pracy, ponieważ już ją mieli i nie chcieli jej zmieniać – 39,4%;
- absolwentów, którzy nie poszukiwali pracy z innych powodów (ponieważ kontynuowali studia, planowali wyjazd za granicę, zaczęli zakładanie własnej firmy, chcieli odpocząć po ukończeniu studiów, z powodu problemów zdrowotnych oraz trudnej sytuacji rodzinnej) – 65,6%.

Absolwenci, którzy nie poszukiwali pracy, ponieważ już ją podjęli i nie chcieli jej zmienić (39,4%)

Absolwenci, którzy reprezentują powyższą grupę podejmowali pracę na różnych etapach edukacji - spośród osób studiujących na jednolitych studiach magisterskich 27,6% podjęło pracę na V roku studiów, natomiast 66,7% z ogółem kończących studia I stopnia oraz 33,3% z kończących ogółem studia II stopnia - podjęło pierwszą pracę jeszcze przed rozpoczęciem studiów.

Badani najczęściej wymieniali trzy najważniejsze powody podjęcia pracy już w czasie studiów:

- finansowe – 48,6%;

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

- pragnienie zdobycia doświadczenia zawodowego – 31,9%;
- zwiększenie szansy znalezienia pracy po studiach – 19,5%.

Grupa absolwentów, którzy nie poszukiwali pracy po ukończeniu studiów z „innych” powodów najczęściej wskazywała na plany kontynuacji nauki – 54,8 % (z czego 47,6% stanowili absolwenci studiów I stopnia).

6. SYTUACJA ZAWODOWA ABSOLWENTA UKSW NA RYNKU PRACY PO UKOŃCZENIU STUDIÓW

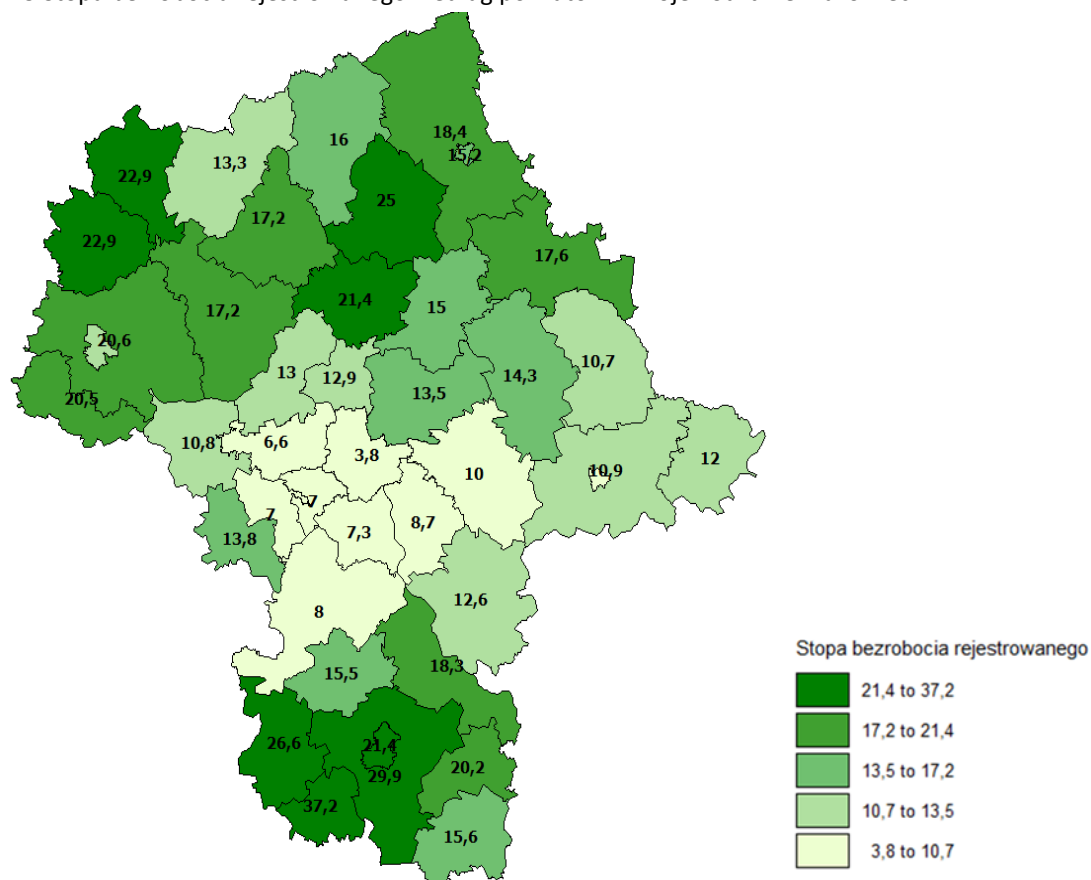
6.1. Ogólna charakterystyka systemu oświaty i rynku pracy w województwie mazowieckim

Województwo mazowieckie jest regionem o największych w Polsce przestrzennych dysproporcjach rozwoju społeczno-gospodarczego. Można je podzielić na dwa obszary:

- I. metropolitalny warszawski – o najwyższym stopniu rozwoju gospodarczego w Polsce;
- II. pozostałą część województwa – charakteryzującą się wskaźnikami rozwoju ekonomicznego znacznie poniżej średniej krajowej, a także występowaniem rejonów o skrajnie niskim poziomie rozwoju gospodarczego.

Warszawa i przyległe powiaty to rejon o bardzo dobrej sytuacji, zaś obrzeża często króć sytuują się dużo powyżej średniego bezrobocia w kraju. Wskaźniki bezrobocia w poszczególnych powiatach zaprezentowano na kartogramie poniżej.

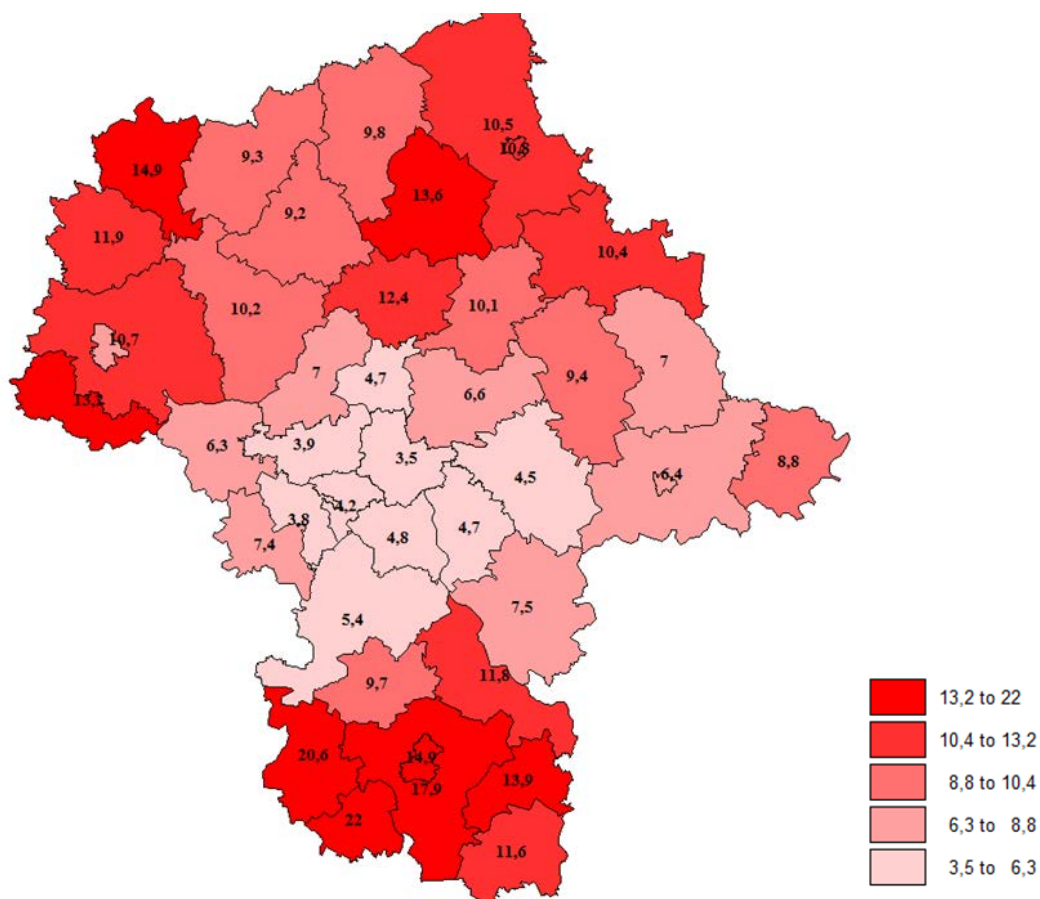
Kartogram 5 Stopa bezrobocia rejestrowanego według powiatów w województwie mazowieckim.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Bazy Danych Lokalnych GUS.

W przypadku wskaźnika zatrudnienia sytuacja na Mazowszu nie odbiega znacznie od sytuacji w reszcie kraju.

Kartogram 6 Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym według powiatów w województwie mazowieckim.

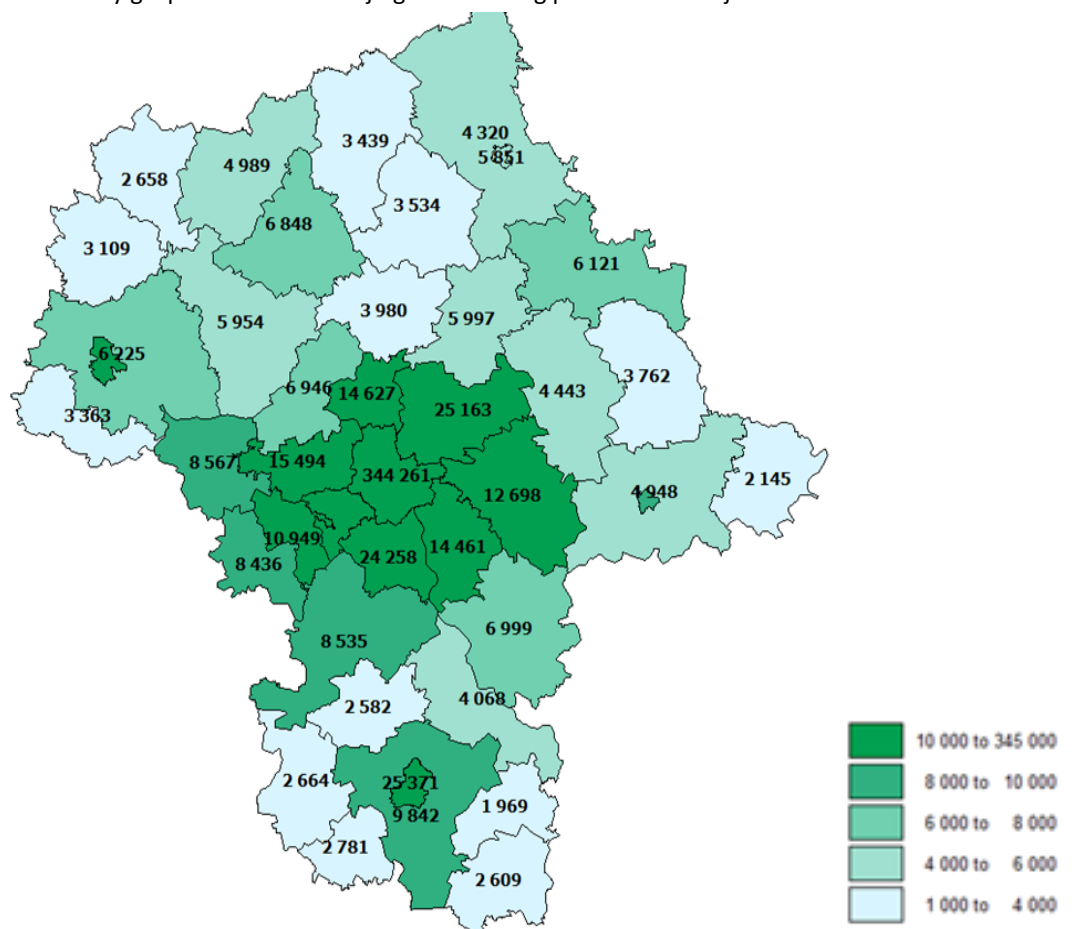


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Bazy Danych Lokalnych GUS.

Nieco lepiej niż w innych województwach radzą sobie osoby w wieku produkcyjnym oraz kobiety.

Województwo mazowieckie charakteryzuje wysoka liczba zarejestrowanych przedsiębiorstw, w tym podmiotów zatrudniających powyżej 250 pracowników.

Kartogram 7 Podmioty gospodarki narodowej ogółem według powiatów w województwie mazowieckim.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Bazy Danych Lokalnych GUS.

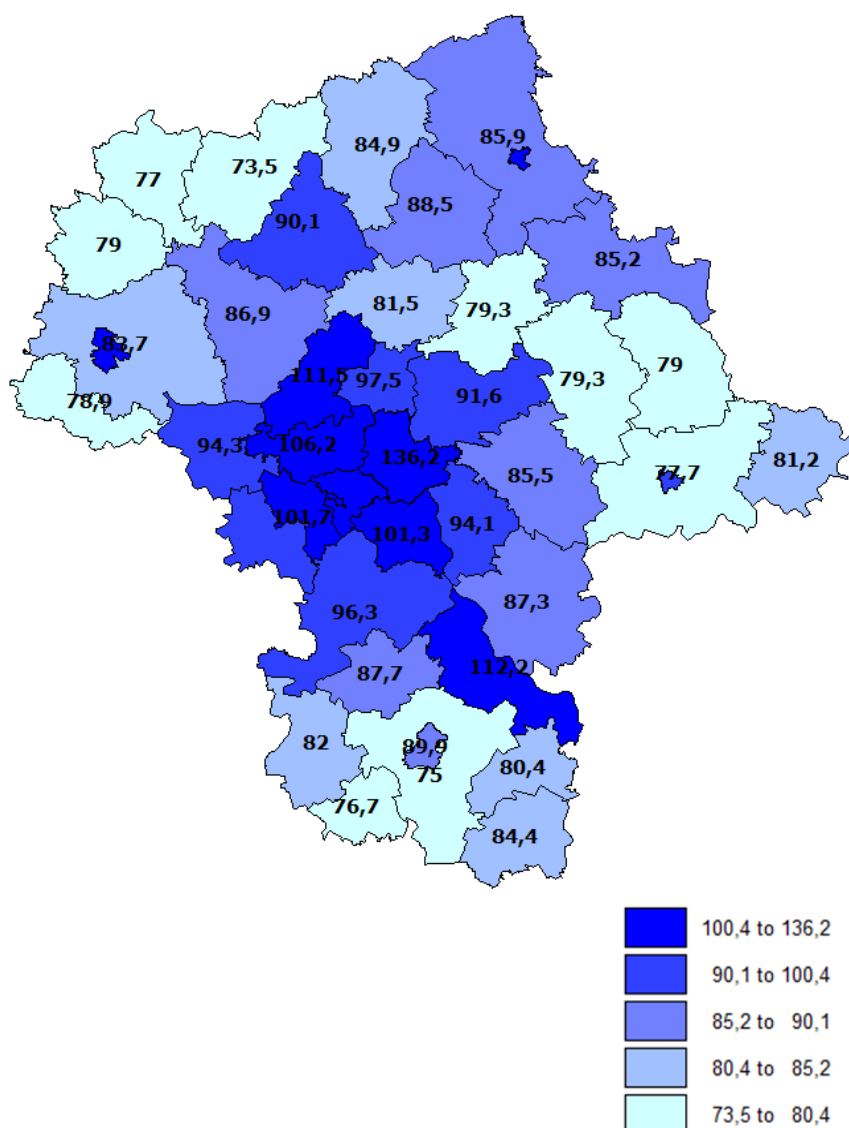
Mazowsze to także rejon z gałęziami gospodarki związanej z handlem i usługami. Tylko w nielicznych powiatach przemysł i budownictwo zdobywa przewagę.

