

**Paweł Rydzewski  
Renata Maciejewska**

**BEZROBOTNI ABSOLWENCI  
WYŻSZYCH UCZELNI  
W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM.  
IDENTYFIKACJA BARIER STARTU  
ZAWODOWEGO**



Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Spis treści

Wstęp .....	3
<b>I. Opinie bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych (Paweł Rydzewski).....</b>	<b>6</b>
1. Metoda badań .....	6
2. Sposoby poszukiwania pracy i ocena ich skuteczności .....	11
3. Szanse na znalezienie pracy i sposoby ich zwiększania .....	15
4. Opinie o oczekiwaniach pracodawców .....	24
5. Korzystanie z instytucjonalnych form pomocy .....	27
6. Wartości i wybory bezrobotnych absolwentów .....	32
Podsumowanie .....	38
Spis tabel .....	41
Spis rysunków .....	42
Aneks: wzór kwestionariusza .....	43
<b>II. Opinie pracodawców i pracowników instytucji rynku pracy (Renata Maciejewska) .....</b>	<b>50</b>
1. Metoda badań .....	50
2. Sytuacja absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy .....	52
3. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych .....	56
4. Zapotrzebowanie na absolwentów .....	60
5. Trudności pracodawców związane ze znalezieniem pracowników .....	62
6. Bariery w zatrudnianiu absolwentów .....	64
7. Wspieranie zatrudnienia absolwentów .....	65
8. Najważniejsze potrzeby bezrobotnych absolwentów związane z aktywnym poszukiwaniem pracy .....	67
9. Współpraca nauki z biznesem .....	69
10. Inne formy współpracy – stan obecny i propozycje .....	71
Podsumowanie .....	73
Spis tabel i wykresów .....	75
Aneks: wzory kwestionariuszy .....	76
<b>III. Rekomendacje .....</b>	<b>87</b>

## Wstęp

Od 2000 do 2005 r. w województwie lubelskim (ale także w kraju) odnotowywano tendencję wzrostową w zakresie bezrobocia absolwentów szkół wyższych. W naszym województwie w 2000 roku liczba bezrobotnych absolwentów wynosiła 4 158 osób, natomiast do końca 2005 r. wzrosła do 12 671. Począwszy od 2006 obserwowany był spadek tej liczby, który utrzymywał się przez trzy kolejne lata. Ale już w 2009 r. odnotowano wzrost liczby bezrobotnych absolwentów, a rok 2011 przyniósł dalszy wzrost.<sup>1</sup> Przekonanie o roli dobrego wykształcenia jako większej szansy na rynku pracy doprowadziło do wzrostu aspiracji edukacyjnych i podejmowania nauki na wyższym poziomie. W ostatnich latach liczba osób kończących uczelnie wyższe ulega systematycznie zwiększeniu, tym samym na rynek pracy trafia coraz więcej absolwentów szkół wyższych. Jednocześnie wzrasta udział absolwentów z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, w III kwartale 2012 roku, na terenie województwa lubelskiego znajdowało się 18 596 bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni, czyli 15,5% wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych, co plasuje nasze województwo pod tym względem znacznie powyżej średniej krajowej wynoszącej 11,9%.

Przeprowadzone badania mają związek z istotnymi zmianami uwarunkowań zewnętrznych (prawnych, gospodarczych i społeczno-demograficznych) funkcjonowania szkolnictwa wyższego, które wymagają od uczelni nowego spojrzenia na realizowane strategie rozwoju i kształcenia. W sytuacji umasowienia studiów wyższych i rosnącego bezrobocia wśród absolwentów uczelni, jak również istotnych zmian w otoczeniu ekonomicznym oraz funkcjonowaniu przedsiębiorstw wynikających między innymi z rosnącej konkurencji, wzrostu oczekiwań klientów, globalizacji, szczególnie zasadne stają się pytania o jakość kształcenia oraz poziom dostosowania programów i metod kształcenia do potrzeb i oczekiwań jednego z głównych interesariuszy uczelni,

---

<sup>1</sup> Wojewódzki Urząd Pracy, Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok akademicki 2010/2011), s. 8.

tj. pracodawców. Ich opinie są dziś pożądanymi źródłami informacji i wiedzy zarówno o kształcenia, oczekiwaniach gospodarki, jak i pozycji uczelni na rynku.

Celem projektu „Lubelska Pracownia” jest zwiększenie szans na zatrudnienie osób z wykształceniem wyższym z województwa lubelskiego, pozostających bez pracy w okresie co najmniej roku od czasu ukończenia uczelni wyższej. Ten strategiczny cel można będzie osiągnąć po przeprowadzeniu wstępnej diagnozy, której jednym z elementów jest uzyskanie wyników badań ilościowych i jakościowych, przeprowadzonych wśród bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni oraz pracodawców i pracowników instytucji rynku pracy na terenie Lubelszczyzny. Niniejszy raport stanowi podsumowanie najważniejszych wyników tych badań.

W projekcie przyjęto następującą definicję bezrobotnego absolwenta: jest to absolwent uczelni wyższej, który co najmniej przez 12 miesięcy od ukończenia studiów wyższych pozostawał bez pracy i jest osobą bezrobotną w momencie badania.

Celem badań ilościowych (kwestionariuszowych), przeprowadzonych wśród bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni, była próba odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jakie są najczęściej stosowane sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych absolwentów i jaka jest ocena ich skuteczności?
- Jakie są opinie bezrobotnych absolwentów o szansach znalezienia pracy oraz jakie są sposoby ich zwiększenia?
- Jakie są opinie bezrobotnych absolwentów o oczekiwaniach pracodawców?
- Jakie formy zinstytucjonalizowanej pomocy są oferowane bezrobotnym absolwentom i z których form najczęściej oni korzystają?
- Jakie wartości cenią bezrobotni absolwenci i jak lokują się w tym kontekście wartości związane z pracą zawodową?
- Jaki jest poziom wykluczenia społecznego bezrobotnych absolwentów?

W ramach badań jakościowych, przeprowadzonych wśród pracodawców oraz pracowników instytucji rynku pracy, sformułowane zostały następujące pytania badawcze:

- Jak przebiega proces poszukiwania pracowników przez pracodawców?

- Jak badani oceniają rynek pracy pod kątem ofert pracy dla absolwentów szkół wyższych?
- Jakie są opinie pracodawców/pracowników IRP na temat oczekiwań bezrobotnych absolwentów?
- Jak badani oceniają potencjał zawodowy absolwentów uczelni wyższych?

# Opinie bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych (Paweł Rydzewski)

## 1. Metoda badań

Badania przeprowadzono na próbie 300 absolwentów wyższych uczelni z terenu Lubelszczyzny, którzy po ukończeniu studiów co najmniej przez rok pozostawali bez pracy i w chwili badania również byli osobami bezrobotnymi. Próba badawcza składała się w połowie z absolwentów z Lublina, w połowie – spoza Lublina (szczegóły w poniższej tabeli). Z tymi osobami przeprowadzono badania kwestionariuszowe. Kontakt z respondentami umożliwiły Urzędy Pracy: przychodzących respondentów (spełniających kryteria zgodnie z podaną wyżej definicją bezrobotnego absolwenta) urzędnicy kierowali do ankieterów, którzy przeprowadzali wywiady na terenie danego Urzędu Pracy. Urzędy Pracy rozsyłały także do bezrobotnych absolwentów pisma z prośbą o przybycie w określonym dniu i czasie – w celu wzięcia udziału w badaniach.

Kwestionariusz składał się z 30 pytań (80 zmiennych). Wzór kwestionariusza – w aneksie.

**Tab. 1: Struktura próby według miejscowości**

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Lublin	150	50,0	50,0	50,0
Powiat lubelski	25	8,3	8,3	58,3
Zamość	50	16,7	16,7	75,0
Chełm	50	16,7	16,7	91,7
Tomaszów Lubelski	10	3,3	3,3	95,0
Łączna	15	5,0	5,0	100,0
Ogółem	300	100,0	100,0	

W badaniach wzięło udział 219 kobiet i 79 mężczyzn. Do najmłodszej kategorii wiekowej (do 25 lat) należy 30,7% respondentów, do średniej kategorii wiekowej (26-30 lat) – 47%, do kategorii wiekowej starszej (31 lat lub więcej) – 22,3%. Średnia wieku to ok. 28 lat.

Badani w większości byli kawalerami lub pannami (58,9%), choć znaczna część zawarła już związek małżeński (36,7%).

**Tab. 2: Struktura próby według płci**

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Kobieta	219	73,0	73,5	73,5
Mężczyzna	79	26,3	26,5	100,0
Ogółem	298	99,3	100,0	
<b>Braki danych</b>	Systemowe braki danych	2	,7	
<b>Ogółem</b>	300	100,0		

**Tab.3 : Struktura próby według kategorii wieku**

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
-25	92	30,7	30,7	30,7
26-30	141	47,0	47,0	77,7
31-	67	22,3	22,3	100,0
Ogółem	300	100,0	100,0	

**Tab. 4: Struktura próby według stanu cywilnego**

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Kawaler/ panna	175	58,3	58,9	58,9
Żonaty/zamężna	109	36,3	36,7	95,6
Rozwiedziony/a	8	2,7	2,7	98,3
W separacji	1	,3	,3	98,7
Wdowiec/ wdowa	1	,3	,3	99,0
W kohabitacji	3	1,0	1,0	100,0
Ogółem	297	99,0	100,0	
<b>Braki danych</b>	Systemowe braki danych	3	1,0	
<b>Ogółem</b>	300	100,0		

Przeciętny czas pozostawania bez pracy wynosił 3,4 roku (wartość średnia). Jednak najczęściej badani absolwenci byli bezrobotni przez 2 lata (62,2%) (wartość modalna, najczęstsza). Należy jednak wziąć pod uwagę, iż zmienna „czas pozostawania bez pracy” może służyć jedynie do opisu próby, nie zaś jako cecha uwzględniana w dalszych analizach, gdyż zgodnie z definicją bezrobotnego absolwenta – w badaniu nie bierze się pod uwagę długości (ewentualnego) zatrudnienia między rokiem od ukończenia studiów i momentem badania. Stąd też nie jest możliwe obliczenie dokładnego czasu pozostawania bez pracy. Dlatego zrezygnowano z możliwej do wykonania symulacji rozkładu tej zmiennej po odrzuceniu obserwacji skrajnych (odstających).



**Tab. 5: Struktura próby według średniej wieku i czasu pozostawania bez pracy (w latach)**

	N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
<b>Wiek</b>	300	24,00	59,00	28,3733	4,61283
<b>Czas pozostawania bez pracy</b>	299	1,00	34,00	3,4214	3,94037
<b>N</b>	299				

**Tab. 6: Struktura próby według czasu pozostawania bez pracy (w latach)**

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
1,00	109	36,3	36,5	36,5
2,00	77	25,7	25,8	62,2
3,00	28	9,3	9,4	71,6
4,00	20	6,7	6,7	78,3
5,00	8	2,7	2,7	80,9
6,00	15	5,0	5,0	86,0
7,00	10	3,3	3,3	89,3
8,00	9	3,0	3,0	92,3
9,00	5	1,7	1,7	94,0
10,00	2	,7	,7	94,6
11,00	2	,7	,7	95,3
12,00	3	1,0	1,0	96,3
13,00	2	,7	,7	97,0
14,00	1	,3	,3	97,3
15,00	1	,3	,3	97,7
16,00	2	,7	,7	98,3
17,00	1	,3	,3	98,7
19,00	1	,3	,3	99,0
20,00	1	,3	,3	99,3
24,00	1	,3	,3	99,7
34,00	1	,3	,3	100,0
<b>Ogółem</b>	299	99,7	100,0	
<b>Braki danych</b>	Systemowe braki danych	1	,3	
<b>Ogółem</b>		300	100,0	

Badaniami objęto absolwentów reprezentujących 40 kierunków studiów<sup>2</sup>, wśród których relatywnie najczęściej znajdowali się absolwenci administracji i pedagogiki. Natomiast wg przyjętej typologii<sup>3</sup> – najwięcej w próbie znalazło się absolwentów administracji i prawa, nauk ekonomicznych, pedagogiki i pracy socjalnej oraz kierunków humanistycznych.