W 2007r. Narodowy Bank Polski przeprowadził unikalne badania rynku pracy⁶. Poruszone zostały w nim między innymi zagadnienia presji płacowej. W większości opinii (65,9%) badanych pracodawców największa presja płacowa występuje ze strony robotników wykwalifikowanych. W przypadku wysoko wykwalifikowanych specjalistów jest nieco niższa i wynosi ona 64,1%. Najmniejsza z kolei presja płacowa płynie ze strony robotników niewykwalifikowanych – 43,5%.

Zjawisko presji płacowej jest między innymi pochodną poczucia relatywnej deprivacji wynagrodzenia. Im bardziej dana osoba odczuwa, że zarabia mniej niż inni wykonując tę samą pracę, tym bardziej skłonna jest do wywierania presji płacowej. Na poniższym kartogramie zaprezentowano relację miesięcznego wynagrodzenia brutto do średniej krajowej w poszczególnych powiatach województwa.

⁶ Badanie rynku pracy w województwie mazowieckim II edycja – maj 2007.

Kartogram 8 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej według powiatów w województwie mazowieckim (Polska=100).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Bazy Danych Lokalnych GUS.

Jak można oczekiwać, największą presję płacową notuje się w przedsiębiorstwach działających w powiatach o wysokim stopniu bezrobocia rejestrowanego. W przekroju branżowym najwyższej zanotowana presja wystąpiła w budownictwie. Nieco ponad 3/4 badanych (76,9%) spotkało się z tym problemem. Co warto odnotowania, zjawisko presji płacowej ma bardzo podobne cechy wśród osób bezrobotnych, pomimo że jest niższe niż w przypadku zatrudnionych.

Autorzy badania podkreślają fakt, że zagadnienie presji płacowej pojawia się także w analizach percepcji wad i zalet lokalnych rynków pracy. Jako trzecią najbardziej istotną wadę mazowieckiego rynku pracy podaje się właśnie wygórowane oczekiwania płacowe.

Województwo mazowieckie wraz z jego największym ośrodkiem akademickim – Warszawą – stanowi najprężniejszy region rozwoju edukacyjnego w Polsce. Według danych GUS

w roku akademickim 2011/2012 swoją działalność prowadziło tu aż 106 szkół wyższych w relacji do 460 uczelni zlokalizowanych na terenie całego kraju. Ogółem we wszystkich uczelniach województwa kształciło się 317 338 studentów. Wśród studentów na terenie Mazowsza przeważały kobiety, stanowiąc 59,0% ogółu⁷.

Większość uczelni Mazowsza, bo aż prawie 90%, było uczelniami niepublicznymi. W konsekwencji tego preferowaną formę kształcenia stanowiły studia niestacjonarne (wybierało je 54% studentów)⁸.

„W roku akademickim 2011/12 największy odsetek osób zanotowano wśród studiujących na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych (23,6%), społecznych (16,2%) oraz pedagogicznych (11,0%)”⁹.

„W roku akademickim 2010/11 szkoły wyższe Mazowsza („Mazowsza”, AK) opuściło 85 584 absolwentów”¹⁰, czyli relatywnie więcej niż w roku ubiegłym.

Sytuacja zwiększającej się z roku na rok liczby osób z wykształceniem wyższym powoduje, że **pracodawcy**, będąc świadomymi swojej przewagi, **wykorzystują coraz bardziej wygórowane kryteria selekcji doboru pracowników**. Z drugiej zaś strony „(...) **studenci często wybierają studia, po których ciężko jest znaleźć pracę**”¹¹, w związku z czym nie posiadają kwalifikacji odpowiadających aktualnym potrzebom rynku.

Przywołane powyżej czynniki determinują specyfikę rynku pracy w województwie mazowieckim, który według raportu pn. *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy* „charakteryzuje się **niedopasowaniem struktury kwalifikacyjno-kompetencyjnej absolwentów szkół wyższych** poszukujących pracy i struktury miejsc pracy oferowanych przez pracodawców”¹².

Województwo cechuje się najwyższą w Polsce liczbą bezrobotnych – w lipcu 2013 r. **co siódmy bezrobotny w Polsce był mieszkańcem Mazowsza**¹³.

Mazowiecki rynek pracy wyróżnia też **przodująca rola Warszawy**, która zachęcając atrakcyjnością miejsc pracy i wysokimi w skali kraju zarobkami, ściąga rzeszę osób z całego kraju. Do Warszawy, będącej i tak największym ośrodkiem akademickim w Polsce, przyjeżdżają absolwenci z innych regionów, gdyż Warszawa, odnotowując stosunkowo niską na tle regionu stopę bezrobocia (dane pozyskane ze sprawozdawczości WUP w lipcu 2013 r. podają dla Warszawy stopę bezrobocia na poziomie 4,9%, a dla województwa mazowieckiego - 11,1;

⁷ Por. *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, s. 4.

⁸ Por. *Ibidem*, s. 2.

⁹ *Ibidem*, s. 5.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania*, Politechnika Warszawska 2012, s. 99.

¹² *Ibidem*, s. 89.

¹³ Por. *Bezrobocie w województwie mazowieckim* – opracowanie Zespół ds. Statystyk Rynku Pracy, Wydział Regionalny Polityki Rynku Pracy, lipiec 2013 nr 7, s. 5.

przy średniej dla kraju 13,1%)¹⁴ posiada specyficzną strukturę branżową miejsc pracy. Dominują tu dwa działy gospodarki: usługi (ponad 50% ogółu miejsc pracy) i handel (prawie 35%)¹⁵.

6.2. Sytuacja zawodowa absolwentów w dobie reformy edukacyjnej

Sytuacja absolwentów szkół wyższych, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy, a ich największy i jedyny atut stanowi dyplom ukończenia studiów, jest trudna. „*Pokolenie poczekalni*”, jak określono tę generację ludzi młodych w jednym z artykułów „*Polityki*”¹⁶, to pokolenie, które pomimo posiadanego wykształcenia wyższego nie może znaleźć pracy. To spadkobiercy zdevaluowanej idei, że studia gwarantują wymarzoną pracę, zapewniającą perspektywę rozwoju, ale przede wszystkim – przynoszącą pełną kompensatę finansową.

Specjaliści z dziedziny analiz rynku pracy i zawodoznawstwa remedium na wysoki poziom bezrobocia wśród młodych upatrują m.in. **w zmianie ich profilu kształcenia z humanistycznego na inżynieryjno-techniczny**. Absolwenci kończący kierunki społeczne, humanistyczne i biologiczne (podgrupy kierunków studiów przywołane według Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji ISCED'97) w perspektywie najbliższych lat nadal zasilać będą rzesze bezrobotnych¹⁷. Popytowa strona rynku nie zgłasza zapotrzebowania na zawody przez nich wykonywane. Dlatego też Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego podjęło działania przeciwdziałające wykluczeniu społecznemu coraz liczniejszych grup i wprowadziło wiele istotnych zmian w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym*, z których najważniejszymi są: **otwarcie uczelni na ich otoczenie społeczno-gospodarcze oraz monitorowanie karier zawodowych absolwentów, w celu dostosowywania kształcenia do potrzeb rynku pracy**.

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie w dobie reformy edukacji za kluczowe zadanie stawia sobie jak najlepsze przygotowanie swoich absolwentów do podjęcia pracy poprzez wyposażanie ich w pożądane przez pracodawców kompetencje i kwalifikacje, dostosowanie zakresu oferowanych usług edukacyjnych do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego oraz zapewnienie wysokiej jakości kształcenia.

Zgodnie z Misją UKSW przyjętą uchwałą nr 80/2011 w dniu 16 czerwca 2011 r. „*Uniwersytet kształci w zakresie nauk humanistyczno-społecznych, teologicznych i matematyczno-przyrodniczych, dążąc do poszerzania obszaru badań o nowe dziedziny*”. Zapisy zawarte w tym dokumencie realizowane są m.in. poprzez **otwieranie nowych kierunków o profilu ekonomicznym**, np. ekonomii w roku akademickim 2011/12, czy **rozbudowanie infrastruktury o nowoczesne zaplecze laboratoryjne** (w postaci Centrum Laboratoryjne-

¹⁴ Por. *Bezrobocie w województwie mazowieckim* – opracowanie Zespół ds. Statystyk Rynku Pracy, Wydział Regionalny Polityki Rynku Pracy, lipiec 2013 nr 7, s. 3-4.

¹⁵ *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania*, op. cit., s. 125.

¹⁶ A. Sowa, *Pokolenie poczekalni*; "POLITYKA", nr 28 (2915)/2013.

¹⁷ Por. *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy*, op. cit., s. 60-61.

go Nauk Przyrodniczych powstałego w kampusie przy ul. Wóycickiego). UKSW realizuje również projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego 4.1.1 pn. „*Kwalifikacja jakości w Uniwersytecie*”, którego jednym z zadań jest zdiagnozowanie potrzeb pracodawców w celu **dostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy**. Wyniki badań pracodawców będą znakomitym uzupełnieniem badania karier zawodowych absolwentów oraz pozwolą w sposób pełniejszy nakreślić **profil absolwenta UKSW**, który będzie odpowiadał potrzebom rynku pracy.

6.3. Status absolwenta UKSW na rynku pracy 6 miesięcy po ukończeniu studiów

W przeprowadzonym badaniu respondenci określali swój status zawodowy w okresie 6 miesięcy po ukończeniu studiów za pomocą pytania, które miało charakter zamknięty i dawało możliwość zaznaczenia od 1 do 4 odpowiedzi, przy czym udzielenie odpowiedzi negatywnej wykluczało wybór pozostałych opcji (co oznacza, że badany nie mógł jednocześnie wskazać 2 odpowiedzi, których treści wzajemnie sobie przeczyły). Jak pokazują uzyskane dane niewielu respondentów skorzystało z możliwości zaznaczenia więcej niż 1 odpowiedzi. Odnotowano zaledwie 3 dodatkowe wskazania, dzięki czemu otrzymany wynik oddaje procentowy rozkład podejmowanych aktywności zawodowych lub ich braku. Na tej podstawie wyszczególniono 5 kategorii odpowiadających różnym statusom zawodowym respondentów:

- pracujących zarobkowo;
- pracujących i prowadzących własną firmę;
- pracujących i prowadzących gospodarstwo rolne;
- pracujących i będących aplikantami aplikacji prawniczych;
- niepracujących.

Najliczniejszą subpopulację spośród badanych w 6 miesięcy po ukończeniu studiów stanowili **absolwenci pracujący - 63,6%** (z czego **59,4%** wskazań przypadło absolwentom pracującym zarobkowo, **3,8%** zadeklarowało **prowadzenie własnej firmy**, 0,3% stanowili aplikanci i 0,1% prowadzący gospodarstwo rolne). Status osób **niepracujących** wskazało **36,9%** badanych absolwentów.

Z przeprowadzonego badania wynika też, że największy odsetek zatrudnionych (47,9% wskazań spośród ogółu pracujących) i bezrobotnych (29,5% wskazań w grupie pozostających bez zatrudnienia) zlokalizowano na terenie województwa mazowieckiego. Informacja o pozostałych lokalnych rynkach pracy zobrazowana została za pomocą tabeli 8.

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Tabela 8 Struktura absolwentów ze względu na sytuację na lokalnym rynku pracy.

województwo	pracuję zarobkowo	pracuję, prowadzę własną firmę	pracuję, prowadzę gospodarstwo rolne	pracuję, jestem aplikantem aplikacji prawniczych	nie pracuję
kujawsko-pomorskie	0,4%	0,2%	0%	0%	0%
lubelskie	2,1%	0%	0%	0%	1,7%
lubuskie	0,2%	0%	0%	0%	0%
łódzkie	1,1%	0,2%	0%	0%	0,6%
małopolskie	0,2%	0%	0%	0%	0,6%
mazowieckie	47,9%	3,2%	0,2%	0,4%	29,5%
opolskie	0,4%	0%	0%	0%	0%
podkarpackie	1,3%	0%	0%	0%	0,9%
podlaskie	2,6%	0%	0%	0%	1,5%
pomorskie	0%	0,2%	0%	0%	0,4%
śląskie	1,1%	0%	0%	0%	0,6%
świętokrzyskie	0,9%	0%	0%	0%	0,2%
warmińsko-mazurskie	0,9%	0%	0%	0%	0,4%
wielkopolskie	0,0%	0%	0%	0%	0,4%
zachodnio-pomorskie	0,4%	0%	0%	0%	0,2%

Źródło: Opracowanie własne.

6.4. Respondenci pracujący zarobkowo oraz prowadzący własną firmę

W pierwszej subpopulacji absolwentów pracujących zarobkowo zauważalna była przewaga osób, które ukończyły jednolite studia magisterskie (23,8% wskazań). Pozostałe dwie grupy absolwentów w tej subpopulacji uzyskały przybliżony wynik: absolwenci I stopnia - 18,5% wskazań, a II stopnia – 17% wskazań. W kategorii osób prowadzących firmę 1,5% wskazań było w grupie absolwentów jednolitych studiów magisterskich, a po 1,1% wskazań wśród absolwentów I i II stopnia. Wszyscy aktywni zawodowo aplikanci ukończyli jednolite studia magisterskie (0,2% wskazań). Z kolei w subpopulacji prowadzących gospodarstwo rolne 0,1% wskazań znalazło się w grupie absolwentów studiów II stopnia. Z danych tych nasuwa się wniosek, że **absolwenci studiów magisterskich radzą sobie nieco lepiej na rynku pracy od osób, które ukończyły studia I stopnia.**

Sytuacja zawodowa **subpopulacji osób pracujących zarobkowo i aktywnych zawodowo aplikantów** (łącznie 59,7% wskazań) na potrzeby niniejszego raportu nazwana została **subpopulacją aktywnych zawodowo**, z której wykluczono kategorię pracujących absolwentów, którzy prowadzą gospodarstwo rolne, ze względu na ich niską reprezentatywność (0,1% wskazań na tle populacji). Subpopulację aktywnych zawodowo przebadano pod kątem: formy zatrudnienia, wymiaru etatu, okresu obowiązywania umowy, wysokości uzyskiwanych dochodów brutto, zajmowanego stanowiska pracy, profilu pracodawcy, poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy. Kategorii absolwentów prowadzących własne firmy postawiono pytania badawcze dotyczące: powodów założenia działalności gospodarczej, klasyfikacji i zasięgu działalności firmy, kategorii i wielkości firmy, miejsca rejestracji i siedziby firmy, wysokości uzyskiwanych dochodów, poziomu satysfakcji zawodowej.

W analizowanej grupie aktywnych zawodowo (z wyłączeniem osób prowadzących firmę) najliczniej reprezentowane były osoby w przedziale wiekowym od 24 do 29 lat (30,2% wskazań). Drugą znaczącą grupę stanowili absolwenci do 23 roku życia (11,6% wskazań). Ostatnią co do wielkości grupą wiekową były osoby po 30 roku życia (2,8%).

Inaczej w kategorii wiekowej ukształtował się obraz subpopulacji absolwentów prowadzących własną działalność gospodarczą. Co prawda, podobnie jak w przypadku pracujących zarobkowo, w grupie wiekowej od 24 do 29 lat mieściło się najwięcej osób (1,7%), ale drugą co do wielkości grupę stanowiły już osoby powyżej 30 lat (0,7%). Zgodnie z deklaracjami absolwentów z tej subpopulacji najważniejszymi powodami, które skłoniły ich do założenia własnej firmy były: potrzeba rozwoju zawodowego, chęć spróbowania „czegoś nowego” (24,2%), chęć uzyskiwania dochodów wyższych niż „na etacie” (22,4%), ciekawy pomysł na biznes (21,7%), chęć pracy na własny rachunek (21,1%).

6.5. Profile pracodawców zatrudniających absolwentów UKSW

Według stanu z końca I kwartału 2007 r. ankietowane przez NBP przedsiębiorstwa zatrudniały 89807 osób. Najwięcej osób zatrudniały firmy z Warszawy – 79 325 osób. W firmach z powiatów rejestrujących niską stopę bezrobocia – 7 808 osób, zaś z powiatów o wysokim bezrobociu – 2 674 osoby. Skala dysproporcji dobitnie podkreśla bardzo nierównomierny poziom zatrudnienia w województwie.

Prawie 3/4 pracujących wykonywało swoją pracę na podstawie umowy o pracę (na czas nieokreślony – 74,8% oraz na określony – 17,3%). Zgodnie z analizami autorów raportu poziom ten nie uległ zmianie w stosunku do analogicznego okresu 2006 r. w ponad połowie badanych przedsiębiorstw (51,8%).

Najwięcej nowych miejsc pracy utworzyły firmy z branży budowlanej – 39,8%, najmniej zaś miejsc powstało w przedsiębiorstwach przemysłowych – 9,2%. W przedsiębiorstwach działających w pozostałych sekcjach gospodarki liczba zlikwidowanych miejsc pracy była większa niż nowo utworzonych.

Jako główne przyczyny wzrostu liczby zatrudnionych badani przedsiębiorcy wskazali: wzrost sprzedaży – 38% oraz nowe inwestycje – 22%. Znikome odsetki uzyskały wskazania: aktywność Urzędu Pracy (promocja zatrudnienia) 2% i prace sezonowe - 1,5%. Jako jedną z głównych przyczyn spadków zatrudnienia wskazano wyjazd pracowników za granicę (19%), co kieruje uwagę na zjawisko drenażu rynku pracy i odpływu wykwalifikowanej siły roboczej na rynki zagraniczne. Jako równie istotny powód (19%) wskazano restrukturyzację przedsiębiorstwa i – nieco rzadziej – odejście pracowników do innej firmy (18%). Warto odnotować także, że znacząco duży powód spadku zatrudnienia stanowiło wygaśnięcie umów – taki powód wskazało 15% badanych. Wszystkie te zjawiska dotyczą przedsiębiorstw niezależnie od sektora gospodarki.

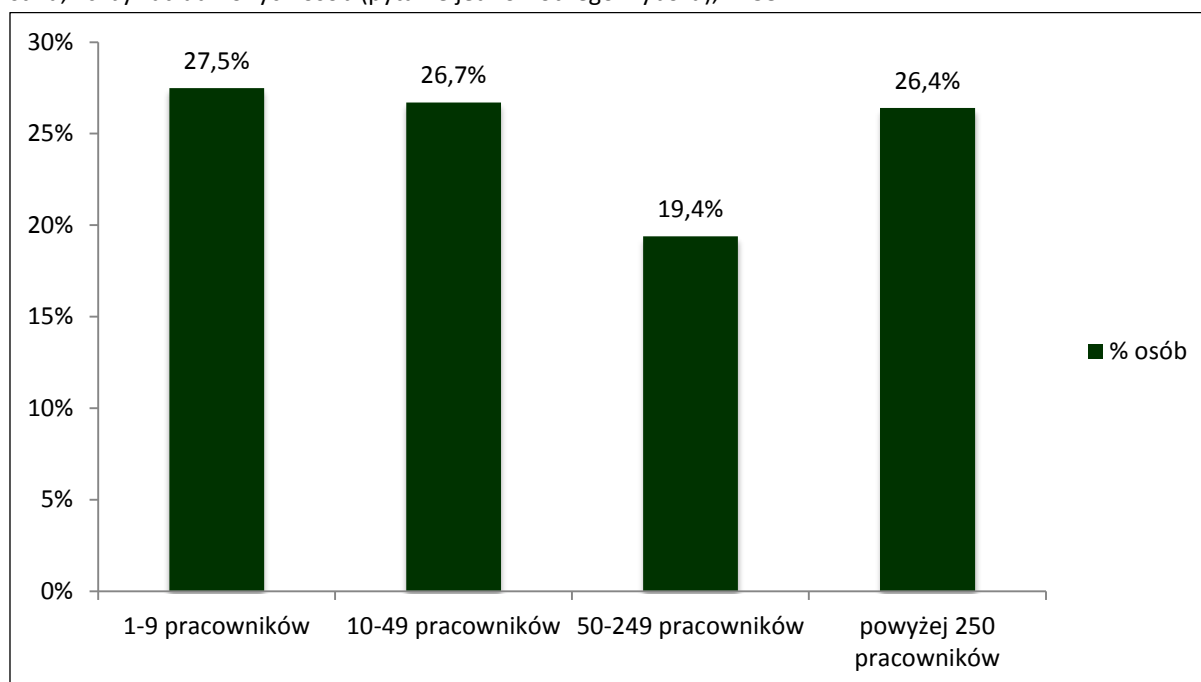
Badacze opracowujący raport dla NBP zauważają zależność pomiędzy wzrostem liczby zatrudnionych a ogólną sytuacją powiatów pod względem trendów bezrobocia. Najwyższy odsetek przedsiębiorstw zatrudniających pracowników odnotowano w Warszawie – 66,5%, najniższy w powiatach o wysokim stopniu bezrobocia rejestrowanego – 57,6%. Równoległe jednak problem z rekrutacją pracowników zgłasza około 75% przedsiębiorstw i odsetek ten jest porównywalny we wszystkich powiatach, niezależnie od długofalowych trendów bezrobocia. Przedsiębiorcy pytani o powody tych trudności wskazują przede wszystkim na niedobór kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach (43% wskazań). Zwraca to uwagę na wielokrotnie podnoszony w badaniach na ten temat **problem niedopasowania systemu edukacji do potrzeb pracodawców**.

Trudności pracodawców ze znalezieniem odpowiednich pracowników pogłębia także fakt niewielkiego zainteresowania bezrobotnych przekwalifikowaniem oraz podnoszeniem kwalifikacji. Zjawisko to świadczy - zdaniem badaczy - o bardzo niskiej elastyczności bezrobotnych.

Pytanie o wielkość podmiotu zadano w badaniach UKSW zarówno absolwentom aktywnym zawodowo, jak i prowadzącym firmę. W pierwszym przypadku proszono o podanie

liczby pracowników zatrudnianych przez jednostkę będącą podstawowym miejscem pracy, a w drugim – ustalenie wielkości firmy prowadzonej przez absolwentów. Pomimo, że w chwili realizacji badania wskaźniki rynkowe świadczyły o najwyższym potencjale zatrudnieniowym dużych firm, **absolwenci UKSW najczęściej pracowali w mikroprzedsiębiorstwach (27,5%) i w małych firmach (26,7%)**. W przypadku dużych firm wyniki te kształtowały się na poziomie 26,4%. Najmniej osób znalazło zatrudnienie w średnich przedsiębiorstwach (19,4%).

Wykres 12 Struktura zatrudnienia absolwentów UKSW aktywnych zawodowo według wielkości przedsiębiorstwa, liczby zatrudnionych osób (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Rozmija się to nieco z preferencjami wyrażanymi przez studentów w ubiegłorocznym badaniu *Universum Student Survey 2012*¹⁸, w którym chęć podjęcia pierwszej pracy u pracodawcy zatrudniającego poniżej 10 osób zadeklarowało jedynie 5% badanych.

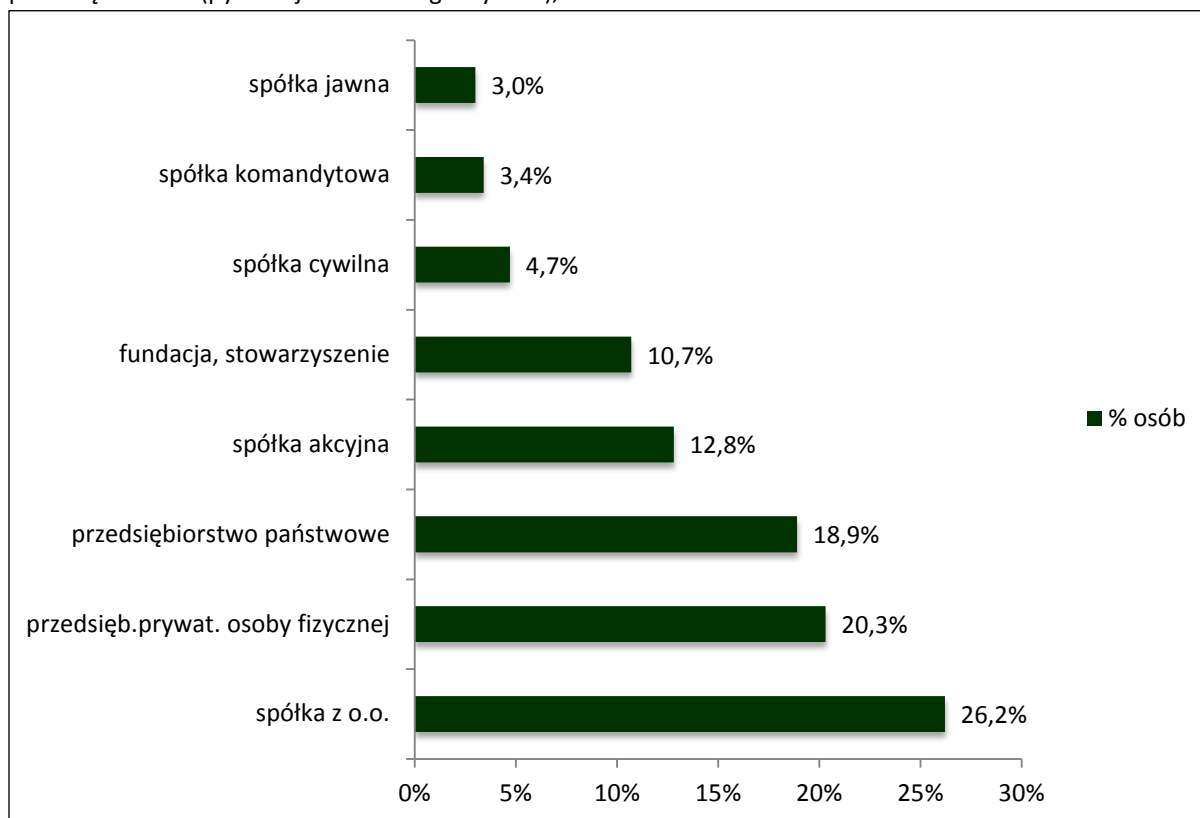
Absolwenci, którzy **założyli własną firmę, w większości nie zatrudniali żadnego pracownika – mikropodmioty (67,3%)**. Drugą co do wielkości formą prowadzonej działalności gospodarczej były mikroprzedsiębiorstwa (18,9%).

Obydwie subpopulacje absolwentów przebadane zostały również pod kątem sekcji PKD oraz formy-organizacyjno-prawnej instytucji stanowiącej główne miejsce pracy lub będącej własnością. **Większość respondentów z subpopulacji aktywnych zawodowo pracę wykonywało w podmiotach sektora prywatnego** (26,2% w spółkach z o.o.; 20,3% w przedsiębiorstwach prywatnych osoby fizycznej; 12,8% w spółkach akcyjnych; 10,7% w

¹⁸ *Universum Student Survey 2012*, University Report Polish Edition Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Humanities/Liberal/Arts/Education, 2012.

fundacjach stowarzyszeniach; 30,0% w pozostałych firmach prywatnych). W przedsiębiorstwach publicznych zatrudnienie znalazło zaledwie 18,9% badanych.

Wykres 13 Struktura zatrudnienia absolwentów aktywnych zawodowo według formy organizacyjno-prawnej przedsiębiorstwa (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



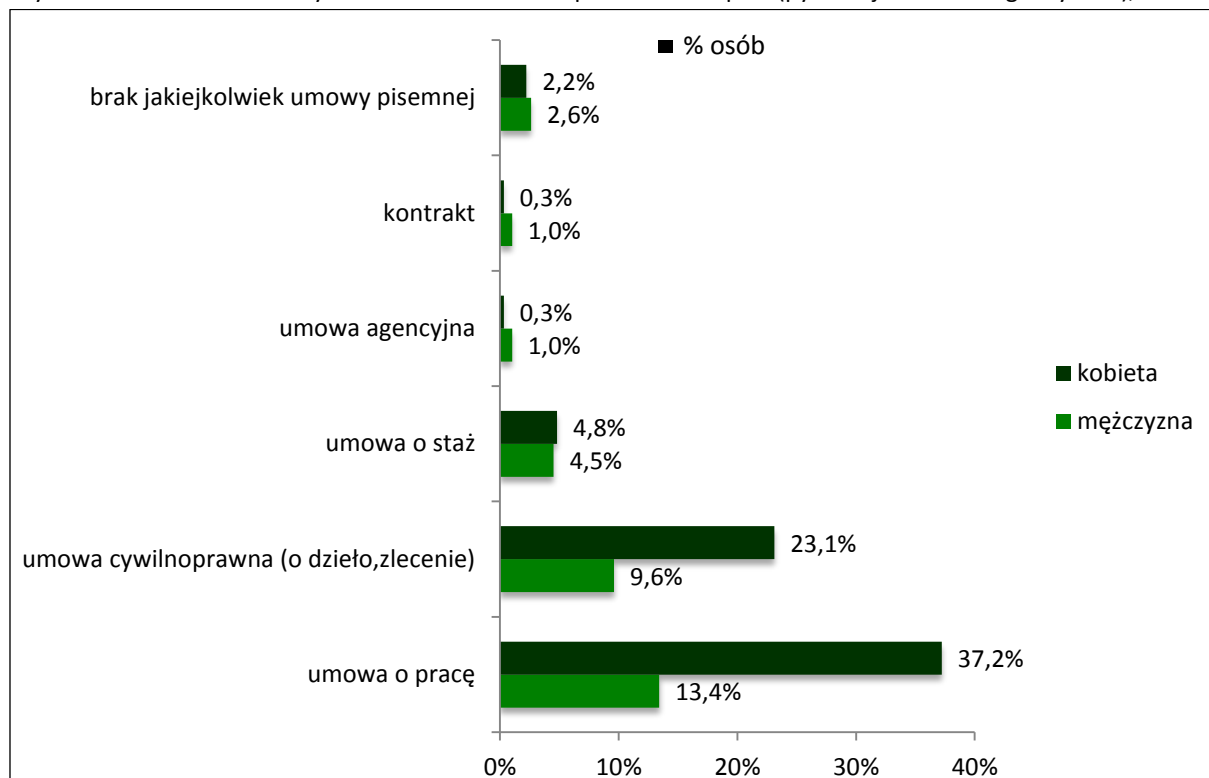
Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci, którzy zdecydowali się na założenie własnych firm, najczęściej rejestrowali je w kategorii: osoba fizyczna samodzielnie prowadząca działalność gospodarczą (57,2%). Mniejszy odsetek spośród tej grupy prowadził firmy osób prawnych z więcej niż jednym właścicielem. Najwięcej podmiotów prowadzonych przez absolwentów UKSW zarejestrowano w branży PKD, określanej jako pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna (40,7%). Znaczącą część firm stanowiły też podmioty działające w branży edukacyjnej (26,7%) oraz informacyjnej i komunikacyjnej (10,2%).

6.6. Formy zatrudnienia

W przypadku absolwentów aktywnych zawodowo widoczne były wyraźne dysproporcje w formach zatrudnienia stosowanych przez pracodawców. Na wykresie 14 zaprezentowano procentowy rozkład wskazań absolwentów w tym zakresie.

Wykres 14 Zestawienie różnych form zatrudnienia z podziałem na płeć (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.