<sup>2</sup> Klasyfikacja w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów Dz. U. Z 2003 r. Nr 98, poz. 895, z dnia 6 maja 2003 r.

<sup>3</sup> W oparciu o Decyzję 10/2009 Przewodniczącego Państwowej Komisji Akredytacyjnej z 15.12.2009 w sprawie ustalania wykazów kierunków studiów. Nauki Społeczne podzielone zostały na trzy grupy.



Tab. 7: Struktura próby według kierunku studiów

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Pedagogika	34	11,3	11,4	11,4
Sztuka	2	,7	,7	12,1
Teologia i prawo kanoniczne	3	1,0	1,0	13,1
Języki obce	6	2,0	2,0	15,1
Filologia polska	10	3,3	3,4	18,5
Historia i archeologia	11	3,7	3,7	22,1
Nauki filozoficzne	4	1,3	1,3	23,5
Psychologia	2	,7	,7	24,2
Socjologia i kulturoznawstwo	16	5,3	5,4	29,5
Nauki polityczne	11	3,7	3,7	33,2
Ekonomia	15	5,0	5,0	38,3
Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	5	1,7	1,7	39,9
Bibliotekarstwo	1	,3	,3	40,3
Zarządzanie i marketing	21	7,0	7,0	47,3
Rachunkowość i finanse	6	2,0	2,0	49,3
Administracja	41	13,7	13,8	63,1
Prawo	10	3,3	3,4	66,4
Nauki biologiczne	9	3,0	3,0	69,5
Fizyka	1	,3	,3	69,8
Technologia żywności	3	1,0	1,0	70,8
Nauki o ziemi	2	,7	,7	71,5
Matematyka i statystyka	5	1,7	1,7	73,2
Informatyka	3	1,0	1,0	74,2
Inżynieria i technika	5	1,7	1,7	75,8
Elektronika i automatyzacja	1	,3	,3	76,2
Chemia i procesy chemiczne	3	1,0	1,0	77,2
Architektura i urbanistyka	2	,7	,7	77,9
Budownictwo	3	1,0	1,0	78,9
Rolnictwo i leśnictwo	18	6,0	6,0	84,9
Weterynaria	1	,3	,3	85,2
Fizjoterapia	9	3,0	3,0	88,3
Pielęgniarstwo	1	,3	,3	88,6
Praca socjalna i opieka społeczna	7	2,3	2,3	90,9
Hotelarstwo i turystyka	7	2,3	2,3	93,3
Nauki o sporcie i kulturze fizycznej	3	1,0	1,0	94,3
Transport	1	,3	,3	94,6
Ochrona środowiska	13	4,3	4,4	99,0
Inny	3	1,0	1,0	100,0
Ogółem	298	99,3	100,0	
<b>Braki danych</b>				
Systemowe braki danych	2	,7		
<b>Ogółem</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>		

Tab. 8: Struktura próby według typów kierunków studiów

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Humanistyczne	35	11,7	12,4	12,4
Przyrodnicze	24	8,0	8,5	20,8
Matematyczne, fizyczne i chemiczne	12	4,0	4,2	25,1
Rolnictwo, leśnictwo, weterynaria	19	6,3	6,7	31,8
Medyczne	10	3,3	3,5	35,3
Techniczne	12	4,0	4,2	39,6
Ekonomiczne	42	14,0	14,8	54,4
Pedagogika i praca socjalna	41	13,7	14,5	68,9
Socjologia, psychologia, nauki polityczne	29	9,7	10,2	79,2
Administracja i prawo	51	17,0	18,0	97,2
Inne	8	2,7	2,8	100,0
Ogółem	283	94,3	100,0	
<b>Braki danych</b>	Systemowe braki danych	17	5,7	
<b>Ogółem</b>		300	100,0	

Kontakt z respondentami był możliwy dzięki współpracy z Urzędami Pracy, które kierowały absolwentów (spełniających warunki uczestnictwa w projekcie) do obecnych na terenie urzędów ankieterów, jak również organizowały spotkania z zaproszonymi grupami absolwentów.

Ze względu na celowy (nielosowy) dobór próby, analiza danych z konieczności musiała być ograniczona do opisu statystycznego (rozkłady częstości, tabele dwuzmiennowe, tabele odpowiedzi wielokrotnych). Jednak dodatkowo wykorzystano niektóre metody wnioskowania statystycznego (np. skalowanie optymalne CATREG), w konwencji symulacji doboru losowego (jakie wyniki otrzymalibyśmy, gdyby w badaniach wykorzystać dobór losowy próby?). Do uzyskanych w ten sposób rezultatów należy jednak podchodzić z właściwym dystansem, traktując je raczej jako źródło hipotez do dalszych badań.

W przypadku pytań z możliwością odpowiedzi wielokrotnych, jak również przy zliczaniu łącznym odpowiedzi na pojedyncze pytania - w wynikach wartości procentowe mogą przekraczać 100%.

Analiza statystyczna zebranego materiału wygenerowała bardzo dużą liczbę szczegółowych analiz – do raportu wybrano te zestawienia, które ukazują zależności między zmiennymi i są istotne z perspektywy strategicznego celu projektu. Pozostałe – dostępne są w dokumentacji statystycznej projektu. Z konieczności w raporcie pominięto analizy ze względu na kierunek studiów. Nawet przy wykorzystaniu typologii kierunków (10

typów), a nie pełnej listy (40 punktów), przy próbie tej wielkości rozproszenie wyników okazało się tak znaczne, iż wyciąganie wniosków byłoby posunięciem niezmiernie ryzykownym.

## 2. Sposoby poszukiwania pracy i ocena ich skuteczności

Zdaniem bezrobotnych absolwentów najbardziej skutecznym sposobem na znalezienie pracy najczęściej (44,3%) jest wykorzystywanie znajomości, znacznie rzadziej (16-18%) rozsyłanie CV oraz wizyty w zakładach pracy. Jako najmniej skuteczne wskazywane były takie sposoby jak korzystanie z ofert UP lub prywatnych biur, agencji pośrednictwa pracy oraz telefonowanie do zakładów pracy (ok. 2-3%). Częstość wyrażania opinii o znaczeniu wykorzystywania znajomości przy poszukiwaniu pracy rośnie wraz z wiekiem (od ok. 41% w przypadku młodszych absolwentów, do ponad 49% - w przypadku starszych)

**Tab. 9: Opinie o najsukuteczniejszych sposobach na znalezienie pracy - wskazanie pierwsze według kategorii wieku**

		Kategorie wieku			Ogółem
		-25	26-30	31-	
<b>Opinie o najsukuteczniejszych sposobach na znalezienie pracy - wskazanie pierwsze</b>	Korzystanie z ofert urzędów pracy	N 2	6	2	10
		% 2,2%	4,3%	3,0%	3,3%
	Korzystanie z usług prywatnych biur lub agencji pośrednictwa pracy	N 2	1	3	6
		% 2,2%	0,7%	4,5%	2,0%
	Telefonowanie do zakładów pracy	N 0	3	2	5
		% 0,0%	2,1%	3,0%	1,7%
	Wizyty w zakładach pracy	N 18	23	8	49
		% 19,6%	16,3%	11,9%	16,3%
	Odpowiadanie na ogłoszenia prasowe lub internetowe	N 12	13	6	31
		% 13,0%	9,2%	9,0%	10,3%
	Umieszczanie własnych ogłoszeń w Internecie	N 3	6	2	11
		% 3,3%	4,3%	3,0%	3,7%
	Rozsyłanie swojego CV	N 17	26	10	53
		% 18,5%	18,4%	14,9%	17,7%
	Wykorzystywanie znajomości	N 38	62	33	133
		% 41,3%	44,0%	49,3%	44,3%
	Inna odpowiedź	N 0	1	1	2
		% 0,0%	0,7%	1,5%	0,7%
<b>Ogółem</b>		N 92	141	67	300
		% 100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Opinię o największej skuteczności wykorzystywania znajomości w procesie poszukiwania pracy zgodnie podzielają kobiety i mężczyźni. Absolwenci z Lublina znacznie częściej

wyrażają taką opinię niż absolwenci spoza Lublina (50% w stosunku do 38,7%). Wśród absolwentów uważających, że skutecznym sposobem na znalezienie pracy jest rozsyłanie CV oraz wizyty w zakładach pracy nieco częściej znajdują się kobiety oraz osoby spoza Lublina.

**Tab. 10: Opinie o najskuteczniejszych sposobach na znalezienie pracy - wskazanie pierwsze według płci**

			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
<b>Opinie o najskuteczniejszych sposobach na znalezienie pracy - wskazanie pierwsze</b>	Korzystanie z ofert urzędów pracy	N	5	5	10
		%	2,3%	6,3%	3,4%
	Korzystanie z usług prywatnych biur lub agencji pośrednictwa pracy	N	2	4	6
		%	0,9%	5,1%	2,0%
	Telefonowanie do zakładów pracy	N	5	0	5
		%	2,3%	0,0%	1,7%
	Wizyty w zakładach pracy	N	38	11	49
		%	17,4%	13,9%	16,4%
	Odpowiadanie na ogłoszenia prasowe lub internetowe	N	22	9	31
		%	10,0%	11,4%	10,4%
	Umieszczanie własnych ogłoszeń w Internecie	N	7	3	10
		%	3,2%	3,8%	3,4%
	Rozsyłanie swojego CV	N	43	10	53
		%	19,6%	12,7%	17,8%
	Wykorzystywanie znajomości	N	96	36	132
		%	43,8%	45,6%	44,3%
	Inna odpowiedź	N	1	1	2
		%	0,5%	1,3%	0,7%
<b>Ogółem</b>		N	219	79	298
		%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tab. 11: Opinie o najskuteczniejszych sposobach na znalezienie pracy - wskazanie pierwsze według miejscowości**

			Miejscowość		Ogółem
			Lublin	Poza Lublinem	
<b>Opinie o najskuteczniejszych sposobach na znalezienie pracy - wskazanie pierwsze</b>	Korzystanie z ofert urzędów pracy	N	3	7	10
		%	2,0%	4,7%	3,3%
	Korzystanie z usług prywatnych biur lub agencji pośrednictwa pracy	N	5	1	6
		%	3,3%	0,7%	2,0%
	Telefonowanie do zakładów pracy	N	3	2	5
		%	2,0%	1,3%	1,7%
	Wizyty w zakładach pracy	N	23	26	49
		%	15,3%	17,3%	16,3%
	Odpowiadanie na ogłoszenia prasowe lub internetowe	N	15	16	31
		%	10,0%	10,7%	10,3%
	Umieszczanie własnych ogłoszeń w Internecie	N	1	10	11
		%	0,7%	6,7%	3,7%
	Rozsyłanie swojego CV	N	24	29	53
		%	16,0%	19,3%	17,7%
	Wykorzystywanie znajomości	N	75	58	133
		%	50,0%	38,7%	44,3%
	Inna odpowiedź	N	1	1	2
		%	0,7%	0,7%	0,7%
<b>Ogółem</b>		N	150	150	300
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Pomimo przedstawionych wyżej ocen, najczęstszymi faktycznie stosowanymi sposobami szukania pracy są: rozsyłanie CV (ponad 90%) oraz korzystanie z pomocy UP i odpowiadanie na ogłoszenia prasowe lub internetowe (po ok. 80%). Wykorzystywanie znajomości w celu znalezienia pracy stosuje ok. 60% absolwentów, częściej sposób ten stosują osoby starsze niż młodsze (ok. 51% w stosunku do ok. 64%) oraz osoby spoza Lublina (ok. 65% w porównaniu z ok. 52%). Bezrobotni absolwenci spoza Lublina nieco częściej korzystają z pomocy UP (84% w porównaniu z ok. 76%) oraz wykorzystują znajomości (ok. 65% w stosunku do ok. 52%). Natomiast bezrobotni absolwenci z Lublina nieco częściej szukają pracy rozsyłając CV (96% w porównaniu z ok. 85%).

**Tab. 12: Sposoby poszukiwania pracy**

		Odpowiedzi		Procent obserwacji
		N	Procent	
<b>Sposoby poszukiwania pracy</b>	Korzystanie z pomocy Urzędu Pracy	239	17,3%	79,9%
	Korzystanie z usług prywatnych biur lub agencji pośrednictwa pracy	66	4,8%	22,1%
	Telefonowanie do zakładów pracy	131	9,5%	43,8%
	Składanie wizyt w zakładach pracy	184	13,4%	61,5%
	Odpowiadanie na ogłoszenia prasowe lub internetowe	239	17,3%	79,9%
	Umieszczanie własnych ogłoszeń w Internecie	73	5,3%	24,4%
	Rozsyłanie CV	271	19,7%	90,6%
	Wykorzystywanie znajomości	175	12,7%	58,5%
<b>Ogółem</b>		1378	100,0%	460,9%

**Tab. 13: Sposoby poszukiwania pracy według kategorii wieku**

Tab. 13: Sposoby poszukiwania pracy według kategorii wieku						
			Kategorie wieku			Ogółem
			-25	26-30	31-	
Sposoby poszukiwania pracy	Korzystanie z pomocy Urzędu Pracy	N	72	116	51	239
		%	79,1%	82,3%	76,1%	
	Korzystanie z usług prywatnych biur lub agencji pośrednictwa pracy	N	18	27	21	66
		%	19,8%	19,1%	31,3%	
	Telefonowanie do zakładów pracy	N	36	66	29	131
		%	39,6%	46,8%	43,3%	
	Składanie wizyt w zakładach pracy	N	49	93	42	184
		%	53,8%	66,0%	62,7%	
	Odpowiadanie na ogłoszenia prasowe lub internetowe	N	73	119	47	239
		%	80,2%	84,4%	70,1%	
	Umieszczanie własnych ogłoszeń w Internecie	N	13	42	18	73
		%	14,3%	29,8%	26,9%	
	Rozsyłanie CV	N	84	126	61	271
		%	92,3%	89,4%	91,0%	
	Wykorzystywanie znajomości	N	46	86	43	175
		%	50,5%	61,0%	64,2%	
Ogółem	N	91	141	67	299	

Tab. 14: Sposoby poszukiwania pracy według miejscowości

			Miejscowość		Ogółem
			Lublin	Poza Lublinem	
<b>Sposoby poszukiwania pracy</b>	Korzystanie z pomocy Urzędu Pracy	N	113	126	239
		%	75,8%	84,0%	
	Korzystanie z usług prywatnych biur lub agencji pośrednictwa pracy	N	31	35	66
		%	20,8%	23,3%	
	Telefonowanie do zakładów pracy	N	63	68	131
		%	42,3%	45,3%	
	Składanie wizyt w zakładach pracy	N	92	92	184
		%	61,7%	61,3%	
	Odpowiadanie na ogłoszenia prasowe lub internetowe	N	120	119	239
		%	80,5%	79,3%	
	Umieszczanie własnych ogłoszeń w Internecie	N	35	38	73
		%	23,5%	25,3%	
	Rozsyłanie CV	N	143	128	271
		%	96,0%	85,3%	
	Wykorzystywanie znajomości	N	77	98	175
		%	51,7%	65,3%	
<b>Ogółem</b>		N	149	150	299

Przeanalizowano również związek między częstością korzystania z Internetu i sposobami poszukiwania pracy. Ponieważ rozkład zmiennej niezależnej jest bardzo niesymetryczny - absolwenci korzystają z Internetu bardzo często lub często – sporadycznie rzadko, bardzo rzadko lub wcale, analiza z konieczności musi zostać ograniczona do dwóch pierwszych wartości zmiennej. Absolwenci (relatywnie) częściej korzystający z Internetu, nieznacznie częściej poszukują pracy wykorzystując znajomości oraz telefonując do zakładów pracy. Absolwenci (relatywnie) rzadziej korzystający z Internetu nieznacznie częściej poszukują pracy korzystając z usług Urzędu Pracy oraz odpowiadając na ogłoszenia prasowe lub internetowe. Częstość korzystania z Internetu (w zakresie możliwym do zbadania dysponując tej wielkości próbą i przy takim rozkładzie zmiennej niezależnej) wydaje się w niewielkim stopniu różnicować sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych respondentów).

Tab. 15: Sposoby poszukiwania pracy według częstości korzystania z Internetu

		Częstość korzystania z Internetu					Ogółem
			Bardzo często	Często	Rzadko	Bardzo rzadko lub wcale	
Sposoby poszukiwani a pracy	Korzystanie z pomocy Urzędu Pracy	N	168	64	7	0	239
		%	78,5%	86,5%	70,0%	0,0%	
	Korzystanie z usług prywatnych biur lub agencji pośrednictwa pracy	N	48	16	1	1	66
		%	22,4%	21,6%	10,0%	100,0%	
	Telefonowanie do zakładów pracy	N	95	30	6	0	131
		%	44,4%	40,5%	60,0%	0,0%	
	Składanie wizyt w zakładach pracy	N	131	45	8	0	184
		%	61,2%	60,8%	80,0%	0,0%	
	Odpowiadanie na ogłoszenia prasowe lub internetowe	N	168	63	7	1	239
		%	78,5%	85,1%	70,0%	100,0%	
	Umieszczanie własnych ogłoszeń w Internecie	N	55	17	1	0	73
		%	25,7%	23,0%	10,0%	0,0%	
	Rozsyłanie CV	N	196	66	8	1	271
		%	91,6%	89,2%	80,0%	100,0%	
	Wykorzystywanie znajomości	N	130	40	5	0	175
		%	60,7%	54,1%	50,0%	0,0%	
Ogółem		N	214	74	10	1	299

### 3. Szanse na znalezienie pracy i sposoby ich zwiększania

Prawdopodobieństwo znalezienia pracy w ciągu najbliższego roku, jako umiarkowane lub wysokie - ocenia ok. 66% absolwentów, a jakie niezbyt wysokie – ok. 25%. Liczby te wydają się świadczyć o umiarkowanym optymizmie bezrobotnych absolwentów.

Tab. 16: Ocena szansy znalezienia pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
	Bardzo prawdopodobna	46	15,3	15,4	15,4
	Raczej prawdopodobna	150	50,0	50,3	65,8
	Niezbyt prawdopodobna	77	25,7	25,8	91,6
	W ogóle nieprawdopodobna	11	3,7	3,7	95,3
	Trudno powiedzieć	14	4,7	4,7	100,0
	Ogółem	298	99,3	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	2	,7		
Ogółem		300	100,0		



Powyższe dane porównano z wynikami uzyskanymi w badaniach projektu Kapitał Intelktualny Lubelszczyzny 2010-2013. Okazuje się, iż osoby obecnie studiujące na Lubelszczyźnie zapatrują się na perspektywy znalezienia pracy znacznie bardziej pesymistycznie: szanse znalezienia pracy jakiegokolwiek – jako umiarkowane lub duże ocenia ok. 34%. Jest to liczba niemal o połowę mniejsza w porównaniu z ocenami absolwentów.

**Tab. 17: Badanie KIL: szanse znalezienia pracy jakiegokolwiek**

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Duże	16	8,0	8,0	8,0
Raczej duże	51	25,5	25,5	33,5
50/50	83	41,5	41,5	75,0
Raczej małe	34	17,0	17,0	92,0
Małe lub żadne	8	4,0	4,0	96,0
Trudno powiedzieć	8	4,0	4,0	100,0
Ogółem	200	100,0	100,0	

Źródło: P. Rydzewski, Kapitał Intelktualny Lubelszczyzny 2010-2013 w kontekście analiz statystycznych, II cykl badawczy, część pierwsza „Studenti”, Lublin 2011, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, s. 10.

Jeszcze bardziej pesymistycznie wyobrażają sobie swoją sytuację na runku pracy obecni studenci, gdy wziąć pod uwagę szansę znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem i kwalifikacjami. Szansę taką jako dużą lub raczej dużą oceniło jedynie 7% badanych.

**Tab.18: Badanie KIL: szanse znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem i kwalifikacjami**

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Duże	1	,5	,5	,5
Raczej duże	13	6,5	6,5	7,0
50/50	56	28,0	28,0	35,0
Raczej małe	84	42,0	42,0	77,0
Małe lub żadne	39	19,5	19,5	96,5
Trudno powiedzieć	7	3,5	3,5	100,0
Ogółem	200	100,0	100,0	

Źródło: P. Rydzewski, Kapitał Intelktualny Lubelszczyzny 2010-2013 w kontekście analiz statystycznych, II cykl badawczy, część pierwsza „Studenti”, Lublin 2011, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, s. 10.

Posiadanie określonych umiejętności zwiększa szanse na runku pracy. Dlatego też zbadano, czy absolwenci posiadają umiejętność prowadzenia samochodu, obsługi komputera i posługiwania się językiem obcym. Znajomość obsługi komputera w zakresie podstawowym jest umiejętnością powszechną (prawie 99%), natomiast posługiwanie się programami specjalistycznymi jest już znacznie rzadsze (ok. 48%). Prowadzenie

samochodu oraz dobra znajomość przynajmniej jednego języka obcego to umiejętności posiadane przez ok. 3/4 bezrobotnych absolwentów.

Tab. 19: Umiejętności

Umiejętności		Odpowiedzi		Procent obserwacji
		N	Procent	
Umiejętności	Posiadanie prawa jazdy	218	25,1%	72,7%
	Znajomość obsługi komputera w zakresie podstawowym	296	34,0%	98,7%
	Znajomość obsługi komputera w zakresie rozszerzonym	143	16,4%	47,7%
	Dobra znajomość przynajmniej jednego języka obcego	213	24,5%	71,0%
Ogółem		870	100,0%	290,0%

Częstość posiadania prawa jazdy rośnie wraz z wiekiem (od ok. 72% w przypadku absolwentów młodszych do ok. 92% - wśród starszych). Wraz z wiekiem maleje natomiast częstość posiadania dobrej znajomości przynajmniej jednego języka obcego (odpowiednio: od ok. 80% do ok. 64%).