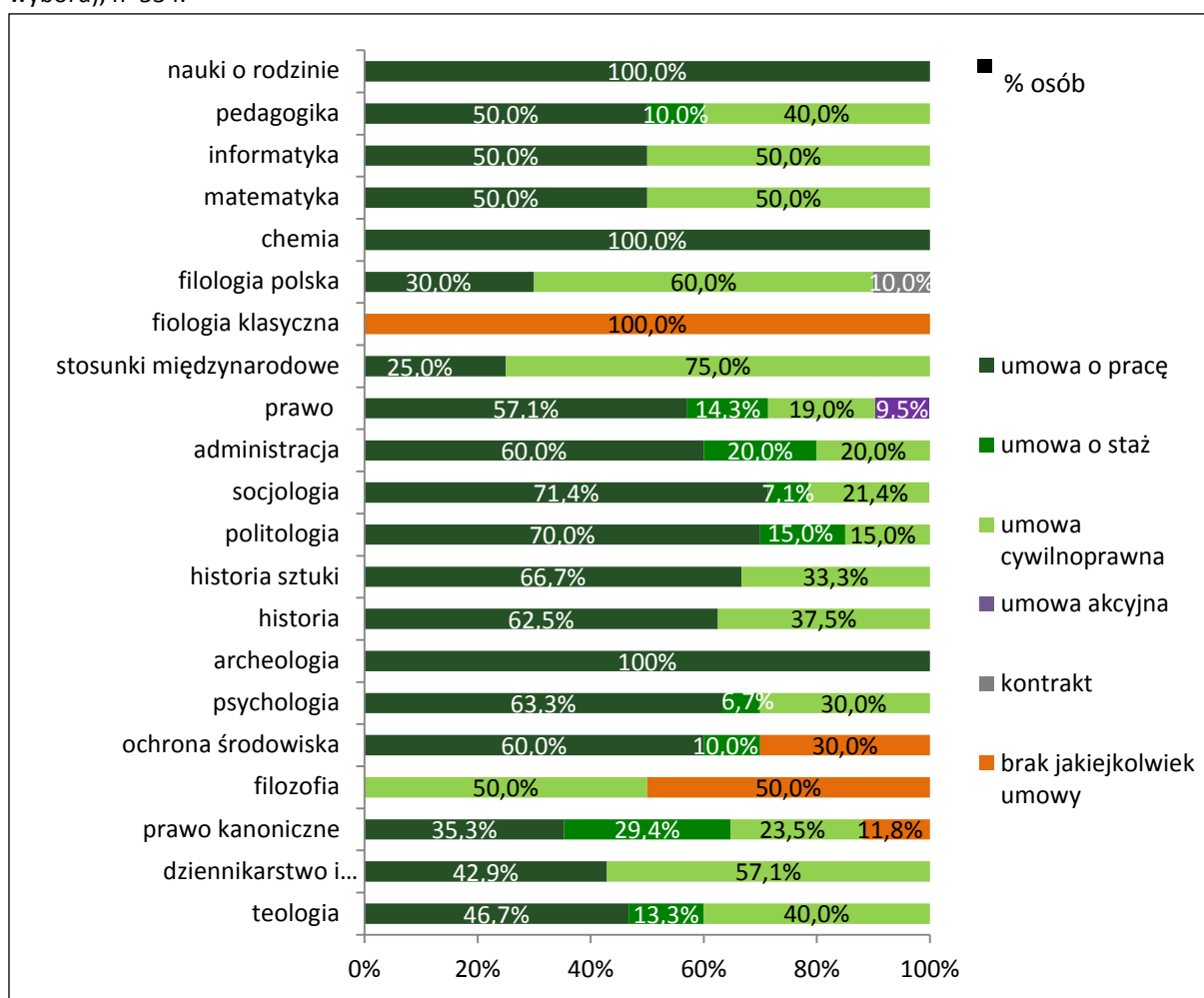


Źródło: Opracowanie własne.

Umowa o pracę okazała się najpopularniejszym rodzajem zatrudnienia podejmowanym z absolwentami UKSW zarówno wśród kobiet (37,2%), jak i mężczyzn (13,4%). Wszyscy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę mężczyźni wykonywali swoje obowiązki w maksymalnym wymiarze czasu pracy. Gorzej sytuacja przedstawiała się w przypadku kobiet, wśród których zaledwie 61% zatrudniono na cały etat. Warunki umowy w zakresie oznaczonego terminu jej ważności były częstsze dla etatowych pracowników płci żeńskiej (52,2%), jak męskiej (13,4%), przy czym najczęściej zawierano je na okres powyżej 6 miesięcy do roku włącznie (39,4%). W dalszej kolejności nawiązywano stosunek pracy na okres powyżej roku (38,5%).

W formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło pracowało 32,7% osób z dominującym udziałem kobiet (23,1%) nad mężczyznami (9,6%). Z deklaracji pracowników najemnych wynika, że prawie 81,6% z nich nie pracuje dłużej niż 40 godzin tygodniowo. Nie wiadomo jednak, czy podany wymiar czasu pracy był wyłącznie nominalny, czy też uwzględniał ponadwymiarowe godziny niezapisywane w oficjalnym grafiku.

Wykres 15 Zestawienie różnych form zatrudnienia z podziałem na ukończony kierunek (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Przedstawienie struktury form zatrudnienia dla pozostałych kierunków nie było możliwe ze względu na brak wystarczających podstaw liczbowych dla wnioskowań statystycznych.

6.7. Dochody

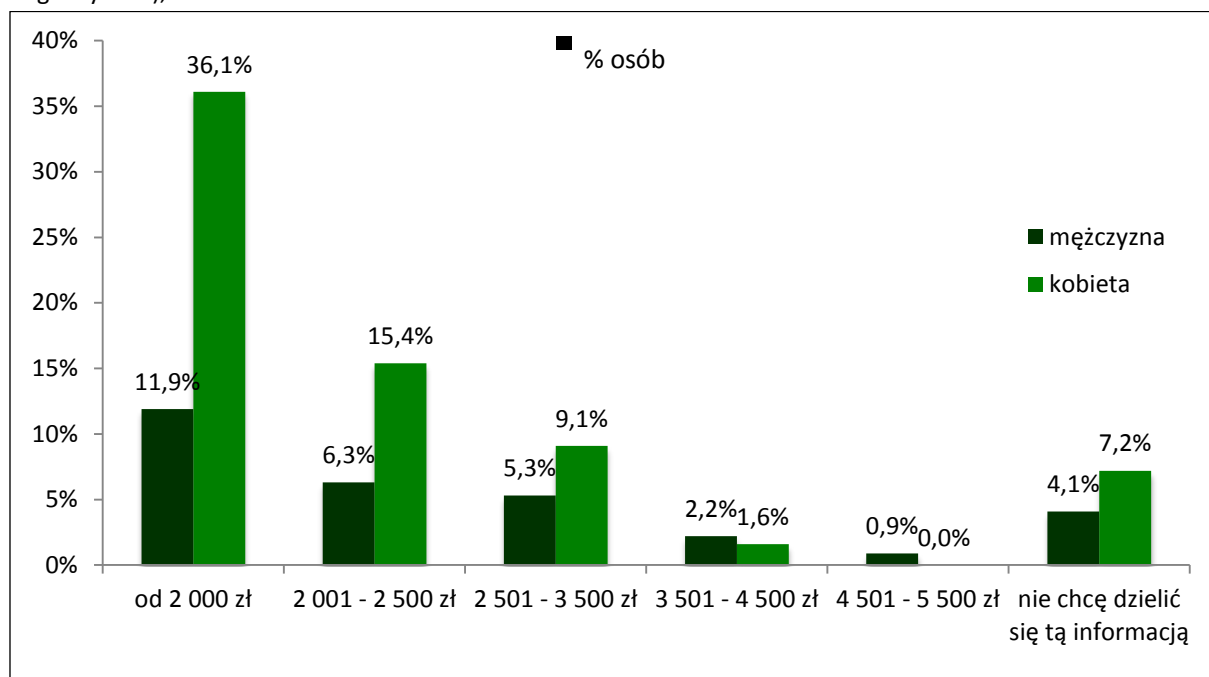
Wynagrodzenie, zwłaszcza dla reprezentantów tzw. „pokolenia Y”, urodzonych pod koniec lat 80. i 90., do których zaliczana jest przeważająca liczba badanych absolwentów uczelni, stanowiły oczekiwaną gratyfikację włożonego w pracę wysiłku, formę docenienia za wyrażanie postawy zaangażowania wobec firmy¹⁹.

Respondenci z obydwu grup poproszeni zostali o ujawnienie swoich osiągniętych miesięcznie dochodów netto poprzez zaszeregowanie ich we właściwym przedziale płacowym.

¹⁹ Por. M. Miedzianowska, *Wynagrodzenia i awanse*, [w:] K. Kliniewicz (red.), *Spółeczna odpowiedzialność biznesu – perspektywa pracownika*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa – Bydgoszcz 2013, s. 62.

W kategorii aktywnych zawodowo 11,3% badanych nie chciała dzielić się tą informacją. Dane, które udało się zebrać od respondentów, wskazują na **stosunkowo niskie zarobki początkujących pracowników**. 48% (36,1% kobiet i 11,9% mężczyzn) z nich wypracowywało wynagrodzenie do wysokości 2 000 zł miesięcznie. Wysoką pensję, mieszczącą się w przedziale 4 501 zł – 5 500 zł, otrzymywało 0,9% badanych. Pozostałe informacje na temat wynagrodzenia absolwentów UKSW obrazuje poniższy wykres.

Wykres 16 Struktura respondentów wg miesięcznych dochodów netto w podziale na płeć (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



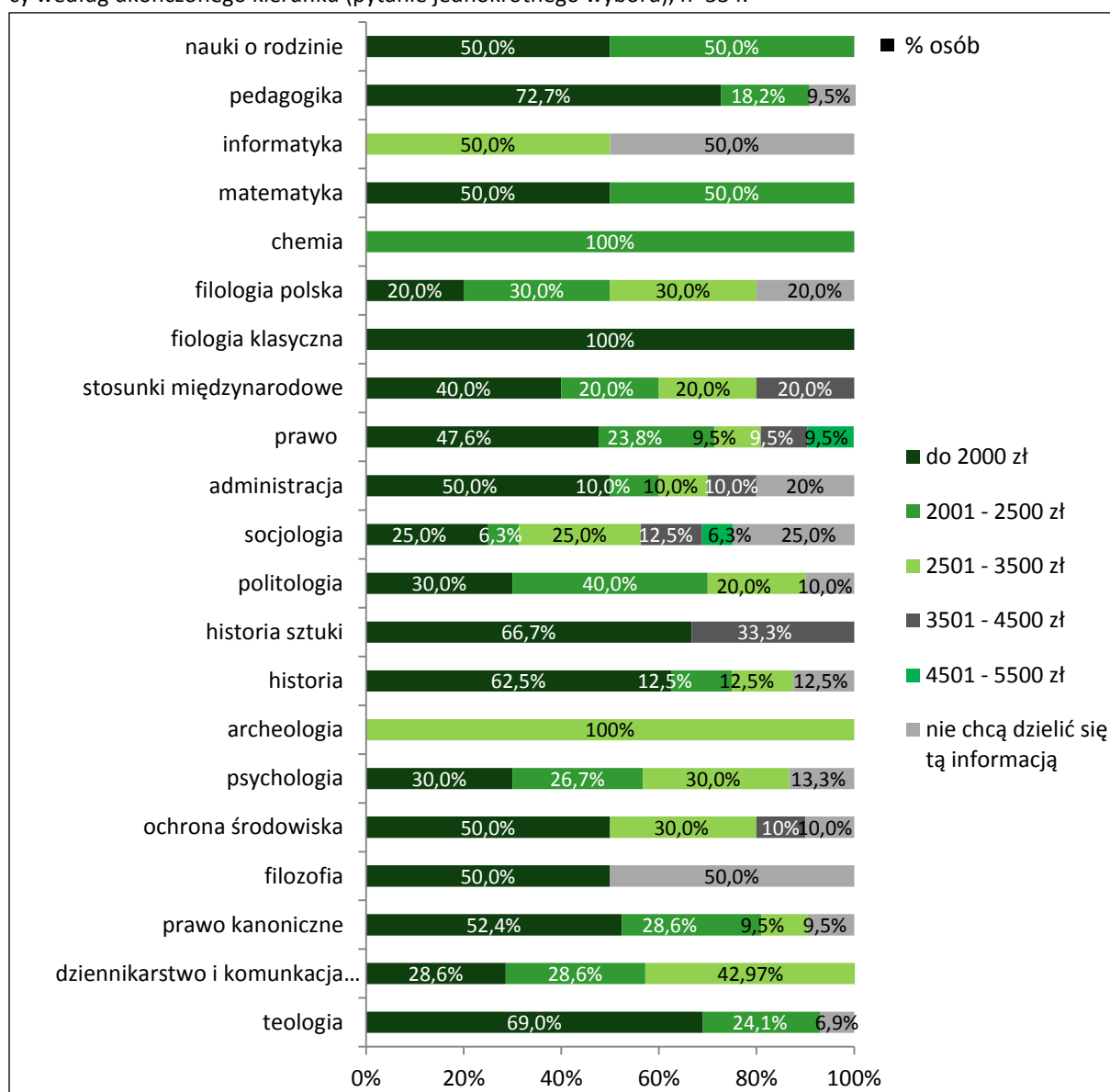
Źródło: Opracowanie własne.

Podobnie ukształtowały się oczekiwania przebadanych przez *Universum* w 2012 roku studentów UKSW, którzy zadeklarowali, że w pierwszej pracy chcą miesięcznie zarabiać nieco powyżej 2000 zł netto. Wyjątek stanowili tutaj studenci prawa, którzy oczekiwali pierwszych zarobków nieco większych od 2600 zł netto. Wyrażone w 2013 roku w kolejnej edycji badania *Universum*²⁰ przez studentów UKSW oczekiwania zakładały wzrost kwoty netto do ok. 2200 zł netto miesięcznie. Weryfikacja oczekiwań studentów, którą stanowią deklarowane dochody uzyskiwane przez pracujących absolwentów UKSW, pozwala uznać oczekiwania studentów za realne. Nieco mniejsze, zgodne z tendencjami panującymi na obecnym rynku pracy, oczekiwania prezentowali bezrobotni absolwenci UKSW, z których 47% za satysfakcjonującą kwotę miesięcznego wynagrodzenia podało przedział z górną granicą sięgającą ok. 2500 zł netto.

²⁰ Zob. *Universum Student Survey 2013*, University Report Polish Edition Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, All Students, 2013.

Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2011/2012

Wykres 17 Struktura miesięcznych dochodów netto absolwentów UKSW na podstawie ostatnich trzech miesięcy według ukończonego kierunku (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Przedstawienie struktury zarobków dla pozostałych kierunków nie było możliwe ze względu na brak wystarczających podstaw liczbowych dla wnioskowań statystycznych.

Największe wskaźniki zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy spowodowały, że to właśnie ten region stał się liderem płacowym na tle innych województw. 80,1% dochodów respondentów uzyskiwanych było na terenie województwa mazowieckiego, z czego 64,8% osiągnęto w samej Warszawie.

W subpopulacji osób prowadzących firmę większość z nich nie chciała ujawnić wysokości swoich dochodów (51,7%). Osoby, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie, wysoko zaklasyfikowały poziom osiąganych miesięcznie netto zarobków: powyżej 10 000 zł – 13,8%; od 3 000 zł do 3 999 zł – 12,4%.

6.8. Charakterystyka zajmowanego stanowiska pracy

Ważną kwestią do ustalenia w tej części raportu był związek wykonywanych przez absolwentów obowiązków z ukończonym kierunkiem studiów. W tym kontekście badanych respondentów z grupy aktywnych zawodowo i prowadzących firmę zapytano, czy wykonywana przez nich praca była zgodna z ich wykształceniem. **Znaczna część respondentów (40,1%) stwierdziła, że obecnie zajmowane stanowisko pracy nie wiązało się z wykształceniem kierunkowym.** 17,8% osób w pełni, a 14,8% połowicznie zgodziło się ze stwierdzeniem, że ich praca odpowiada ukończonemu kierunkowi studiów.

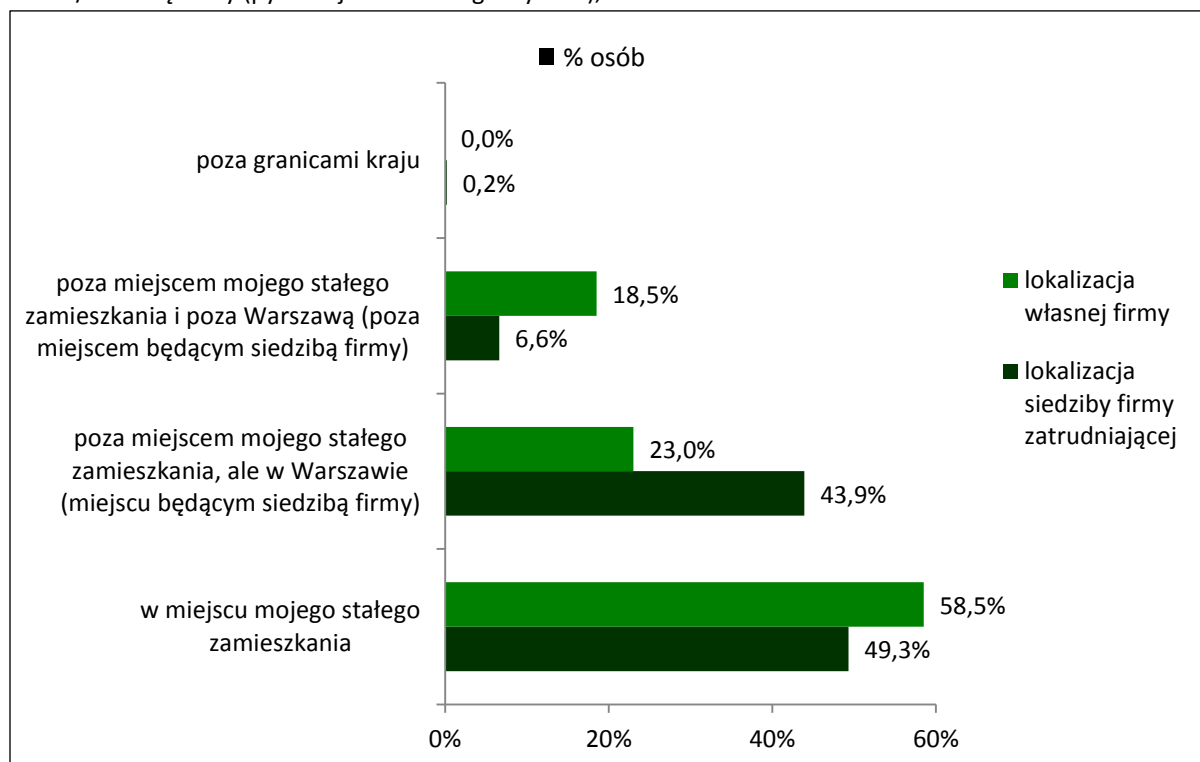
Dane te częściowo można uzasadnić faktem, że nadpodaż osób z wykształceniem wyższym absorbowana jest w ramach „*rozrastającego się od 1990 r. sektora administracyjnego*”²¹. Prawidłowość ta, opisana przez autorów raportu „*Bilans Kapitału Ludzkiego*”, ma swoje zastosowanie również w przypadku aktywnych zawodowo absolwentów UKSW (z wyłączeniem osób prowadzących firmę, które nie określały kategorii zajmowanego przez siebie stanowiska). **Co piąty z nich zatrudniony był na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego (21,8%)** głównie jako asystent (ponad połowa z nich). Drugą co do wielkości grupę stanowiły osoby zatrudnione w branży edukacji i szkoleń (10,5%) na stanowisku nauczyciela. 8,2% osób znalazło pracę w dziale marketingu i PR, w większości zajmując stanowisko redaktora. 9,6% pracujących absolwentów sprawowało funkcje kierownicze.

6.9. Migracja zarobkowa

Absolwenci UKSW scharakteryzowani zostali również przez pryzmat miejsca wykonywanej pracy. **Absolwenci z subpopulacji pracujących zawodowo (49,3%) i prowadzących własną firmę (58,5%) nie migrowali zarobkowo,** co wiąże się w przeważającym stopniu z regionem ich zamieszkiwania – województwem mazowieckim. Osoby, które decydowały się na zmianę miejsca zamieszkania, wybierały jako nowe lokum – Warszawę (pracujący zawodowo – 43,9% i prowadzący firmę – 23,0%).

²¹ Por. K. Turek, S. Czarnik, *Wpływ poziomu wykształcenia na karierę zawodową*, [w:] J. Górniak (red.), *Kompetencja jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący II edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości Warszawa 2011, s. 136.

Wykres 18 Zestawienie odpowiedzi pracujących zarobkowo i prowadzących firmę na pytanie o miejsce zatrudnienia/siedzibę firmy (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Wnioski te potwierdzają kolejne dane dotyczące miejsca rejestracji firmy w dużym mieście o liczebności 500 tys. lub więcej mieszkańców (38,7% posiadających działalność gospodarczą). Znaczna część prowadzonych przez absolwentów firm miała też zasięg regionalny (36,8%), a co czwarta – lokalny (25,8%).

6.10. Ocena kompetencji zdobytych podczas studiowania przez pryzmat rynku pracy

Sylwetka wymarzonego absolwenta szkoły wyższej w oczach pracodawcy stanowi coraz częstszy przedmiot badań i analiz socjologicznych. Potwierdzeniem tego są liczne publikacje, zawierające opracowania dotyczące adekwatnych kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych. W niniejszym raporcie przytoczone zostaną tylko najważniejsze, naszym zdaniem, konkluzje w nich przedstawione.

Na podstawie wyników z badań ilościowych przeprowadzonych wśród pracodawców przez SGH, Amerykańską Izbę Handlu i Ernst & Young powstał ranking ważności poszczególnych rodzajów kompetencji oczekiwanych od absolwentów szkół wyższych. „Warto zauważyć, że **na liście najważniejszych kompetencji oczekiwanych od absolwentów znalazły się** –

poza znajomością języków obcych – **kompetencje tzw. miękkie**, tj. osobiste, interpersonalne i podstawowe zarządcze”²².

Z kolei według autorów raportu wykonanego w ramach realizacji projektu *Foresight „Akademickie Mazowsze 2030”* w zakresie najwyżej ocenionych przez pracodawców kompetencji nabytych przez absolwentów były:

- „wiedza ogólna i ogólnozawodowa;
- umiejętność używania narzędzi informatycznych;
- wiedza kierunkowa;
- znajomość języków obcych”²³.

Przytoczone powyżej dane potwierdzają silne zapotrzebowanie wśród kandydatów do pracy zarówno na kompetencje „twarde”, zawodowe, jak i na kompetencje ogólne. O ile jednak „wąską” wiedzę branżową można przekazać absolwentowi już na jego stanowisku pracy, to z kompetencjami „miękkimi” jest gorzej. Nabywanie ich stanowi cały proces i wymaga czasu²⁴. Dlatego też stanowią one tak pożądany przez pracodawców kapitał poszukiwanych kandydatów do pracy.

Co ciekawe, w tych najbardziej oczekiwanych przez pracodawców sferach wciąż dostrzegalne są **braki kompetencyjne wśród absolwentów**. Jak dowodzą autorzy raportu *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku* pod redakcją Jarosława Górniaka kandydaci byli źle przygotowani do pracy głównie w 3 obszarach:

- zawodowych (związanych ze specyfiką pracy na poszczególnych stanowiskach);
- samoorganizacyjnych (samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość);
- oraz interpersonalnych (kontakty z innymi ludźmi)”²⁵.

Podane wyniki z badań kompetencji absolwentów szkół wyższych przez pryzmat oceny pracodawców stanowiły kontekst do analizy sylwetki absolwenta UKSW. **Struktura kompetencyjna absolwenta UKSW ma jednak charakter deklaracyjny**, ponieważ to sami absolwenci oceniali własne kompetencje z perspektywy rynku pracy. Hierarchizacji swoich umiejętności absolwenci dokonywali w sekcji ankiety pn. *„Ocena kompetencji zdobytych podczas studiowania przez pryzmat rynku pracy”*. Skierowana była ona jednak wyłącznie do respondentów aktywnych zawodowo, tj.: pracujących zarobkowo, pracujących i prowadzących gospodarstwo rolne, pracujących i będących aplikantami oraz prowadzących firmę.

²² Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, Warszawa, maj 2012, s. 12.

²³ M. Romanowska, *Dopasowanie kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół wyższych do oczekiwań pracodawców na Mazowszu*, [w:] *Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030”*. Wyniki badań, *„Nauka i szkolnictwo wyższe”* 2012, nr 1 (39), s. 119.

²⁴ Por. *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, op. cit., s. 12.

²⁵ J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 11.

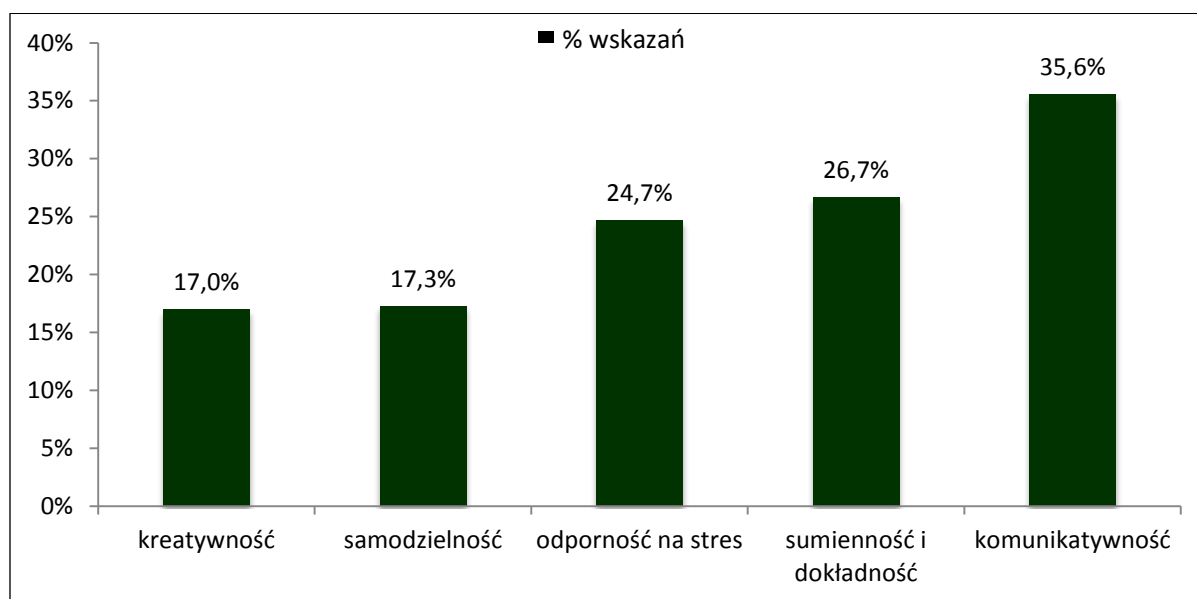
Z badanej populacji wykluczono absolwentów bezrobotnych ze względu na brak możliwości zdobywania przez nich doświadczeń na rynku pracy.

W kategorii wiedzy „twardej” zadano respondentom 2 pytania: dotyczące najważniejszego obowiązku wykonywanego w głównym miejscu zatrudnienia oraz jednej umiejętności, ewentualnie certyfikatu, w najwyższym stopniu wymaganych na obecnie zajmowanym stanowisku. W zakresie wypowiedzi absolwentów dotyczących głównego obowiązku nie pojawiły się większe prawidłowości. Były to zadania przynależne do ściśle określonych stanowisk pracy, np.: administrowanie zasobami informatycznymi, aktywna sprzedaż produktów bankowych, analiza danych rynkowych, analiza danych statystycznych, cyfrowa edycja plików, zakładanie i pielęgnacja ogrodów, itd. W pytaniu o deklarowane kwalifikacje absolwenci najczęściej wymieniali:

- dyplomy, certyfikaty, świadectwa poświadczające ukończenie studiów (18,2%);
- umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych (10,9%);
- certyfikaty potwierdzające specyficzne umiejętności (8,6%);
- znajomość języków obcych (8,2%);
- kierunkowa wiedza fachowa (7,8%);
- doświadczenie (5,0%).

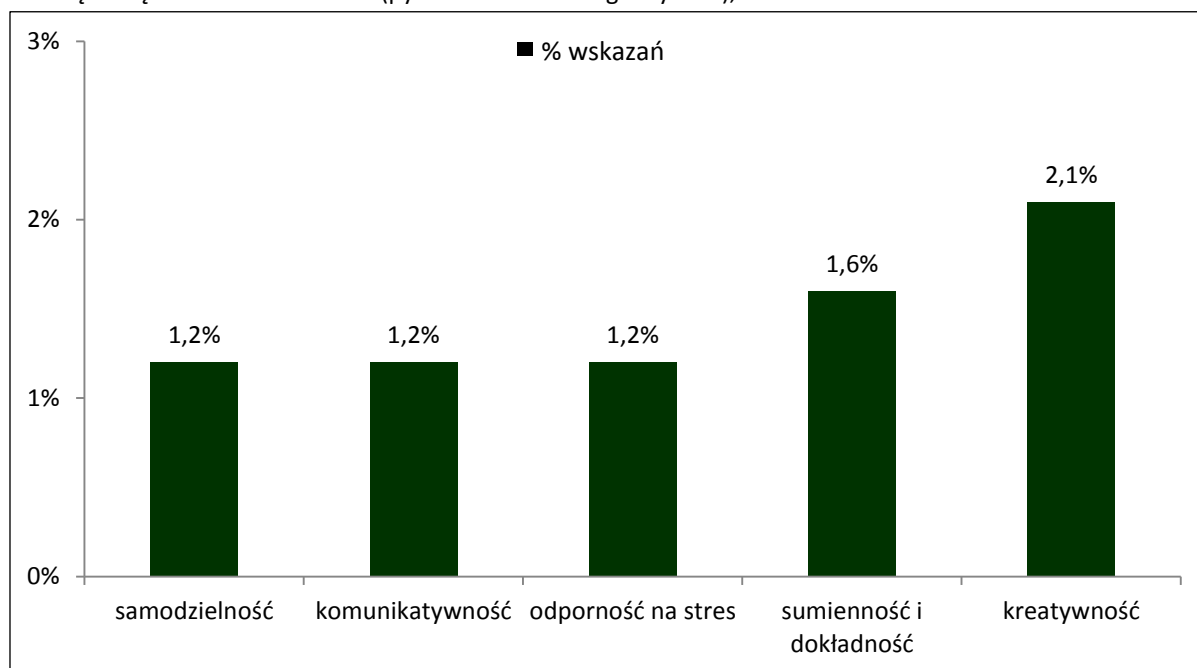
Badana grupa respondentów oceniała także posiadane przez siebie kompetencje ogólne. Kwestionariusz ankiety zawierał listę 24 takich kompetencji. Absolwenci UKSW podzieleni zostali na 2 grupy: subpopulację pracujących zarobkowo, prowadzących gospodarstwo rolne, pracujących i będących aplikantami oraz subpopulację prowadzących własną firmę. Następnie poproszeni zostali o wybranie z podanej im listy od 2 do 5 kompetencji, które ich zdaniem były niezbędne do właściwego wykonywania obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem w czasie przeprowadzanych badań. Uzyskane od respondentów odpowiedzi pozwoliły na stworzenie rankingu kompetencji posiadanych przez absolwentów oraz zweryfikowanych przez rynek pracy. Wykres 19 ilustruje wykaz 5 kluczowych kompetencji w opinii aktywnych zawodowo, a wykres 20 – w opinii prowadzących własną działalność.