Tab. 20: Umiejętności według kategorii wieku

Tab. 20: Umiejętności według kategorii wieku						
			Kategorie wieku			Ogółem
			-25	26-30	31-	
Umiejętności	Posiadanie prawa jazdy	N	66	97	55	218
		%	71,7%	68,8%	82,1%	
	Znajomość obsługi komputera w zakresie podstawowym	N	91	139	66	296
		%	98,9%	98,6%	98,5%	
	Znajomość obsługi komputera w zakresie rozszerzonym	N	44	68	31	143
		%	47,8%	48,2%	46,3%	
	Dobra znajomość przynajmniej jednego języka obcego	N	74	96	43	213
		%	80,4%	68,1%	64,2%	
	Ogółem	N	92	141	67	300

Bezrobotnych absolwentów zapytano również, jakie działania ich zdaniem należy podjąć, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Najczęściej wymieniano zdobywanie jeszcze wyższych kwalifikacji (ok. 36%) – a także (ale już wyraźnie rzadziej) zdobywanie dodatkowych uprawnień, certyfikatów, licencji (ok. 21%). Znacznie rzadziej - podnoszenie poziomu znajomości języków obcych oraz opanowanie sztuki autoprezentacji podczas

rozmów kwalifikacyjnych (po ok. 10-13%). Przekonanie o potrzebie podnoszenia kwalifikacji rośnie wraz z wiekiem (od ok. 32-34% w wieku do 30 lat, do prawie 50% w wieku 31 lat lub starszym). Natomiast wraz z wiekiem maleje częstość opinii, iż działaniami zwiększającymi szanse na rynku pracy są dodatkowe uprawnienia, licencje, certyfikaty.

**Tab. 21: Opinie o działaniach, które należy podjąć w celu zwiększenia szans na rynku pracy - wskazanie pierwsze według kategorii wieku**

		Kategorie wieku				Ogółem
		-25	26-30	31-		
Opinie o działaniach, które należy podjąć w celu zwiększenia szans na rynku pracy - wskazanie pierwsze	Zdobywać jeszcze wyższe kwalifikacje	N	30	45	31	106
		%	33,7%	32,1%	49,2%	36,3%
	Zdobywa dodatkowe uprawnienia, licencje, certyfikaty	N	27	26	8	61
		%	30,3%	18,6%	12,7%	20,9%
	Podnosić poziom znajomości języków obcych	N	7	23	7	37
		%	7,9%	16,4%	11,1%	12,7%
	Odbywać praktyki krajowe	N	12	11	4	27
		%	13,5%	7,9%	6,3%	9,2%
	Odbywać praktyki zagraniczne	N	3	6	1	10
		%	3,4%	4,3%	1,6%	3,4%
	Pracować jako wolontariusz	N	2	3	1	6
		%	2,2%	2,1%	1,6%	2,1%
	Opanować w większym stopniu sztukę pisania CV lub listów motywacyjnych	N	2	4	1	7
		%	2,2%	2,9%	1,6%	2,4%
	Nauczyć się sztuki autoprezentacji podczas rozmów kwalifikacyjnych	N	5	18	7	30
		%	5,6%	12,9%	11,1%	10,3%
Trudno powiedzieć	N	1	1	2	4	
	%	1,1%	0,7%	3,2%	1,4%	
Inne	N	0	3	1	4	
	%	0,0%	2,1%	1,6%	1,4%	
Ogółem	N	89	140	63	292	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Czynnikami zwiększającymi szanse absolwentów na rynku pracy są również doświadczenia zawodowe zebrane w czasie studiów. Okazało się, że 32% bezrobotnych absolwentów w czasie studiów pracowało zawodowo, 87,6% - odbyło praktyki zawodowe, a 52,6% - uzyskało dodatkowe uprawnienia.

**Tab. 22: Doświadczenia zawodowe w czasie studiów**

		Odpowiedzi		Procent obserwacji
		N	Procent	
<b>Doświadczenia zawodowe w czasie studiów</b>	W czasie studiów pracował/a zawodowo	87	18,6%	32,0%
	W czasie studiów odbywał/a praktyki zawodowe	238	50,9%	87,5%
	W czasie studiów uzyskał/a dodatkowe uprawnienia	143	30,6%	52,6%
<b>Ogółem</b>		468	100,0%	172,1%

Bez wątpienia, za najcenniejsze doświadczenie zawodowe należy uznać pracę zawodową w trakcie studiów. Średnia długość pracy podejmowanej w czasie studiów wynosiła nieco ponad 2 lata w przypadku kobiet i ok. 1,5 roku w przypadku mężczyzn; ponad 2 lata w grupie osób z Lublina i nieco ponad 1,5 roku – spoza Lublina. Tak więc kategorią absolwentów o najdłuższym stażu pracy w czasie studiów są kobiety mieszkające w Lublinie.

**Tab. 23: Liczba lat pracy zawodowej w czasie studiów według płci**

Płeć	Średnia	N	Odchylenie standardowe
Kobieta	2,2712	59	1,76000
Mężczyzna	1,4815	27	,80242
Ogółem	2,0233	86	1,56413

**Tab. 24: Liczba lat pracy zawodowej w czasie studiów według miejscowości**

Miejscowość	Średnia	N	Odchylenie standardowe
Lublin	2,3778	45	1,80011
Poza Lublinem	1,6429	42	1,14384
Ogółem	2,0230	87	1,55501

W ramach projektu Kapitał Intelktualny Lubelszczyzny 2010-2013 zbadano, jaki charakter ma najczęściej wykonywana przez studentów praca. Okazało się, że najczęściej jest to praca najemna dorywcza (ok. 44%). Pracę stałą – najemną lub na własny rachunek – wykonywało w czasie studiów ok. 23% zatrudnionych. Generalnie – doświadczenia zawodowe w trakcie studiów posiadało 26% studentów, co oznacza zmniejszenie aktywności zawodowej w porównaniu z absolwentami o ok. 6%.

**Tab. 25: Badanie KIL: charakter wykonywanej pracy w czasie studiów**

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Praca najemna stała	12	6,0	23,1	23,1
Praca najemna dorywcza	23	11,5	44,2	67,3
Praca stała na własny rachunek	4	2,0	7,7	75,0
Praca dorywcza na własny rachunek	8	4,0	15,4	90,4
Inny	5	2,5	9,6	100,0
Ogółem	52	26,0	100,0	
<b>Braki danych</b>	Systemowe braki danych	148	74,0	
<b>Ogółem</b>		200	100,0	

Źródło: P. Rydzewski, Kapitał Intelktualny Lubelszczyzny 2010-2013 w kontekście analiz statystycznych, II cykl badawczy, część pierwsza „Studenti”, Lublin 2011, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, s. 10.

Uwzględniając częstość poszczególnych doświadczeń zawodowych, dochodzimy do wniosku, iż częściej są one udziałem mężczyzn, którzy częściej podejmują pracę w czasie studiów niż kobiety (38% w porównaniu z ok. 30%) oraz częściej uzyskują dodatkowe uprawnienia (ok. 58% w porównaniu z ok. 50%). Częstość odbytych praktyk nie różnicuje istotnie porównywanych grup.

**Tab. 26: Doświadczenia zawodowe w czasie studiów według płci**

			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
Doświadczenia zawodowe w czasie studiów	W czasie studiów pracował/a zawodowo	N	59	27	86
		%	29,6%	38,0%	
	W czasie studiów odbywał/a praktyki zawodowe	N	175	61	236
		%	87,9%	85,9%	
	W czasie studiów uzyskał/a dodatkowe uprawnienia	N	100	41	141
		%	50,3%	57,7%	
Ogółem	N	199	71	270	

Absolwenci z Lublina częściej uzyskują dodatkowe uprawnienia w czasie studiów (ok. 57% w porównaniu z ok. 47%) oraz nieco częściej odbywają praktyki (ok. 91% w porównaniu z ok. 84%).

**Tab. 27: Doświadczenia zawodowe w czasie studiów według miejscowości**

			Miejscowość		Ogółem
			Lublin	Poza Lublinem	
Doświadczenia zawodowe w czasie studiów	W czasie studiów pracował/a zawodowo	N	44	43	87
		%	30,8%	33,3%	
	W czasie studiów odbywał/a praktyki zawodowe	N	130	108	238
		%	90,9%	83,7%	
	W czasie studiów uzyskał/a dodatkowe uprawnienia	N	82	61	143
		%	57,3%	47,3%	
Ogółem		N	143	129	272

Starsi absolwenci znacznie częściej niż młodsi podejmowali pracę zawodową w czasie studiów (ok. 47% w porównaniu z ok. 21%), częściej też uzyskiwali dodatkowe uprawnienia (ok. 60% w porównaniu z ok. 44%). Natomiast absolwenci młodsi częściej mają za sobą praktyki zawodowe (ok. 92% w porównaniu z ok. 82%).

Tab. 28: Doświadczenia zawodowe w czasie studiów według kategorii wieku

Tab. 28: Doświadczenia zawodowe w czasie studiów według kategorii wieku						
			Kategorie wieku			Ogółem
			-25	26-30	31-	
Doświadczenia zawodowe w czasie studiów	W czasie studiów pracował/a zawodowo	N	18	40	29	87
		%	20,9%	32,3%	46,8%	
	W czasie studiów odbywał/a praktyki zawodowe	N	79	108	51	238
		%	91,9%	87,1%	82,3%	
	W czasie studiów uzyskał/a dodatkowe uprawnienia	N	38	68	37	143
		%	44,2%	54,8%	59,7%	
Ogółem		N	86	124	62	272

Szanse na rynku pracy związane są często z elastycznością, gotowością do kompromisów. Absolwentów zapytano, czy gotowi byliby podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wykształceniem, podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami, zmienić miejsce zamieszkania, aby móc podjąć pracę. Pozytywnie na pierwsze z tych pytań odpowiedziało ok. 60%, na drugie – ok. 65%, na trzecie – ok. 54%.

Tab.29 : Gotowy/a podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wykształceniem

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
	Tak	179	59,7	60,3	60,3
	Nie	98	32,7	33,0	93,3
	Nie wiem	20	6,7	6,7	100,0
	Ogółem	297	99,0	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	3	1,0		
Ogółem		300	100,0		

Tab.30: Gotowy/a podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
	Tak	194	64,7	64,9	64,9
	Nie	85	28,3	28,4	93,3
	Nie wiem	20	6,7	6,7	100,0
	Ogółem	299	99,7	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	1	,3		
Ogółem		300	100,0		

Tab. 31: Gotowy/a zmienić miejsce zamieszkania, aby móc podjąć pracę

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
	Tak	160	53,3	53,7	53,7
	Nie	114	38,0	38,3	91,9
	Nie wiem	24	8,0	8,1	100,0
	Ogółem	298	99,3	100,0	
<b>Braki danych</b>	Systemowe braki danych	2	,7		
<b>Ogółem</b>		300	100,0		

Mężczyźni częściej niż kobiety gotowi są podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami (ok. 80% w porównaniu z ok. 69%) oraz zmienić miejsce zamieszkania, aby móc podjąć pracę (ok. 68% w porównaniu z ok. 56%).

Tab. 32: Gotowość do podjęcia pracy według płci

		Płeć		Ogółem
		Kobieta	Mężczyzna	
<b>Gotowość do podjęcia pracy</b>	Gotowy/a podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wykształceniem	N 130	48	178
		% 66,0%	67,6%	
	Gotowy/a podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami	N 135	57	192
		% 68,5%	80,3%	
	Gotowy/a zmienić miejsce zamieszkania, aby móc podjąć pracę	N 111	48	159
		% 56,3%	67,6%	
<b>Ogółem</b>		N 197	71	268

Absolwenci z Lublina częściej gotowi są zmienić miejsce zamieszkania, aby móc podjąć pracę (ok. 63% w porównaniu z ok. 56%), ale rzadziej podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wykształceniem (ok. 60% w porównaniu z ok. 72%) oraz podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami (ok. 67% w porównaniu z ok. 77%).

Tab. 33: Gotowość do podjęcia pracy według miejscowości

		Miejscowość		Ogółem
		Lublin	Poza Lublinem	
<b>Gotowość do podjęcia pracy</b>	Gotowy/a podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wykształceniem	N 81	98	179
		% 60,4%	72,1%	
	Gotowy/a podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami	N 90	104	194
		% 67,2%	76,5%	
	Gotowy/a zmienić miejsce zamieszkania, aby móc podjąć pracę	N 84	76	160
		% 62,7%	55,9%	
<b>Ogółem</b>		N 134	136	270



Kawalerowie i panny są osobami znacznie częściej skłonny do zmiany miejsca zamieszkania, aby móc podjąć pracę – niż osoby pozostające w związkach małżeńskich (ok. 70% w porównaniu z ok. 41%) i nieco częściej skłonny do podjęcia każdej pracy (ok. 70% w porównaniu z ok. 60%) oraz pracy poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami (ok. 75% w porównaniu z ok. 70%). Badania potwierdziły większą gotowość do mobilności (głównie horyzontalnej, ale również w pewnym sensie wertykalnej – poprzez akceptację mało atrakcyjnych warunków pracy) osób stanu wolnego (kawalerów, panien) w porównaniu z osobami żonatymi (zameężnymi).

**Tab. 34: Gotowość do podjęcia pracy według stanu cywilnego**

Tab. 34: Gotowość do podjęcia pracy według stanu cywilnego					
			Stan cywilny <sup>4</sup>		Ogółem
			Kawaler/ panna	Żonaty/zamężna	
Gotowość do podjęcia pracy	Gotowy/a podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wykształceniem	N	111	60	171
		%	69,8%	61,2%	
	Gotowy/a podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami	N	119	68	187
		%	74,8%	69,4%	
	Gotowy/a zmienić miejsce zamieszkania aby móc podjąć pracę	N	111	40	151
		%	69,8%	40,8%	
Ogółem		N	159	98	257

Na koniec warto zwrócić uwagę, że w oparciu o badania Kapitału Intelektualnego Lubelszczyzny 2010-2013, swojej przyszłości z Lubelszczyzną częściej nie wiążą studenci, którzy oceniają swoje szanse na znalezienie jakiegokolwiek pracy jako małe lub żadne (ok. 48%) niż studenci, które te szanse oceniają jako duże (ok. 34%). Z tego wynika, iż ocena szans znalezienia pracy po studiach jest ważnym elementem składowym decyzji o pozostaniu w regionie lub wyjazdu poza województwo lubelskie.

<sup>4</sup> W tabeli uwzględniono tylko dwie wartości zmiennej stan cywilny. Pozostałe wartości tej zmiennej są reprezentowane tylko przez (łącznie) 13 osób.

**Tab. 35: Badanie KUL: czy wiąże przyszłość z województwem lubelskim według szans znalezienia pracy jakiegokolwiek**

			Szanse znalezienia pracy jakiegokolwiek				Ogółem
			Duże	50/50	Małe lub żadne	Trudno powiedzieć	
Czy wiąże przyszłość z województwem lubelskim	Tak	N	13	21	5	2	41
		%	19,4%	25,3%	11,9%	25,0%	20,5%
	Raczej tak	N	22	20	10	2	54
		%	32,8%	24,1%	23,8%	25,0%	27,0%
	Raczej nie	N	19	15	9	3	46
		%	28,4%	18,1%	21,4%	37,5%	23,0%
	Nie	N	4	8	11	0	23
		%	6,0%	9,6%	26,2%	,0%	11,5%
	Trudno powiedzieć	N	9	19	7	1	36
		%	13,4%	22,9%	16,7%	12,5%	18,0%
Ogółem	N	67	83	42	8	200	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Źródło: P. Rydzewski, Kapitał Intelktualny Lubelszczyzny 2010-2013 w kontekście analiz statystycznych, II cykl badawczy, część pierwsza „Studenti”, Lublin 2011, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, s. 33.

## 4. Opinie o oczekiwaniach pracodawców

Kolejnym analizowanym zagadnieniem były opinie bezrobotnych absolwentów o oczekiwaniach pracodawców w zakresie najważniejszych cech charakteryzujących pracowników. Respondenci oceniali na skali (od „cenione” do „niecenione”) znaczenie każdej zaproponowanej w pytaniu cechy. Analiza odpowiedzi polegała w tym przypadku na zliczeniu odpowiedzi „cenione”. Absolwenci najczęściej wskazywali dyspozycyjność (88%), a także pracowitość (ok. 81%). Na dalszych miejscach uplasowały się: samodzielność (67%), zdyscyplinowanie (ok. 64%), kwalifikacje (ok. 63%) i umiejętność pracy w zespole (ok. 61%). Rzadziej wybierano kreatywność (55%). Cechą wymienianą najrzadziej była ambicja (ok. 39%).

**Tab. 36: Opinie o cechach cenionych przez pracodawców**

		Odpowiedzi		Procent obserwacji
		N	Procent	
<b>Opinie o cechach cenionych przez pracodawców</b>	Samodzielność	195	13,0%	67,0%
	Dyspozycyjność	256	17,0%	88,0%
	Zdyscyplinowanie	185	12,3%	63,6%
	Kreatywność	160	10,6%	55,0%
	Pracowitość	236	15,7%	81,1%
	Ambicja	112	7,5%	38,5%
	Kwalifikacje	182	12,1%	62,5%
	Umiejętność pracy w zespole	177	11,8%	60,8%
<b>Ogółem</b>		1503	100,0%	516,5%

Tab. 37: Opinie o cechach cenionych przez pracodawców według płci

		Płeć		Ogółem
		Kobieta	Mężczyzna	
Opinie o cechach cenionych przez pracodawców	Samodzielność	N	142	51
		%	66,4%	68,0%
	Dyspozycyjność	N	192	63
		%	89,7%	84,0%
	Zdyscyplinowanie	N	143	41
		%	66,8%	54,7%
	Kreatywność	N	122	36
		%	57,0%	48,0%
	Pracowitość	N	171	63
		%	79,9%	84,0%
	Ambicja	N	82	29
		%	38,3%	38,7%
	Kwalifikacje	N	137	44
		%	64,0%	58,7%
	Umiejętność pracy w zespole	N	137	39
		%	64,0%	52,0%
	Ogółem	N	214	75
				289

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono, aby z listy wybrali tę cechę, którą ich zdaniem pracodawcy cenią najbardziej. Najczęściej wybierane były: dyspozycyjność, pracowitość i kwalifikacje (po ok. 21-25%), najrzadziej umiejętność pracy w zespole, ambicja i zdyscyplinowanie (poniżej 5%). Uzyskane wyniki zweryfikowały te, które uzyskano na podstawie odpowiedzi na pytanie wcześniejsze.

Kobiety częściej niż mężczyźni uważają, że pracodawcy najbardziej cenią dyspozycyjność (ok. 27% w porównaniu z ok. 20%) i kwalifikacje (ok. 24% w porównaniu z ok. 15%), natomiast mężczyźni częściej uważają, że zdaniem pracodawców najbardziej pożądana u pracowników jest pracowitość (ok. 29% w porównaniu z ok. 22%).

Tab. 38: Opinie o cesze pracownika najbardziej cenionej przez pracodawców według płci

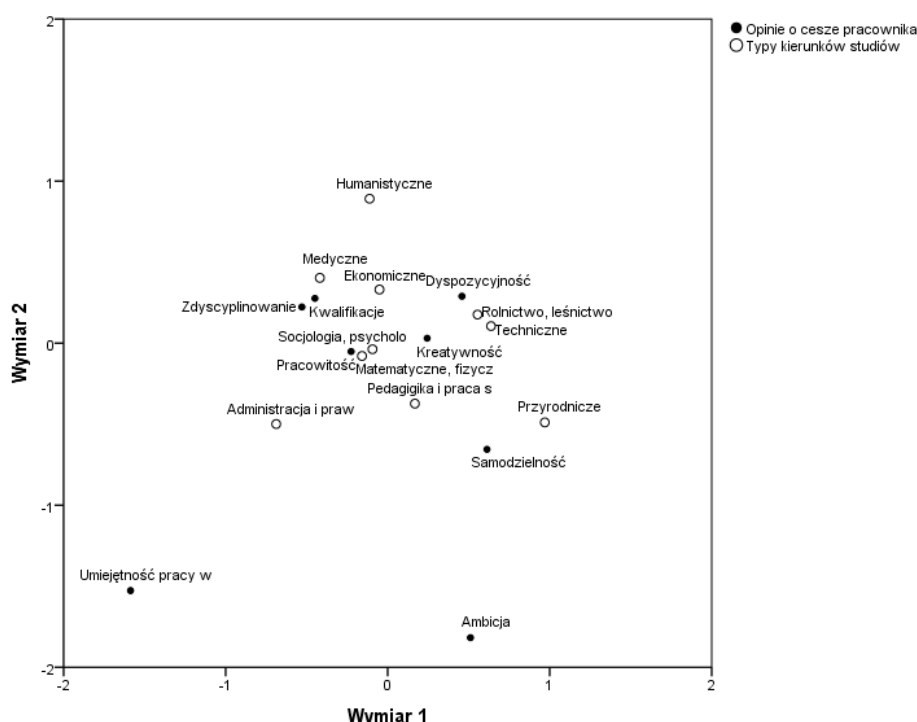
		Płeć		Ogółem
		Kobieta	Mężczyzna	
Opinie o cesze pracownika najbardziej cenionej przez pracodawców	Samodzielność	N	19	7
		%	8,8%	8,9%
	Dyspozycyjność	N	58	16
		%	26,7%	20,3%
	Zdyscyplinowanie	N	8	6
		%	3,7%	7,6%
	Kreatywność	N	21	10
		%	9,7%	12,7%
	Pracowitość	N	47	23
		%	21,7%	29,1%
	Ambicja	N	4	3
		%	1,8%	3,8%
	Kwalifikacje	N	51	12
		%	23,5%	15,2%
	Umiejętność pracy w zespole	N	5	1
		%	2,3%	1,3%
	Trudno powiedzieć	N	4	1
		%	1,8%	1,3%
	Ogółem	N	217	79
		%	100,0%	100,0%

Częstość wyrażania opinii, iż dyspozycyjność jest najważniejszą cechą cenioną przez pracodawców rośnie wraz z wiekiem (od ok. 18% w najmłodszej kategorii wiekowej, do ok. 31% - w najstarszej). Odwrotnie opinie o znaczeniu kwalifikacji – podzielane są one częściej przez absolwentów młodszych (ok. 28%) niż starszych (ok. 18-19%). W przypadku pozostałych cech związku między zmiennymi nie są wyraźnie zaznaczone lub też zbyt małe liczebności utrudniają wnioskowanie.

**Tab. 39: Opinie o cesze pracownika najbardziej cenionej przez pracodawców według kategorii wieku**

		Kategorie wieku			Ogółem	
		-25	26-30	31-		
Opinie o cesze pracownika najbardziej cenionej przez pracodawców	Samodzielność	N	7	16	4	27
		%	7,8%	11,3%	6,0%	9,1%
	Dyspozycyjność	N	16	37	21	74
		%	17,8%	26,2%	31,3%	24,8%
	Zdyscyplinowanie	N	5	7	2	14
		%	5,6%	5,0%	3,0%	4,7%
	Kreatywność	N	12	10	9	31
		%	13,3%	7,1%	13,4%	10,4%
	Pracowitość	N	20	37	14	71
		%	22,2%	26,2%	20,9%	23,8%
	Ambicja	N	2	4	1	7
		%	2,2%	2,8%	1,5%	2,3%
	Kwalifikacje	N	25	25	13	63
		%	27,8%	17,7%	19,4%	21,1%
	Umiejętność pracy w zespole	N	3	1	2	6
		%	3,3%	0,7%	3,0%	2,0%
	Trudno powiedzieć	N	0	4	1	5
		%	0,0%	2,8%	1,5%	1,7%
Ogółem		N	90	141	67	298
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Interesujące zależności zaobserwowano analizując związek typów kierunków studiów z opiniami absolwentów o cesze pracownika najbardziej oczekiwanej przez pracodawców. Okazuje się, że absolwenci socjologii, psychologii i nauk politycznych oraz matematyki i fizyki częściej niż pozostali sądzą, że tą oczekiwaną cechą jest pracowitość, absolwenci nauk przyrodniczych – ambicja, rolnictwa i leśnictwa – dyspozycyjność, nauk medycznych – kwalifikacje i zdyscyplinowanie, itd.