Wykres 19 Ranking najbardziej adekwatnych względem zajmowanego stanowiska kompetencji pracujących absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Wykres 20 Ranking najbardziej adekwatnych względem zajmowanego stanowiska kompetencji prowadzących własną firmę absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Rankingi kompetencji utworzone przez absolwentów pracujących zarobkowo, prowadzących gospodarstwo rolne, pracujących i będących aplikantami oraz prowadzących własną firmę zawierały tę samą listę umiejętności (tj. komunikatywność, kreatywność, odporność na stres, samodzielność, sumienność i dokładność), tyle że usytuowanych na nieco innych pozycjach. Zgodnie z deklaracjami większości badanych, wszystkie one opanowane były podczas

uczestnictwa w zajęciach oraz obowiązkowych praktykach realizowanych w ramach kierunków studiów. Ci, którzy przy zaznaczonych kompetencjach dobierali status opanowania ich poza programem studiów często argumentowali swój wybór tym, że dopiero doświadczenie zawodowe w pełni ukształtowało ich postawę zawodową, która była specyficzna dla zajmowanego stanowiska pracy (np. uzasadniając wybór kompetencji orientacja na klienta), albo że niemożliwe jest opanowanie danej kompetencji na zajęciach, gdyż wymaga to indywidualnej pracy nad sobą.

Osoby aktywne zawodowo, które wymieniały niemal wszystkie kompetencje z zamieszczonego w wykresie 19 rankingu, najczęściej pracowały w małych firmach, zatrudniających do 49 pracowników. Tylko **odporność na stres stanowiła dominującą kompetencję przynależną osobom pracującym w średnich i dużych przedsiębiorstwach**. Potwierdza to przedstawioną przez autorów raportu pt. *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy* teorię, zgodnie z którą „podmioty o płaskiej strukturze organizacyjnej (do 100 zatrudnionych) oczekują od pracowników, poza podstawowymi kwalifikacjami specjalistycznymi, umiejętności pełnienia różnych ról, elastyczności w rozwiązywaniu problemów, a także dobrej komunikacji z pracownikami na stanowiskach operacyjnych nieposiadającymi wykształcenia wyższego. Podmioty zaś o smukłej strukturze wymagają umiejętności funkcjonowania w dużej organizacji, regularności działań, dyscypliny (...)”²⁶.

6.11. Absolwenci bezrobotni

W niniejszym badaniu obserwacji podlegała także grupa absolwentów biernych zawodowo. Bezrobotnym absolwentom UKSW, którzy stanowią 36,9% badanej populacji, postawiono pytania służące diagnozie:

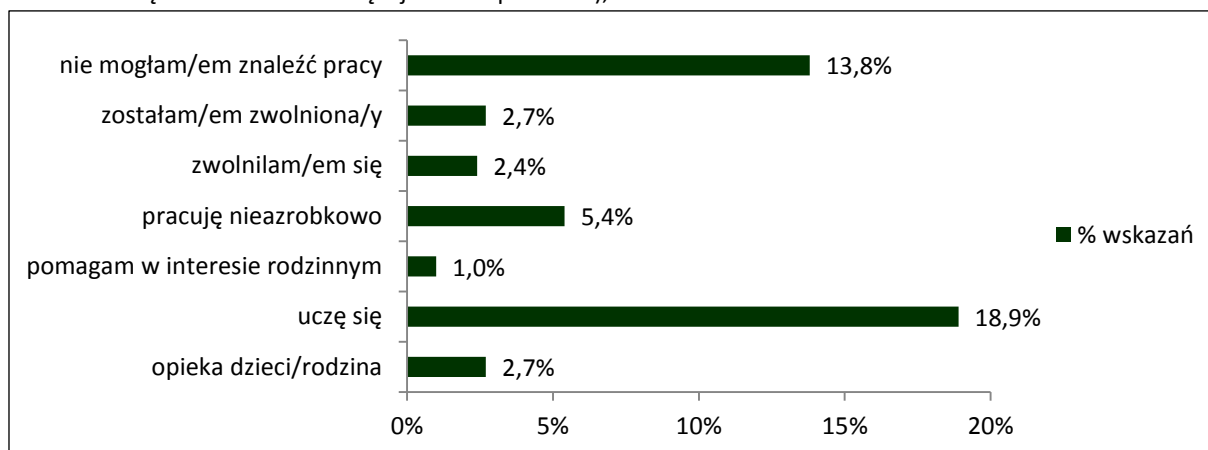
- przyczyn braku ich aktywności zawodowej;
- sposobów aktywnego poszukiwania pracy;
- zaprezentowaniu konkluzywnych oczekiwań absolwentów w stosunku do sytuacji zawodowej na rynku pracy.

6.11.1. Przyczyny braku aktywności zawodowej absolwentów UKSW

Respondenci reprezentujący grupę bezrobotnych poproszeni zostali o wskazanie maksymalnie trzech przyczyn, z powodu których w momencie badania posiadali status bezrobotnego. Podane przez nich powody niemożności znalezienia pracy, zostały zaprezentowane na wykresie 21.

²⁶ *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania, op. cit., s. 105.*

Wykres 21 Przyczyny braku aktywności zawodowej bezrobotnych absolwentów (pytanie wielokrotnego wyboru z możliwością zaznaczenia nie więcej niż 3 odpowiedzi), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Na pytanie „**dlaczego obecnie nie jest Pani/Pan aktywna/aktywny zawodowo?**”, część absolwentów udzieliło odpowiedzi, że **nie pracują zarobkowo**, gdyż obecnie pracują niezarobkowo (wolontariat/praktyki) – 5,4%, sprawują opiekę nad dziećmi lub innymi członkami swojej rodziny (2,7%). 2,7% respondentów, jako powód swojej nieaktywności zawodowej, wskazało na rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę lub wypowiedzenie umowy pracodawcy – 2,4%.

Głównym jednak powodem braku aktywności zawodowej wśród badanych jest fakt, iż duża liczba absolwentów (aż 18,9%) nie podjęła pracy bezpośrednio po studiach, ponieważ w dalszym ciągu **uczy się lub przygotowuje do rozpoczęcia innych studiów bądź aplikacji**. Niepokojący jest jednak fakt, że wysoki procent wskazań, bo aż **13,8%**, stanowiła odpowiedź: „**nie mogłam/nie mogłem znaleźć pracy**”.

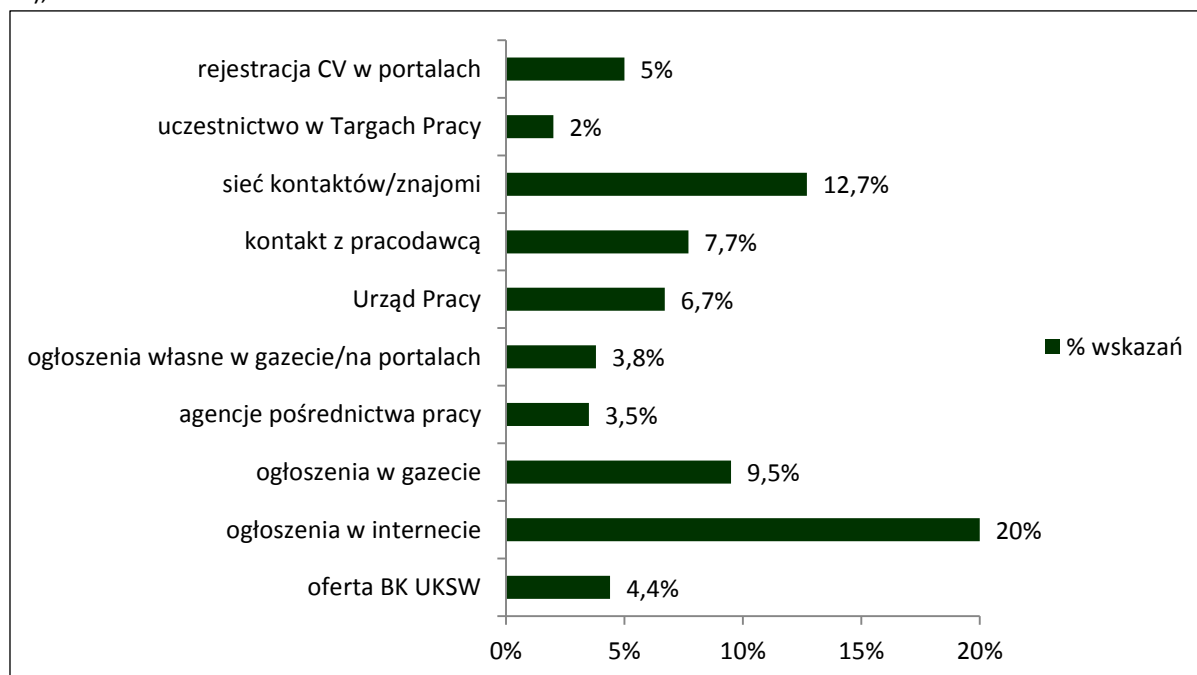
Wśród tej grupy respondentów aż 29,7% absolwentów studiów I stopnia oraz 14,1% absolwentów studiów II stopnia, jak również 28,1% absolwentów studiów jednolitych magisterskich, za główną przyczynę trudności w znalezieniu pracy uznało **brak wystarczającego doświadczenia wymaganego przez pracodawcę**. Ogółem odpowiedź tę wskazało aż **71,9%** absolwentów z badanej kategorii.

6.11.2. Korzystanie z form aktywnego poszukiwania pracy

Obecnie dostępnych jest wiele sposobów i form poszukiwania pracy. Wśród bezrobotnych absolwentów UKSW najbardziej preferowanymi sposobami szukania pracy były: ogłoszenia w Internecie, które uzyskały 20% wskazań. Dość popularnymi kanałami komunikacyjnymi z pracodawcą okazały się również:

- sieć kontaktów/znajomi – 12,7% wskazań;
- ogłoszenia w gazecie – 9,5% wskazań;
- bezpośredni kontakt – 7,7% wskazań.

Wykres 22 Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

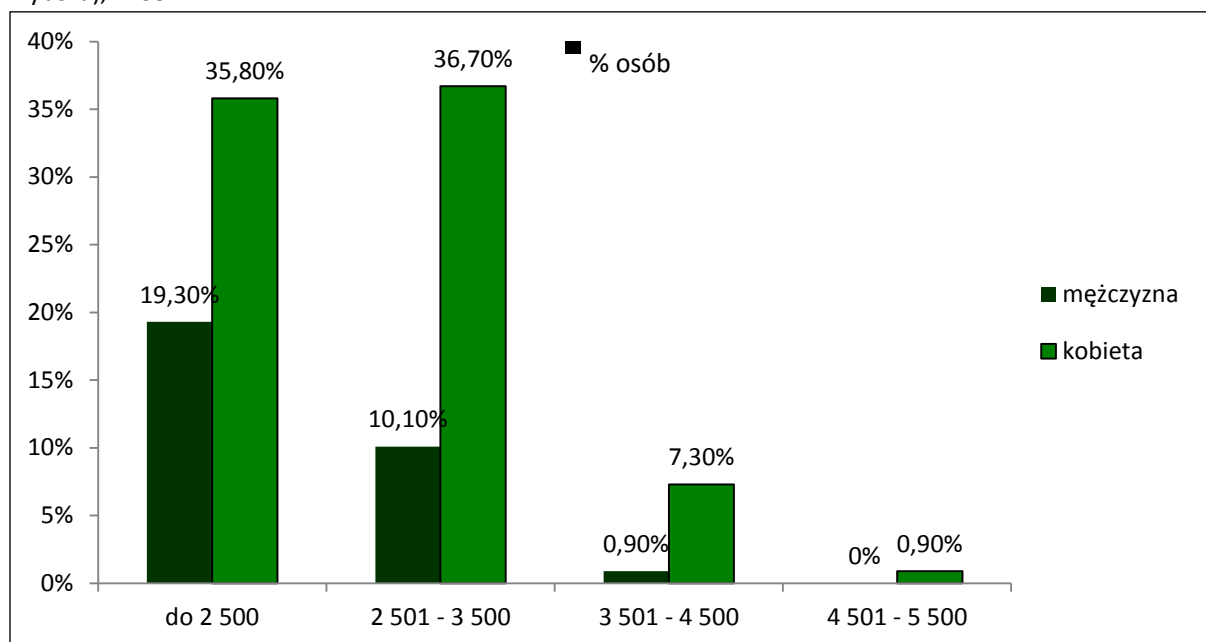
Analogiczną hierarchię najpopularniejszych form szukania pracy – od ogłoszeń w Internecie poprzez sieć kontaktów i znajomych, ogłoszenia w gazecie oraz kontakt z pracodawcą – skonstruowali absolwenci poszukujący pracy bezpośrednio po ukończeniu studiów, czyli także dopiero próbujący wejść na rynek pracy (por. Wykres 9). Inną całkiem popularną formą aktywnego poszukiwania pracy wśród bezrobotnych była rejestracja w Urzędzie Pracy – 6,7% wskazań. Pozwala to zaryzykować stwierdzenie, że korzystanie z systemowego wsparcia instytucji, jaką jest Urząd Pracy, staje się wśród absolwentów coraz bardziej powszechne i nie jest już odbierane – jak dotychczas – stereotypowo, jako ostateczna forma wsparcia i pomocy.

6.11.3. Oczekiwania bezrobotnych poszukujących pracy

Spośród absolwentów bezrobotnych rocznika 2011/12, w chwili przeprowadzania badania, pracy szukała ponad połowa z nich – 55,5%. Pozostali (44,5%) reprezentowali grupę osób niepodjmujących starań w kierunku znalezienia pracy.

W przypadku respondentów bezrobotnych, ale czynnie poszukujących pracy, zdecydowana większość preferowała stałą formę zatrudnienia 86,3%. Innym brany pod uwagę czynnikiem w procesie poszukiwania pracy była wysokość zarobków, która także stanowiła ważną składową oczekiwań bezrobotnych planujących podjąć pracę. Absolwenci biorący udział w badaniu zostali poproszeni o wskazanie przybliżonej kwoty wynagrodzenia, jaka byłaby dla nich satysfakcjonująca. Struktura oczekiwanych przez bezrobotnych absolwentów UKSW zarobków w podziale na płeć przedstawia wykres 23.