Rys. 1: Opinie o cechach pracowników najbardziej cenionych przez pracodawców w opinii bezrobotnych absolwentów: analiza korespondencji (ANACOR)

## 5. Korzystanie z instytucjonalnych form pomocy

Jakąkolwiek instytucjonalną formę pomocy zaoferowano jedynie 1/3 bezrobotnych absolwentów. Najczęściej była to propozycja odbycia stażu (ok. 59%), znacznie rzadziej - propozycja udziału w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy (17,7%), udziału w szkoleniach tematycznych lub udzielenia dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (po ok. 9-10%).

Tab. 40: Nie zaoferowano żadnej pomocy

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Tak	100	33,3	33,3	33,3
Nie	200	66,7	66,7	100,0
Ogółem	300	100,0	100,0	

Tab. 41: Forma pomocy zaoferowanej absolwentowi / absolwentce

		Odpowiedzi		Procent obserwacji
		N	Procent	
Forma pomocy	Odbycie stażu	177	44,1%	59,2%
	Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych	8	2,0%	2,7%
	Udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy	53	13,2%	17,7%
	Udział w szkoleniach tematycznych	31	7,7%	10,4%
	Udzielenie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	27	6,7%	9,0%
	Nie zaoferowano żadnej pomocy	100	24,9%	33,4%
	Inna forma	5	1,2%	1,7%
Ogółem		401	100,0%	134,1%

Absolwentom poza Lublinem częściej oferowano udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy (ok. 25% w porównaniu z ok. 10%), udział w szkoleniach tematycznych (ok. 15% w porównaniu z ok. 5%) oraz udzielenie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (14% w porównaniu z 4%). W Lublinie częściej niż poza Lublinem absolwentom nie oferowano żadnej formy pomocy (ok. 38% w porównaniu z ok. 29%).

Tab. 42: Forma pomocy zaoferowanej absolwentowi / absolwentce według miejscowości

Tab. 42: Forma pomocy zaoferowanej absolwentowi / absolwentce według miejscowości					
			Miejscowość		Ogółem
			Lublin	Poza Lublinem	
Forma pomocy	Odbycie stażu	N	86	91	177
		%	57,7%	60,7%	
	Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych	N	3	5	8
		%	2,0%	3,3%	
	Udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy	N	15	38	53
		%	10,1%	25,3%	
	Udział w szkoleniach tematycznych	N	8	23	31
		%	5,4%	15,3%	
	Udzielenie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	N	6	21	27
		%	4,0%	14,0%	
	Nie zaoferowano żadnej pomocy	N	56	44	100
		%	37,6%	29,3%	
	Inna forma	N	1	4	5
		%	0,7%	2,7%	
Ogółem	N	149	150	299	

Odbycie stażu częściej proponowano młodszym absolwentom niż starszym (ok. 69% w porównaniu z ok. 45%). Tym ostatnim znacznie częściej niż młodszym nie oferowano żadnej pomocy (ok. 43% w porównaniu z ok. 25%).

Tab. 43: Forma pomocy zaoferowanej absolwentowi / absolwentce według kategorii wieku

Tab. 43: Forma pomocy zaoferowanej absolwentowi / absolwentce według kategorii wieku						
			Kategorie wieku			Ogółem
			-25	26-30	31-	
Forma pomocy	Odbycie stażu	N	63	84	30	177
		%	69,2%	59,6%	44,8%	
	Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych	N	1	4	3	8
		%	1,1%	2,8%	4,5%	
	Udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy	N	16	25	12	53
		%	17,6%	17,7%	17,9%	
	Udział w szkoleniach tematycznych	N	9	16	6	31
		%	9,9%	11,3%	9,0%	
	Udzielenie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	N	6	17	4	27
		%	6,6%	12,1%	6,0%	
	Nie zaoferowano żadnej pomocy	N	23	48	29	100
		%	25,3%	34,0%	43,3%	
	Inna forma	N	0	2	3	5
		%	0,0%	1,4%	4,5%	
Ogółem		N	91	141	67	299

Z jakiegokolwiek formy pomocy instytucjonalnej skorzystało zaledwie 53% bezrobotnych absolwentów. Najczęściej było to odbycie stażu (ok. 88%). Z tej formy skorzystali częściej absolwenci młodzi niż starsi (ok. 94% w porównaniu z ok. 78%). Należy jednak pamiętać, iż podane tu wartości procentowe odnoszą się tylko do tej grupy absolwentów, która skorzystała z jakiegokolwiek formy pomocy ze strony instytucji.

Tab. 44: Forma pomocy, z której absolwent/ka skorzystał/a

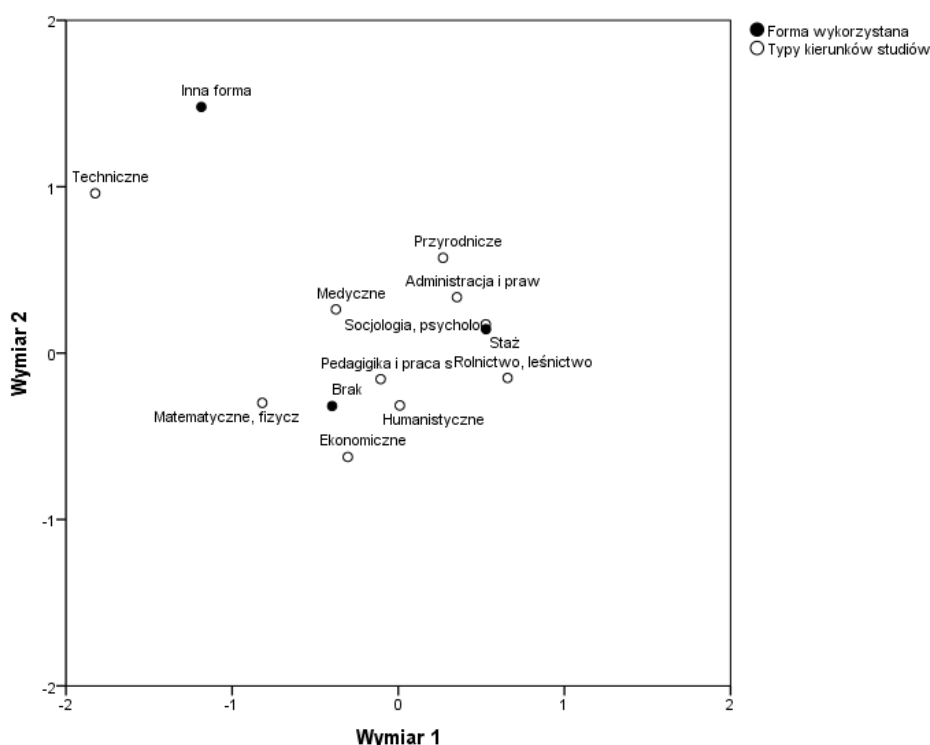
		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
	Odbycie stażu	141	47,0	88,1	88,1
	Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych	2	,7	1,3	89,4
	Udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy	11	3,7	6,9	96,3
	Udział w szkoleniach tematycznych	4	1,3	2,5	98,8
	Inna odpowiedź	2	,6	1,2	100,0
	Ogółem	160	53,3	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	140	46,7		
Ogółem		300	100,0		



Tab. 45: Forma pomocy, z której absolwent/ka skorzystał/a według kategorii wieku

		Kategorie wieku			Ogółem
		-25	26-30	31-	
Forma pomocy, z której absolwent/ka skorzystał/a	Odbycie stażu	N 48	68	25	141
		% 94,1%	88,3%	78,1%	88,1%
	Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych	N 0	2	0	2
		% 0,0%	2,6%	0,0%	1,2%
	Udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy	N 2	5	4	11
		% 3,9%	6,5%	12,5%	6,9%
	Udział w szkoleniach tematycznych	N 1	1	2	4
		% 2,0%	1,3%	6,2%	2,5%
Inna odpowiedź	N 0	0	2	2	2
	% 0,0%	0,0%	6,2%	1,2%	1,2%
Ogółem		N 51	77	32	160
		% 100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ponieważ najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia instytucjonalnego jest staż, zbadano powiązanie tej wartości zmiennej z typami kierunków studiów. Okazało się, że ze staży (a więc w pewnym uproszczeniu – ogólnie, z pomocy instytucjonalnej) najczęściej korzystają absolwenci socjologii, psychologii i nauk politycznych. W dalszej kolejności – także absolwenci administracji i prawa, rolnictwa i leśnictwa. Nie korzystają wcale z form wsparcia instytucjonalnego najczęściej absolwenci matematyki i fizyki oraz nauk ekonomicznych. Ale również stosunkowo często nie korzystają z tego wsparcia absolwenci nauk humanistycznych, pedagogiki i pracy socjalnej. Absolwenci kierunków technicznych częściej niż pozostali, korzystają z innych niż staż form pomocy.



Rys. 2: Wykorzystanie pomocy instytucjonalnej według typów kierunków studiów: analiza korespondencji (ANACOR)

Absolwenci najczęściej (ok. 60%) nie korzystali z pomocy doradcy zawodowego. Wśród korzystających z tej formy wsparcia nieznacznie częściej znajdują się mężczyźni niż kobiety (43% w porównaniu z ok. 39%) oraz częściej osoby spoza Lublina (ok. 51% w porównaniu z ok. 29%).

Tab. 46: Korzystanie z porad doradcy zawodowego według płci

		Płeć		Ogółem
		Kobieta	Mężczyzna	
Korzystanie z porad doradcy zawodowego	Tak	N	85	34
		%	38,8%	43,0%
	Nie	N	134	45
		%	61,2%	57,0%
Ogółem	N	219	79	298
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Tab. 47: Korzystanie z porad doradcy zawodowego według miejscowości

Tab. 47: Korzystanie z porad doradcy zawodowego według miejscowości					
			Miejscowość		Ogółem
			Lublin	Poza Lublinem	
Korzystanie z porad doradcy zawodowego	Tak	N	44	76	120
		%	29,3%	50,7%	40,0%
	Nie	N	106	74	180
		%	70,7%	49,3%	60,0%
Ogółem	N		150	150	300
	%		100.0%	100.0%	100.0%

Absolwenci, którzy skorzystali z pomocy doradcy zawodowego, najczęściej są raczej zadowoleni z tej usługi (ok. 60%), lecz również spora część absolwentów wyraziła (zdecydowanie lub umiarkowanie) brak zadowolenia z tej formy pomocy (łącznie ok. 38%).

Tab. 48: Stopień zadowolenia z porad doradcy zawodowego

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
	Bardzo zadowolony/a	13	4,3	10,6	10,6
	Raczej zadowolony/a	60	20,0	48,8	59,3
	Raczej niezadowolony/a	38	12,7	30,9	90,2
	Bardzo niezadowolony/a	9	3,0	7,3	97,6
	Trudno powiedzieć	3	1,0	2,4	100,0
Ogółem		123	41,0	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	177	59,0		
Ogółem		300	100,0		

## 6. Wartości i wybory bezrobotnych absolwentów

Wartości i wybory absolwentów związane z rynkiem pracy, są ważne nie tylko, gdy bezpośrednio dotyczą zagadnień odnoszących się do zatrudnienia, ale także w szerszej - w zakresie hierarchii najbardziej cenionych wartości o charakterze bardziej ogólnym. W tym kontekście ważne wydaje się poznanie miejsca pracy zawodowej w systemie wartości absolwentów.

Najczęściej wymienianymi wartościami są: zdrowie (ok. 87%) oraz szczęście rodzinne (ok. 72%). Praca zawodowa zajmuje bardzo wysokie, trzecie miejsce (ok. 60%),

dystansując takie wartości jak: przyjaźń (ok. 38%), szacunek (28%), spokój (ok. 27%) – a nawet uczciwe życie (ok. 25%) i dobrobyt (ok. 16%). Pokazuje to jak duże znaczenie posiada praca zawodowa dla bezrobotnych absolwentów.

Tab. 49: Wartości cenione przez absolwentów / absolwentki

		Odpowiedzi		Procent obserwacji
		N	Procent	
<b>Wartości cenione przez absolwentów / absolwentki</b>	Szczęście rodzinne	215	14,9%	71,7%
	Zdrowie	260	18,0%	86,7%
	Praca zawodowa	181	12,5%	60,3%
	Uczciwe życie	74	5,1%	24,7%
	Spokój	80	5,5%	26,7%
	Wiara religijna	46	3,2%	15,3%
	Wykształcenie	71	4,9%	23,7%
	Szacunek innych ludzi	84	5,8%	28,0%
	Dobrobyt, bogactwo	49	3,4%	16,3%
	Pomyślność ojczyzny	9	0,6%	3,0%
	Grono przyjaciół	113	7,8%	37,7%
	Wolność głoszenia własnych poglądów	32	2,2%	10,7%
	Życie pełne przygód i wrażeń	28	1,9%	9,3%
	Kontakt z kulturą	25	1,7%	8,3%
	Udział w życiu społecznym lub politycznym	12	0,8%	4,0%
	Sukces	60	4,1%	20,0%
	Samodzielność	107	7,4%	35,7%
<b>Ogółem</b>		1446	100,0%	482,0%

Praca zawodowa jako wartość jest wyraźnie częściej ceniona przez kobiety niż mężczyzn (ok. 64% w porównaniu z ok. 49%). Kobiety częściej też cenią szczęście rodzinne oraz zdrowie. Mężczyźni natomiast częściej cenią uczciwe życie, spokój, dobrobyt i przyjaciół.

Tab. 50: Wartości cenione przez absolwentów / absolwentki według płci

			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
<b>Wartości cenione przez absolwentów / absolwentki</b>	Szczęście rodzinne	N	165	49	214
		%	75,3%	62,0%	
	Zdrowie	N	194	64	258
		%	88,6%	81,0%	
	Praca zawodowa	N	140	39	179
		%	63,9%	49,4%	
	Uczciwe życie	N	48	26	74
		%	21,9%	32,9%	
	Spokój	N	50	30	80
		%	22,8%	38,0%	
	Wiara religijna	N	29	17	46
		%	13,2%	21,5%	
	Wykształcenie	N	53	17	70
		%	24,2%	21,5%	
	Szacunek innych ludzi	N	63	21	84
		%	28,8%	26,6%	
	Dobrobyt, bogactwo	N	30	19	49
		%	13,7%	24,1%	
	Pomyślność ojczyzny	N	3	6	9
		%	1,4%	7,6%	
	Grono przyjaciół	N	77	35	112
		%	35,2%	44,3%	
	Wolność głoszenia własnych poglądów	N	23	9	32
		%	10,5%	11,4%	
	Życie pełne przygód i wrażeń	N	23	5	28
		%	10,5%	6,3%	
	Kontakt z kulturą	N	15	10	25
		%	6,8%	12,7%	
	Udział w życiu społecznym lub politycznym	N	11	1	12
		%	5,0%	1,3%	
	Sukces	N	38	20	58
		%	17,4%	25,3%	
	Samodzielność	N	91	16	107
		%	41,6%	20,3%	
<b>Ogółem</b>		N	219	79	298

Wśród pytań zadanych absolwentom znalazły się trzy skonstruowane w postaci skal graficznych z opisanymi krańcami. Pytanie brzmiało: „Wykonywanie pracy zawodowej często wiąże się z dokonywaniem wyborów. Na poniższych skalach proszę wskazać, który z wymienionych aspektów jest bliższy Pana(i) oczekiwaniom?”.

Skala: odpowiedzialność / dochody miała następująco opisane punkty skrajne:

- (1) wyższe dochody + praca bardziej odpowiedzialna,  
 (10) niższe dochody + praca mniej odpowiedzialna;

Skala: rodzaj pracy / ryzyko utraty pracy:

- (1) praca na własny rachunek + większe ryzyko utraty pracy / upadku firmy,  
 (10) praca najemna + mniejsze ryzyko pracy,

Skala: podnoszenie kwalifikacji / szansa awansu:

- (1) konieczność podnoszenia kwalifikacji + większa szansa awansu,  
 (10) brak konieczności podnoszenia kwalifikacji + mniejsza szansa awansu

Na każdej skali – im wyższy wynik tym silniej zaznaczona postawa asekuracyjna, przedkładająca pasywność nad wysiłek, ryzyko lub zysk. Jedynie w przypadku skali: rodzaj pracy / ryzyko utraty pracy średnia nieznacznie przekroczyła punkt środkowy skali (5,8), w przypadku dwóch pozostałych skal średnie ułożyły się w dolnej części skali (3,3 i 3,0), co świadczy o wyraźnej przewadze pasywności. Postawa pasywna, asekuracyjna na wszystkich trzech skalach pojawia się w większym nasileniu wśród absolwentów lubelskich, niż tych spoza Lublina.

Tab. 51: Skale: odpowiedzialność / dochody; rodzaj pracy / ryzyko utraty pracy; podnoszenie kwalifikacji / szansa awansu według miejscowości				
Miejscowość		Skala: odpowiedzialność / dochody	Skala: rodzaj pracy / ryzyko utraty pracy	Skala: podnoszenie kwalifikacji / szansa awansu
Lublin	Średnia	2,9933	5,4027	2,6779
	N	149	149	149
	Odchylenie standardowe	1,97791	2,66590	2,18183
Poza Lublinem	Średnia	3,5203	6,1824	3,3836
	N	148	148	146
	Odchylenie standardowe	2,09460	2,62131	2,24764
Ogółem	Średnia	3,2559	5,7912	3,0271
	N	297	297	295
	Odchylenie standardowe	2,05050	2,66804	2,23894

Jako uzupełnienie analiz, przeprowadzono skalowanie optymalne CATREG (regresję dla danych jakościowych). Jak można było przypuszczać z wcześniejszych ustaleń, model regresyjny z wykorzystaniem skali rodzaj pracy / ryzyko utraty okazał się nieistotny. Natomiast dwa pozostałe modele, bazujące na zmiennych zależnych: skala: odpowiedzialność / dochody oraz skala: podnoszenie kwalifikacji / szansa awansu – przyniosły interesujące informacje.

Model regresyjny ze zmienną zależną skala: odpowiedzialność / dochody oraz predyktorami: płeć, stan cywilny, wiek, typy kierunków studiów, miejscowość, czas pozostawania bez pracy okazał się istotny, z wariancją wyjaśnioną 4,5%. Z uwzględnionych w modelu zmiennych niezależnych, na wynik analizowanej skali mają

wpływ (kolejność według wielkości wpływu): typ kierunków studiów, czas pozostawania bez pracy (im dłuższy, tym postawa bardziej pasywna), wiek (im starszy, tym postawa bardziej pasywna), miejscowość (postawa pasywna częściej u absolwentów spoza Lublina), stan cywilny, płeć (postawa pasywna częściej charakteryzuje kobiety).<sup>5</sup>

**Tab. 52: Model regresji (1) - podsumowanie**

	Wielorakie R	R-kwadrat	Skorygowane R-kwadrat	Pozorny błąd predykcji
<b>Dane standaryzowane</b>	,333	,111	,045	,889
<b>Zmienna zależna: Skala: odpowiedzialność / dochody</b>				
<b>Predyktory: płeć, stan cywilny, wiek, typy kierunków studiów, miejscowość, czas pozostawania bez pracy</b>				

**Tab. 53: Analiza wariancji (ANOVA) w modelu regresji (1)**

	Suma kwadratów	df	Średni kwadrat	F	Istotność
<b>Regresja</b>	30,665	19	1,614	1,684	,039
<b>Reszta</b>	246,335	257	,959		
<b>Ogółem</b>	277,000	276			
<b>Zmienna zależna: Skala: odpowiedzialność / dochody</b>					
<b>Predyktory: płeć, stan cywilny, wiek, typy kierunków studiów, miejscowość, czas pozostawania bez pracy</b>					

**Tab. 54: Współczynniki regresji w modelu (1)**

	Współczynniki standaryzowane		df	F	Istotność
	Beta	Oszacowanie błędu standardowego			
<b>Płeć</b>	,011	,038	1	,076	,783
<b>Stan cywilny</b>	,137	,044	5	9,443	,000
<b>Wiek</b>	,191	,110	1	3,004	,084
<b>Typy kierunków studiów</b>	,245	,054	10	20,592	,000
<b>Miejscowość</b>	,161	,062	1	6,685	,010
<b>Czas pozostawania bez pracy</b>	-,212	,098	1	4,644	,032
<b>Zmienna zależna: Skala: odpowiedzialność / dochody</b>					

Kolejny model regresyjny - ze zmienną zależną skala: skala: podnoszenie kwalifikacji / szansa awansu oraz predyktorami takimi samymi jak w poprzedniej analizie okazał się istotny, z wariancją wyjaśnioną 6,4%. Z uwzględnionych w modelu zmiennych niezależnych, na wynik analizowanej skali mają wpływ (kolejność według wielkości wpływu): czas pozostawania bez pracy (im dłuższy, tym postawa bardziej pasywna), wiek (im starszy, tym postawa bardziej pasywna), typ kierunków studiów, stan cywilny,

<sup>5</sup> O kierunku zależności w tego typu modelu regresyjnym można mówić tylko gdy predyktor jest ilościowy, porządkowy lub nominalny – dychotomiczny. Przy zmiennych nominalnych (jakościowych) wielokategorialnych ustalenie kierunku zależności jest niemożliwe.



miejscowość (postawa pasywna częściej u absolwentów spoza Lublina), płeć (postawa pasywna częściej charakteryzuje kobiety).

**Tab. 55: Model (2) - podsumowanie**

	Wielorakie R	R-kwadrat	Skorygowane R-kwadrat	Pozorny błąd predykcji
<b>Dane standaryzowane</b>	,358	,128	,063	,872
<b>Zmienna zależna: Skala: podnoszenie kwalifikacji / szansa awansu</b>				
<b>Predyktory: płeć, stan cywilny, wiek, typy kierunków studiów, miejscowość, czas pozostawania bez pracy</b>				

**Tab. 56: Analiza wariancji (ANOVA) w modelu regresji (2)**

	Suma kwadratów	df	Średni kwadrat	F	Istotność
<b>Regresja</b>	35,261	19	1,856	1,974	,010
<b>Reszta</b>	239,739	255	,940		
<b>Ogółem</b>	275,000	274			
<b>Zmienna zależna: Skala: podnoszenie kwalifikacji / szansa awansu</b>					
<b>Predyktory: płeć, stan cywilny, wiek, typy kierunków studiów, miejscowość, czas pozostawania bez pracy</b>					

**Tab. 57: Współczynniki regresji w modelu (2)**

	Współczynniki standaryzowane		df	F	Istotność
	Beta	Oszacowanie błędów standardowego			
<b>Płeć</b>	,134	,063	1	4,546	,034
<b>Stan cywilny</b>	,168	,036	5	22,165	,000
<b>Wiek</b>	,279	,113	1	6,101	,014
<b>Typy kierunków studiów</b>	,198	,050	10	15,678	,000
<b>Miejscowość</b>	,165	,063	1	6,863	,009
<b>Czas pozostawania bez pracy</b>	-,283	,098	1	8,407	,004
<b>Zmienna zależna: Skala: podnoszenie kwalifikacji / szansa awansu</b>					

Obydwa przedstawione wyżej modele regresyjne wskazują, że (w zakresie zmiennych, dla których można ustalić kierunek zależności) postawa pasywna, preferująca mniejszy wysiłek, mniejsze ryzyko i mniejsze korzyści z pracy wiąże się (wprost proporcjonalnie) z długością pozostawania bez pracy i wiekiem, a także częściej cechuje osoby spoza Lublina oraz kobiety niż osoby z Lublina oraz mężczyzn.