Wykres 23 Wysokość zarobków brutto satysfakcjonująca absolwentów bezrobotnych (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



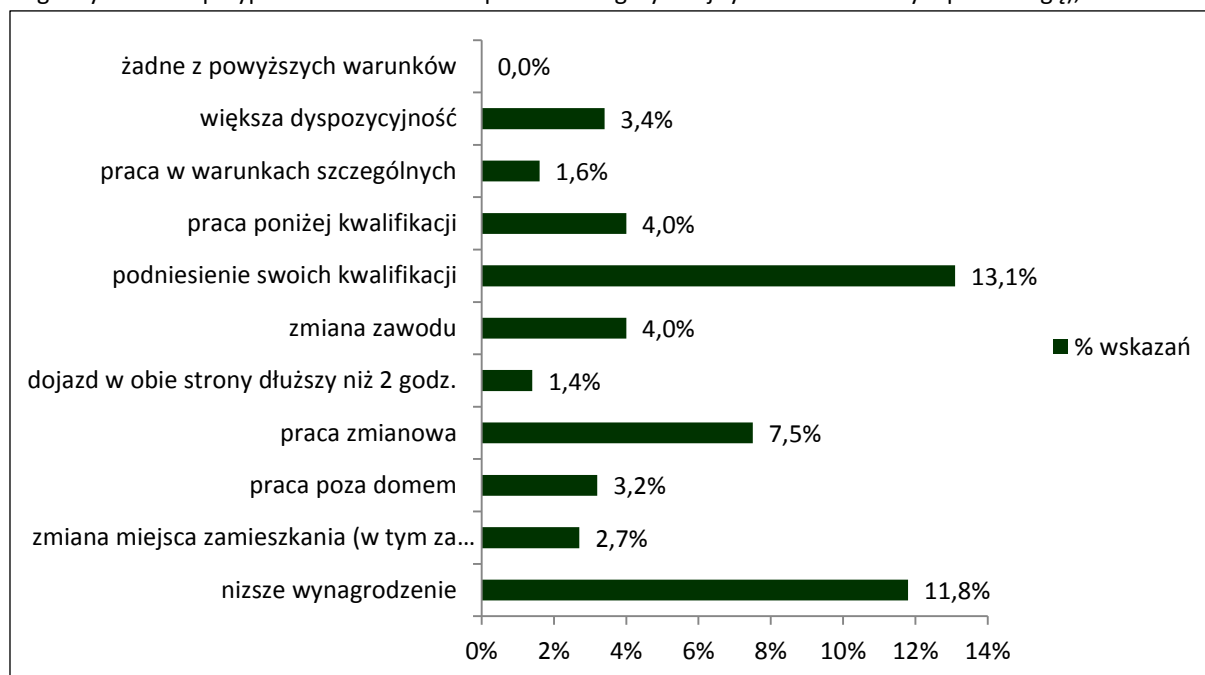
Źródło: Opracowanie własne.

Można zauważyć, że najbardziej preferowanym interwałem płacowym był przedział pośredni, czyli oscylujący pomiędzy 2501 zł a 3500 zł (kobiety – 36,7 % wskazań, mężczyźni – 10,1% wskazań). Przedstawiciele obu płci byli w tej kwestii jednomyślni, uznając za odpowiednią gratyfikację swojej pracy zarobki ponad dwukrotnie większe od ustanowionej w 2013 roku płacy minimalnej (1600 zł brutto).

Absolwenci, mając świadomość swojej niełatwej sytuacji na rynku pracy, byli w stanie pójść na swojego rodzaju kompromis, rozumiany jako dostosowanie swoich wymagań do oczekiwań pracodawcy. Najczęściej deklarowane warunki (najwyższy procent wskazań), na które bezrobotni byli gotowi przystać, aby znaleźć pracę, to:

- podniesienie swoich kwalifikacji;
- niższe wynagrodzenie;
- praca zmianowa;
- praca poniżej swoich kwalifikacji;
- zmiana zawodu.

Wykres 24 Warunki, na jakie są gotowi przystać bezrobotni absolwenci, aby znaleźć pracę (pytanie wielokrotnego wyboru – w przypadku zaznaczenia odpowiedzi negatywnej tylko ona brana była pod uwagę), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Intrygujący jest fakt, że wśród badanej grupy absolwentów pozostających bez zatrudnienia w chwili przeprowadzania ankiety znalazły się osoby, które podjęły decyzję o samodzielnym odejściu z pracy z powodu różnych niedogodności, m.in. niskiego wynagrodzenia. Paradoksalnie, gdy zasilili już grono bezrobotnych, w celu ponownego podjęcia pracy deklarowali gotowość rezygnacji z wcześniej stawianych pracodawcom warunków, tj. możliwości uzyskania satysfakcjonującego wynagrodzenia.

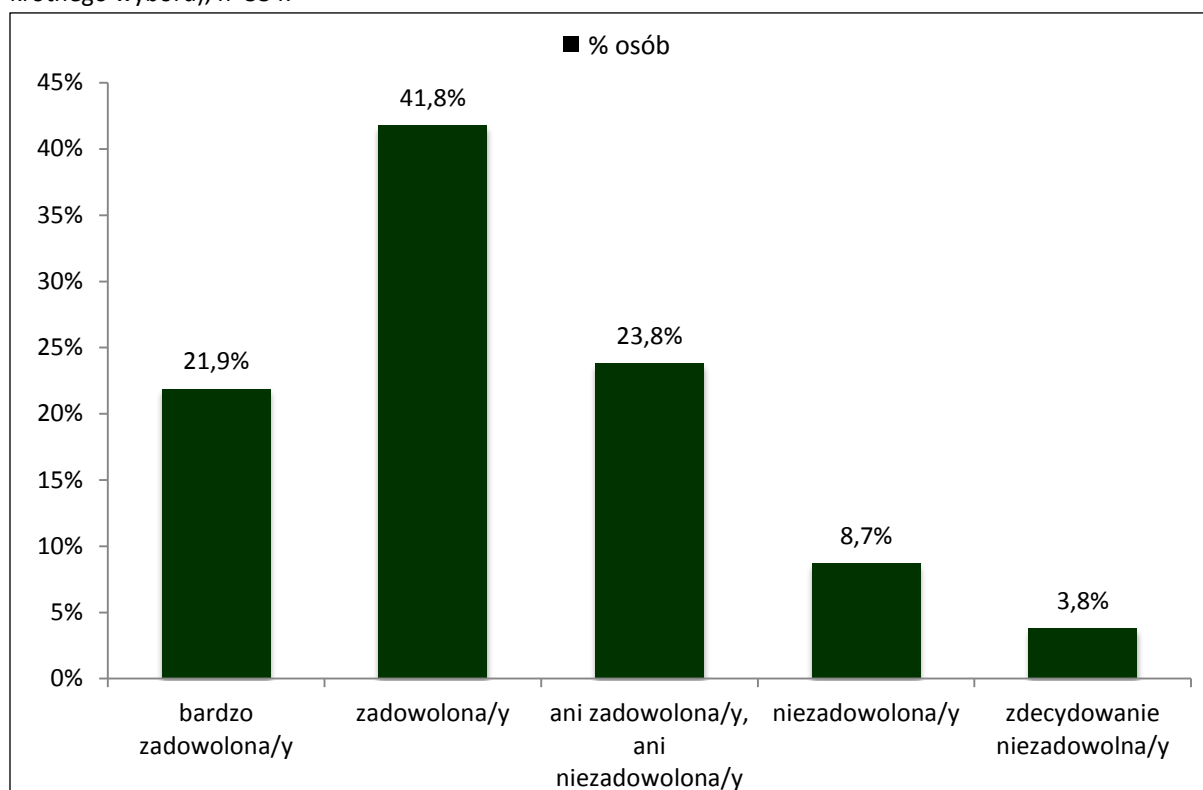
6.12. Satysfakcja absolwenta z aktualnej sytuacji na rynku pracy

Poczucie satysfakcji z aktualnej sytuacji na rynku pracy zostało poddane analizie zarówno w grupie absolwentów pracujących, jak też bezrobotnych.

Absolwenci pracujący zostali zapytani o powody niezadowolenia z wykonywanej pracy, natomiast absolwenci bierni zawodowo odpowiedzieli dodatkowo na pytanie mające zdiagnozować powody braku ich aktywności zawodowej.

Absolwenci pracujący

Wykres 25 Poczucie zadowolenia z wykonywanej pracy wśród pracujących absolwentów UKSW (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



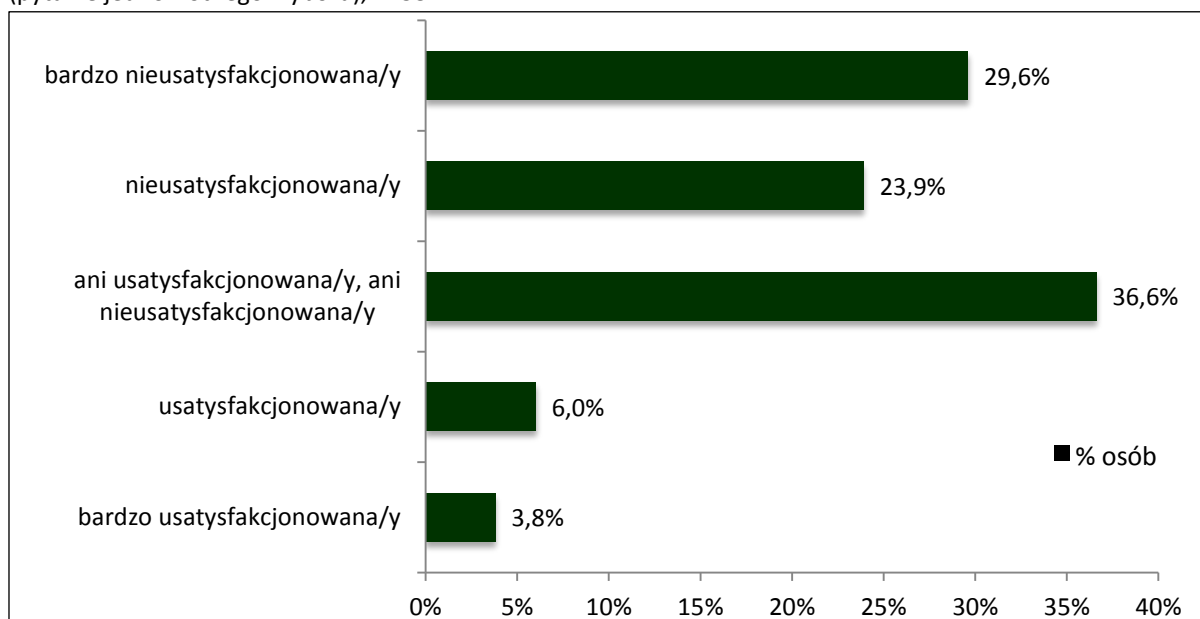
Źródło: Opracowanie własne.

63,7% pracujących absolwentów wyraziło zadowolenie z obecnie wykonywanej pracy. Osoby, które wykazały swoje niezadowolenie (8,7% osób) lub znaczne niezadowolenie (3,8%), jako powód podawały przede wszystkim niskie wynagrodzenie (5,0%) i brak możliwości rozwoju (3,7%). Badani wskazywali także na niezgodność wykonywanych obowiązków z kompetencjami (3,4%) oraz na brak poczucia sensu wykonywanej pracy (3,1%).

Badani absolwenci w zdecydowanie mniejszym stopniu zwrócili uwagę na brak poczucia stabilizacji zawodowej (1,7%), na nikłe szanse awansu (1,8%), na brak warunków do podnoszenia kwalifikacji (1,5%) oraz na stresującą atmosferę w pracy (0,3%).

Absolwenci bezrobotni

Wykres 26 Poczucie zadowolenia ze swojej sytuacji na rynku pracy wśród bezrobotnych absolwentów UKSW (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.



Źródło1: Opracowanie własne.

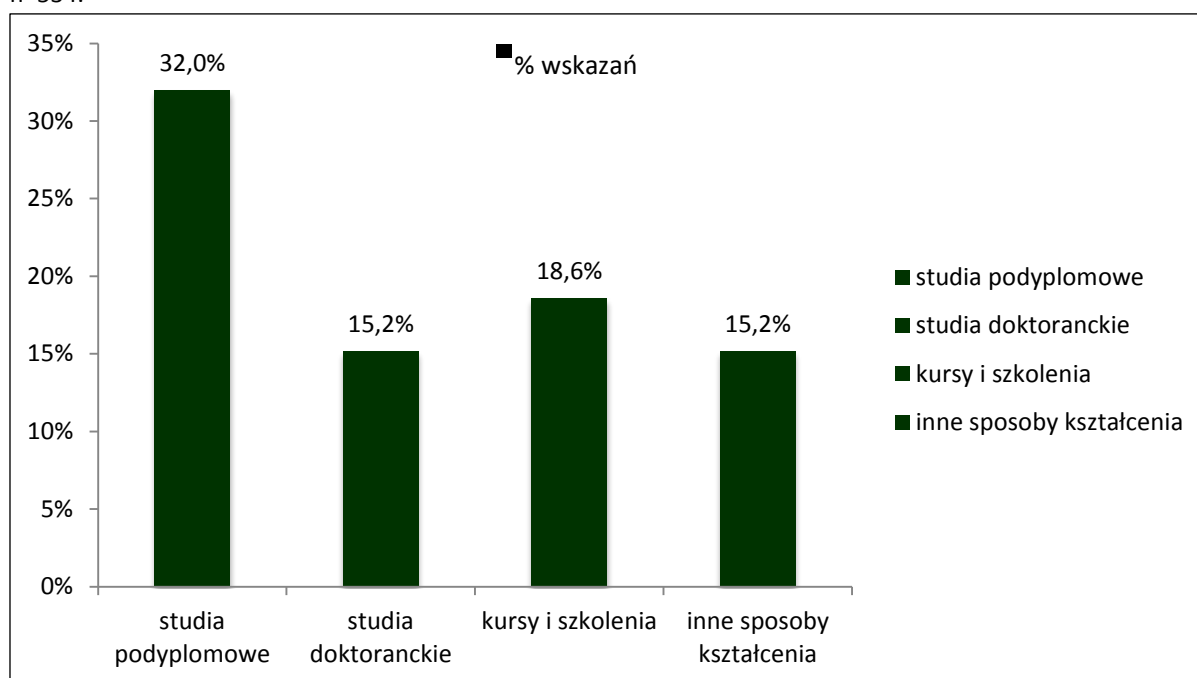
W opinii badanych absolwentów, którzy określili swój status jako bezrobotni (36,9%), można zauważyć (jak wskazuje powyższy wykres) tendencję do wykazywania postawy pośredniej, poprzez którą należy rozumieć, iż wskazani absolwenci nie wyrażają szczególnego niezadowolenia ze swojej sytuacji na rynku pracy, ale nie wyrażają również szczególnego entuzjazmu – 36,6%.

Wśród ankietowanych znalazły się osoby, które mimo braku pracy lub braku pracy stałej są usatysfakcjonowane (6,0% osób) lub bardzo usatysfakcjonowane (3,8% osób).

6.13. Plany dalszego rozwoju edukacyjnego

Jak już wcześniej wspomiano, sytuacja absolwentów szkół wyższych, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy, a ich największy i jedyny atut stanowi dyplom ukończenia studiów, jest trudna. Świadomi tego problemu absolwenci UKSW dość licznie deklarują chęć podjęcia dalszego kształcenia. 81,3% badanych absolwentów chce się jeszcze kształcić, z czego najliczniejszą grupę stanowili absolwenci jednolitych studiów magisterskich (34,1%) oraz absolwenci studiów I stopnia (29,2%).

Wykres 27 Poziom zainteresowania absolwentów UKSW dalszym kształceniem (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci wykazywali szczególne zainteresowanie studiami podyplomowymi w zakresie: zarządzania zasobami ludzkimi, Public Relations, ogólnie studiami na UKSW, studiami w zakresie teorii muzyki, pedagogiki, logopedii, w zakresie baz danych i analizy danych w biznesie, w zakresie analizy stosowanej, psychologii.

W przypadku studiów doktoranckich, największym zainteresowaniem wśród badanych absolwentów, cieszyły się następujące kierunki: historia, pedagogika, prawo kanoniczne, psychologia oraz socjologia.

18,6% absolwentów przejawiało zainteresowanie podjęciem dalszego kształcenia w formie kursów i szkoleń. Najpopularniejsze z nich to: kursy językowe, treningi asertywności, komunikacji i radzenia sobie ze stresem, szkolenia w zakresie personal branding, kursy grafiki komputerowej, szkolenia menadżerskie, kursy związane z działalnością ubezpieczeniową, szkolenia z zakresu pedagogiki, human resources.

7. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poprawa stopnia dopasowania kompetencji absolwentów uczelni do potrzeb społecznych i gospodarczych. Rozumie się przez to m.in. podniesienie „zatrudnialności” absolwenta, lepszego przygotowania do wnoszenia twórczego wkładu w tworzenie gospodarki opartej na wiedzy, tworzenia praktycznych profilów studiów, dla których określone zostaną wymagania kadrowe dotyczące zatrudniania osób mających doświadczenie zawodowe związane z pracą poza Uczelnią, tworzenie gospodarczego zaplecza Uczelni (współpraca z pracodawcami), współdziałanie z pracodawcami w kwestii konstruowania procesu i programu studiów.

Włączanie do programów studiów elementów wiedzy i umiejętności niezbędnych do uzyskiwania uprawnień zawodowych w stowarzyszeniach krajowych i zagranicznych.

Upowszechnienie i rozwój zróżnicowanych form kształcenia oferowanych przez uczelnie (studia, studia podyplomowe, kursy, szkolenia), opracowywanych w odpowiedzi na konkretne zamówienie ze strony podmiotów gospodarczych i instytucji życia publicznego lub we współdziałaniu z nimi.

Upowszechnianie różnych form kształcenia przedmaturalnego dla uczniów szkół średnich. Miałoby to służyć lepszemu ich przygotowaniu do podjęcia studiów i zwiększeniu motywacji do studiowania w obszarach, które nie cieszą się dostatecznym zainteresowaniem kandydatów, a istotnych z punktu widzenia realizacji celów społecznych, zwłaszcza rozwoju gospodarki opartej na wiedzy.

Zwiększenie działalności promocyjnej i public relations związanej ze zmianą wizerunku Uczelni. Monitorowanie działalności promocyjnej przez badanie jej efektywności spontanicznej i wspomaganej. Strategia promocji Uczelni powinna bazować na klasycznych strategiach marketingowych: segmentacja (demograficzna, geograficzna, behawioralna, psychograficzna kandydatów i absolwentów), targetowanie (ukierunkowana promocja, marketing w tym szeptany i wirusowy), pozycjonowanie Uczelni na rynku edukacyjnym wyższych szkół w kraju i w regionie, kierunków w analogicznych obszarach.

Konstrukcja repozytorium danych dotyczących realizowanych przez Uczelnię projektów w sektorze B+R w celu opracowania oferty kooperacyjnej z podmiotami rynku.

Uruchomienie studiów podyplomowych oraz kursów z zakresu zarządzania rozwojem gospodarczym, w tym organizacyjnym przedsiębiorstw.

Zwiększenie działalności ekspercko-doradczej pracowników nauki przez integrowanie dorobku eksperckiego z trajektorią rozwoju zawodowego pracowników nauki.

W ramach nabywania kompetencji zawodowych studentów **wzmocnienie tzw. miękkich umiejętności zawodowych (przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, autoprezentacja, zarządzanie zespołem, komunikacja werbalna i niewerbalna)** zwiększających pozycję na rynku.

W dobie dominacji działań projektowych **niezbędną składową kształcenia powinna być umiejętność zarządzania projektem** (technologicznym, społecznym, ekonomicznym, socjalnym, informatycznym, itd.) – Project Cycle Management.

Dokładniejsza analiza rynku pracy przez Uczelnię oraz dostosowywanie oferty dydaktycznej do panujących warunków (dotyczy programu, jak i limitów miejsc na poszczególnych kierunkach).

Nacisk na promowanie i propagowanie systemów stażowych (stałe umowy stażowe z podmiotami rynku) oraz promowanie praktyk nadobowiązkowych – system ECTS umożliwia substytuowanie puli punktów z zajęć monograficznych na praktyki zawodowe (certyfikowane, ściśle związane z kierunkiem studiów). Studenci i absolwenci dzięki podjęciu współpracy z biznesem mają szansę na zdobycie praktycznego doświadczenia, które pozwoli im w przyszłości odnaleźć się na rynku pracy. Z kolei pracodawcy zyskują wiedzę o tym, czego można się spodziewać po swoich przyszłych pracownikach oraz mają szansę pozyskać tych najlepiej przygotowanych i odpowiadających profilowi firmy.

Zamawiane kierunki studiów i studia podyplomowe. Stanowi to jedną z najczęściej wspominanych form współpracy. Ma ona na celu dostosowanie absolwentów do potrzeb pracodawców, czasami w bardzo specyficznych branżach, jak również uświadomienie Uczelni, jakich pracowników potrzebują pracodawcy, jakimi umiejętnościami muszą się oni wykazywać i jakie posiadać kwalifikacje. W ten sposób przedsiębiorcy kształcą swoją kadrę zgodnie z własnymi oczekiwaniami, zaś Uczelnia uzyskuje dodatkowe fundusze oraz promocję.

Utrzymywanie kontaktu z absolwentami. Poprzez różnego rodzaju formy kontaktów (konwenty, „kluby absolwenta”) Uczelnia może nawiązywać współpracę z byłymi studentami, którzy po kilku lub kilkunastu latach od ukończenia studiów (w postaci np. „klubów absolwenta”) zajmują istotną pozycję w sektorze gospodarki i mogą pomóc swojej Alma Mater w rozwoju.

Prowadzenie rozbudowanego programu wymiany informacji ze sferą gospodarczą oraz pozyskiwanie w ten sposób danych koniecznych do badania możliwych obszarów współpracy. Dzieje się tak, np. za pomocą rad konsultacyjnych lub innych platform wzajem-

nego kontaktu, w skład których wchodzi władze Uczelni oraz interesariusze zewnętrzni, co pozwala określać i doradzać władzom Uczelni, jak m.in. kształtować programy dydaktyczne.

Współpraca z Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy oraz wspólne analizy podaży i popytu zawodów z PW. Absolwenci dostrzegają konieczność analizowania rynku pracy i dostosowywania do niego swojej oferty. Dokładna analiza rynku pracy, zdaniem badanych, pomaga też właściwie reagować na różne „mody” wśród młodzieży na studiowanie określonych kierunków i zapobiegać sytuacji, kiedy podaż absolwentów po takich kierunkach znacznie przewyższa popyt.

Promowanie idei uczenia się przez całe życie. Uczelnia jest miejscem zaimplementowania nowych umiejętności, które winne być rozwijane w różnorodny sposób poza Uczelnią.

Wspieranie inicjatyw związanych z mobilnością edukacyjną, która powinna być rozwijana wieloaspektowo i komplementarnie, tj. poprzez wyjazdy do innych ośrodków akademickich w kraju i Europie, jak również poprzez wspierane staże w instytucjach prywatnych, publicznych oraz w III sektorze.

Wspieranie oraz inicjowanie niestandardowych form kształcenia na uniwersytecie oraz poza nim przy współpracy partnerów instytucjonalnych.

Ułatwienie dostępu do szerokiej nauki języków obcych z uwzględnieniem specyfiki profili zawodowych.

Monitorowanie pozycji absolwentów na regionalnym rynku pracy, partycypacja interesariuszy w zakresie strategicznych decyzji o rozwoju podażyowych kompetencji i umiejętności. Włączenie do współpracy sieciowej (na początku przez listy intencyjne) instytucji, stowarzyszeń i związków pracodawców (np.: BCC, Lewiatan, ZPiPM – Związek Przedsiębiorców i Pracodawców Mazowsza, ZPWIM – Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, KIG – Krajowa Izba Gospodarcza, PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości).

Szczegółowe analizy w obrębie pozycji rankingowej Uczelni i kierunków - (opis metodologii punktowej rankingów znajduje się w pracy – A. Olechnicki, T. Szlendak, *Polska socjologia akademicka w świetle rankingów prasowych*, w: K. Szafraniec, W. Winclawski (red.), *Socjologia w szkołach wyższych w Polsce. Kształcenie socjologów i nauczanie socjologii po 1989 roku*, Toruń 2003.). Wiedza na temat metodologicznych aspektów konstrukcji rankingów umożliwia opracowywanie materiałów pozwalających na zwiększenie prawdopodobieństwa awansu w pozycji rankingowej. Warto zaznaczyć, że rankingi prasowe stanowią istotne źródło waloryzacji Uczelni w procesie wyboru kierunku studiów.

8. BIBLIOGRAFIA

Literatura przedmiotu

Akty prawne:

1. Ustawa z dnia 27 lipca 2005r. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 sierpnia 2012r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie kształcenia (Dz.U. z 2012 r. poz. 983).
3. Zarządzenie nr 84/2012 Rektora UKSW z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie wewnętrznego systemu zapewniania jakości kształcenia.
4. Uchwała nr 80/2011 w dniu 16 czerwca 2011 r. w sprawie przyjęcia Misji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.
5. Zarządzenie nr 18/2013 z dnia 18 kwietnia 2013 roku w sprawie procedury monitorowania karier zawodowych absolwentów UKSW.

Raporty:

1. *Badanie rynku pracy w województwie mazowieckim II edycja – maj 2007.*
2. *Bezrobocie w województwie mazowieckim – opracowanie* Zespół ds. Statystyk Rynku Pracy, Wydział Regionalny Polityki Rynku Pracy, lipiec 2013 nr 7.
3. *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania*, Politechnika Warszawska, Warszawa 2012.
4. *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young*, Warszawa, maj 2012.
5. *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.
6. *Universum Student Survey 2012*, University Report Polish Edition Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Humanities/Liberal/Arts/Education, 2012.
7. *Universum Student Survey 2012*, University Report Polish Edition Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Law, 2012.
8. *Universum Student Survey 2013*, University Report Polish Edition Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, All Students, 2013.
9. Gatnar E., Walesiak M. (red.), *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Wrocław 2004.

10. Górniak J. (red.), *Kompetencja jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący II edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości Warszawa 2011.
11. Górniak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
12. Klincewicz K. (red.), *Spółeczna odpowiedzialność biznesu – perspektywa pracownika*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa – Bydgoszcz 2013.
13. Olechnicki A., Szlendak T., *Polska socjologia akademicka w świetle rankingów prasowych*, w: Szafraniec K., Winclawski W. (red.), *Socjologia w szkołach wyższych w Polsce. Kształcenie socjologów i nauczanie socjologii po 1989 roku*, Toruń 2003.
14. Romanowska M., *Dopasowanie kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół wyższych do oczekiwań pracodawców na Mazowszu*, [w:] *Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030”*. Wyniki badań, „*Nauka i szkolnictwo wyższe*” 2012, nr 1 (39).
15. Sowa A., *Pokolenie poczekalni*; "POLITYKA", nr 28 (2915)/2013.

9. SPIS WYKRESÓW

Wykres 1 Struktura zadowolenia absolwentów UKSW według kierunku studiów (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	24
Wykres 2 Działania zachęcające absolwentów do utrzymywania kontaktów z uczelnią po zakończeniu studiów (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	25
Wykres 3 Przyczyny podjęcia dodatkowego kształcenia przez absolwentów w trakcie studiów (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	27
Wykres 4 Motywy podjęcia kształcenia za granicą (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.	28
Wykres 5 Formy dodatkowego kształcenia podejmowane przez absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.	29
Wykres 6 Formy praktyk odbytych przez absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.	31
Wykres 7 Apogeum zaangażowania studentów w życie uczelni (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	32
Wykres 8 Moment rozpoczęcia poszukiwania pracy przez absolwentów poszukujących pracy w trakcie studiów lub po ich ukończeniu (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	33
Wykres 9 Najpopularniejsze źródła poszukiwania pracy (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.	34
Wykres 10 Czynnikibrane pod uwagę przy wyborze miejsca pracy (pytanie wielokrotnego wyboru, z możliwością zaznaczenia maksymalnie 4 odpowiedzi), n=534.	35
Wykres 11 Powody braku rozpoczęcia poszukiwania pracy przez absolwentów po ukończeniu studiów (pytanie jednokrotnego wyboru z filtrem „inne powody”. Suma kategorii do 100% nie obejmuje pytania warunkowego - filtru).	36
Wykres 12 Struktura zatrudnienia absolwentów UKSW aktywnych zawodowo według wielkości przedsiębiorstwa, liczby zatrudnionych osób (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	48
Wykres 13 Struktura zatrudnienia absolwentów aktywnych zawodowo według formy organizacyjno-prawnej przedsiębiorstwa (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	49
Wykres 14 Zestawienie różnych form zatrudnienia z podziałem na płeć (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	50
Wykres 15 Zestawienie różnych form zatrudnienia z podziałem na ukończony kierunek (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	51
Wykres 16 Struktura respondentów wg miesięcznych dochodów netto w podziale na płeć (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	52
Wykres 17 Struktura miesięcznych dochodów netto absolwentów UKSW na podstawie ostatnich trzech miesięcy według ukończonego kierunku (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	53

Wykres 18 Zestawienie odpowiedzi pracujących zarobkowo i prowadzących firmę na pytanie o miejsce zatrudnienia/siedzibę firmy (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	55
Wykres 19 Ranking najbardziej adekwatnych względem zajmowanego stanowiska kompetencji pracujących absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.	58
Wykres 20 Ranking najbardziej adekwatnych względem zajmowanego stanowiska kompetencji prowadzących własną firmę absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.	58
Wykres 21 Przyczyny braku aktywności zawodowej bezrobotnych absolwentów (pytanie wielokrotnego wyboru z możliwością zaznaczenia nie więcej niż 3 odpowiedzi), n=534.	60
Wykres 22 Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych absolwentów UKSW (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.	61
Wykres 23 Wysokość zarobków brutto satysfakcjonująca absolwentów bezrobotnych (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	62
Wykres 24 Warunki, na jakie są gotowi przystać bezrobotni absolwenci, aby znaleźć pracę (pytanie wielokrotnego wyboru – w przypadku zaznaczenia odpowiedzi negatywnej tylko ona brana była pod uwagę), n=534.	63
Wykres 25 Poczucie zadowolenia z wykonywanej pracy wśród pracujących absolwentów UKSW (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	64
Wykres 26 Poczucie zadowolenia ze swojej sytuacji na rynku pracy wśród bezrobotnych absolwentów UKSW (pytanie jednokrotnego wyboru), n=534.	65
Wykres 27 Poziom zainteresowania absolwentów UKSW dalszym kształceniem (pytanie wielokrotnego wyboru), n=534.	66

10. SPIS TABEL

Tabela 1 Struktura populacji i struktura próby po ważeniu wg stopni studiów i płci.....	14
Tabela 2 Odsetkowa struktura próby wg płci (po ważeniu).	14
Tabela 3 Odsetkowa struktura próby wg wieku (po ważeniu).	14
Tabela 4 Odsetkowa struktura próby wg ukończonego stopnia studiów (po ważeniu).....	15
Tabela 5 Odsetkowa struktura próby wg formy studiów (po ważeniu).....	15
Tabela 6 Segmentacja absolwentów UKSW według hierarchicznej analizy skupień.....	19
Tabela 7 Segmentacja absolwentów UKSW według hierarchicznej analizy skupień - rozkłady częstości wskazań.....	20
Tabela 8 Struktura absolwentów ze względu na sytuację na lokalnym rynku pracy.....	45

11. SPIS KARTOGRAMÓW

Kartogram 1 Przestrzenna struktura próby wg województw – NUTS2.	16
Kartogram 2 Przestrzenna struktura próby wg ukończonego stopnia studiów (studia I stopnia).....	16
Kartogram 3 Przestrzenna struktura próby wg ukończonego stopnia studiów (studia II stopnia).....	17
Kartogram 4 Przestrzenna struktura próby wg ukończonego stopnia studiów (jednolite studia magisterskie).	17
Kartogram 5 Stopa bezrobocia rejestrowanego według powiatów w województwie mazowieckim.....	38
Kartogram 6 Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym według powiatów w województwie mazowieckim.	39
Kartogram 7 Podmioty gospodarki narodowej ogółem według powiatów w województwie mazowieckim.....	40
Kartogram 8 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej według powiatów w województwie mazowieckim (Polska=100).....	41