## Podsumowanie

1. Jedynie 1/3 bezrobotnych absolwentów zaoferowano jakąkolwiek instytucjonalną formę pomocy. Najczęściej była to propozycja odbycia stażu (ok. 59%), znacznie rzadziej - propozycja udziału w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy (17,7%), udziału w szkoleniach tematycznych lub udzielenia dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (po pok. 9-10%). Z pomocy instytucjonalnej skorzystało jedynie 53% bezrobotnych absolwentów. Najczęściej było to odbycie stażu (ok. 88%). Dane te pokazują bardzo małą efektywność pomocy świadczonej przez instytucje bezrobotnym absolwentom wyższych uczelni. Zarówno wielkość jak też spectrum oferowanego wsparcia oraz zakres jego wykorzystania są zdecydowanie zbyt małe. Co więcej, ok. 60% bezrobotnych absolwentów nie korzysta z pomocy doradcy zawodowego, zaś ci absolwenci, którzy skorzystali z tej pomocy, najczęściej są z niej zaledwie „raczej zadowoleni” (ok. 60%). Jednakże znaczna liczba absolwentów wyraziła (zdecydowanie lub umiarkowanie) brak zadowolenia z tej formy wsparcia (łącznie ok. 38%).
2. Ze staży (a więc ogólnie z pomocy instytucjonalnej, gdyż staże stanowią blisko 90% wykorzystywanych form pomocy) najczęściej korzystają absolwenci socjologii, psychologii i nauk politycznych. W dalszej kolejności – także absolwenci administracji i prawa, rolnictwa i leśnictwa. Najczęściej nie korzystają wcale z form wsparcia instytucjonalnego absolwenci matematyki i fizyki oraz nauk ekonomicznych. Stosunkowo często nie korzystają z tego wsparcia absolwenci nauk humanistycznych, pedagogiki i pracy socjalnej. Absolwenci kierunków technicznych częściej niż pozostali, korzystają z innych niż staż form pomocy.
3. Zdaniem bezrobotnych absolwentów najbardziej skutecznym sposobem na znalezienie pracy (niemal połowa wszystkich odpowiedzi) jest wykorzystywanie znajomości, znacznie rzadziej - rozsyłanie CV oraz wizyty w zakładach pracy. Jako najmniej skuteczne wskazywane były takie sposoby jak korzystanie z ofert UP lub prywatnych biur, agencji pośrednictwa pracy oraz telefonowanie do zakładów pracy. Jednak najczęstszymi faktycznie stosowanymi sposobami szukania pracy jest

rozsyłanie CV oraz korzystanie z pomocy UP i odpowiadanie na ogłoszenia prasowe lub internetowe (po ok. 80-90% wskazań). Bezrobotni absolwenci szukając pracy najczęściej więc korzystają z tych form, które sami uważają za mało efektywne.

4. Częstość korzystania z Internetu w niewielkim stopniu różnicuje sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych absolwentów. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, iż ponad 90% absolwentów korzysta z Internetu bardzo często lub często – nie możemy więc w analizie wykorzystać pełnego spectrum wartości tej zmiennej, która zawiera przecież także opcje: rzadko oraz bardzo rzadko lub wcale.
5. Zdaniem absolwentów zwiększenie szans na rynku pracy może nastąpić głównie przez zdobywanie jeszcze wyższych kwalifikacji (ponad 1/3 wskazań) – a także (ale już wyraźnie rzadziej) zdobywanie dodatkowych uprawnień, certyfikatów, licencji.
6. Czynnikiem zwiększającym szanse absolwentów na rynku pracy są również doświadczenia zawodowe zebrane w czasie studiów. Okazało się, że ok. 1/3 bezrobotnych absolwentów w czasie studiów pracowała zawodowo, ogromna większość odbyła praktyki zawodowe, a ponad połowa uzyskała dodatkowe uprawnienia. Praktyka pokazała jednak, że te działania okazały się mało efektywne z perspektywy rynku pracy.
7. Ponad połowa bezrobotnych absolwentów byłaby podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wykształceniem, poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami, zmianą miejsca zamieszkania, aby móc podjąć pracę.
8. Kawalerowie i panny są osobami znacznie częściej skłonny do zmiany miejsca zamieszkania, aby móc podjąć pracę niż osoby pozostające w związkach małżeńskich - i nieco częściej skłonny do podjęcia każdej pracy oraz pracy poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z koniecznością dojazdów.
9. Bezrobotni absolwenci najczęściej uważają, że dla pracodawców najważniejszymi cechami pracowników są: dyspozycyjność, pracowitość i kwalifikacje. Absolwenci zdecydowanie nie doceniają jakich cech jak umiejętność pracy w zespole, ambicja i zdyscyplinowanie (te cechy były wskazywane najrzadziej).

10. Praca zawodowa stanowi dla bezrobotnych absolwentów istotną wartość: ponad połowa badanych wymieniła ją wśród pięciu najbardziej cenionych wartości. Częściej wskazywane było tylko zdrowie i szczęście rodzinne.
11. Badania ukazały, iż w wśród bezrobotnych absolwentów przeważa postawa wobec pracy nasycona pasywnością i skłonnością do asekuracji: częściej preferowany jest pasywny typ zatrudnienia z niższą odpowiedzialnością i bez konieczności podnoszenia kwalifikacji - ale też z niższą szansą awansu i niższymi dochodami, niż typ aktywny, zakładający wyższe dochody, większe szanse awansu, ale wymagający większej odpowiedzialności i podnoszenia kwalifikacji. Postawa pasywna wiąże się z dłuższym czasem pozostawania bez pracy i starszym wiekiem; częściej cechuje kobiety i osoby mieszkające poza Lublinem. Ponieważ tego typu postawa może być ważnym predyktorem aktywności / pasywności w poszukiwaniu pracy, można uznać, że absolwenci zagrożeni długotrwałym bezrobociem to najczęściej osoby już od dłuższego czasu pozostające bez pracy, osoby starsze, mieszkające poza Lublinem, kobiety.
12. Ponieważ ok. 80% bezrobotnych absolwentów poszukuje pracy odpowiadając na ogłoszenia prasowe lub internetowe (przy uwzględnieniu, że ok. 96% bezrobotnych absolwentów korzysta z Internetu bardzo często lub często) - a efekty tego nie są zadowalające (nadal osoby te pozostają bez pracy), celowe byłoby stworzenie platformy internetowej, której celem byłoby „kojarzenie” absolwentów i pracodawców.

## Spis tabel

Tab. 1: Struktura próby według miejscowości .....	6
Tab. 2: Struktura próby według płci .....	7
Tab. 3 : Struktura próby według kategorii wieku .....	7
Tab. 4: Struktura próby według stanu cywilnego .....	7
Tab. 5: Struktura próby według średniej wieku i czasu pozostawania bez pracy (w latach) .....	8
Tab. 6: Struktura próby według czasu pozostawania bez pracy (w latach) .....	8
Tab. 7: Struktura próby według kierunku studiów .....	9
Tab. 8: Struktura próby według typów kierunków studiów .....	10
Tab. 9: Opinie o najskuteczniejszych sposobach na znalezienie pracy - wskazanie pierwsze według kategorii wieku .....	11
Tab. 10: Opinie o najskuteczniejszych sposobach na znalezienie pracy - wskazanie pierwsze według płci .....	12
Tab. 11: Opinie o najskuteczniejszych sposobach na znalezienie pracy - wskazanie pierwsze według miejscowości .....	12
Tab. 12: Sposoby poszukiwania pracy .....	13
Tab. 13: Sposoby poszukiwania pracy według kategorii wieku .....	13
Tab. 14: Sposoby poszukiwania pracy według miejscowości .....	14
Tab. 15: Sposoby poszukiwania pracy według częstości korzystania z Internetu .....	15
Tab. 16: Ocena szansy znalezienia pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy .....	15
Tab. 17: Badanie KIL: szanse znalezienia pracy jakiegokolwiek .....	16
Tab. 18: Badanie KIL: szanse znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem i kwalifikacjami .....	16
Tab. 19: Umiejętności .....	17
Tab. 20: Umiejętności według kategorii wieku .....	17
Tab. 21: Opinie o działaniach, które należy podjąć w celu zwiększenia szans na rynku pracy - wskazanie pierwsze według kategorii wieku .....	18
Tab. 22: Doświadczenia zawodowe w czasie studiów .....	18
Tab. 23: Liczba lat pracy zawodowej w czasie studiów według płci .....	19
Tab. 24: Liczba lat pracy zawodowej w czasie studiów według miejscowości .....	19
Tab. 25: Badanie KIL: charakter wykonywanej pracy w czasie studiów .....	19
Tab. 26: Doświadczenia zawodowe w czasie studiów według płci .....	20
Tab. 27: Doświadczenia zawodowe w czasie studiów według miejscowości .....	20
Tab. 28: Doświadczenia zawodowe w czasie studiów według kategorii wieku .....	21
Tab. 29: Gotowy/a podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wykształceniem .....	21
Tab. 30: Gotowy/a podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami .....	21
Tab. 31: Gotowy/a zmienić miejsce zamieszkania, aby móc podjąć pracę .....	22
Tab. 32: Gotowość do podjęcia pracy według płci .....	22
Tab. 33: Gotowość do podjęcia pracy według miejscowości .....	22
Tab. 34: Gotowość do podjęcia pracy według stanu cywilnego .....	23
Tab. 35: Badanie KIL: czy wiąże przyszłość z województwem lubelskim według szans znalezienia pracy jakiegokolwiek .....	24

Tab. 36: Opinie o cechach cenionych przez pracodawców .....	24
Tab. 37: Opinie o cechach cenionych przez pracodawców według płci.....	25
Tab. 38: Opinie o cesze pracownika najbardziej cenionej przez pracodawców według płci.....	25
Tab. 39: Opinie o cesze pracownika najbardziej cenionej przez pracodawców według kategorii wieku .....	26
Tab. 40: Nie zaoferowano żadnej pomocy .....	27
Tab. 41: Forma pomocy zaoferowanej absolwentowi / absolwentce .....	28
Tab. 42: Forma pomocy zaoferowanej absolwentowi / absolwentce według miejscowości .....	28
Tab. 43: Forma pomocy zaoferowanej absolwentowi / absolwentce według kategorii wieku .....	29
Tab. 44: Forma pomocy, z której absolwent/ka skorzystał/a .....	29
Tab. 45: Forma pomocy, z której absolwent/ka skorzystał/a według kategorii wieku .....	30
Tab. 46: Korzystanie z porad doradcy zawodowego według płci.....	31
Tab. 47: Korzystanie z porad doradcy zawodowego według miejscowości .....	32
Tab. 48: Stopień zadowolenia z porad doradcy zawodowego .....	32
Tab. 49: Wartości cenione przez absolwentów / absolwentki .....	33
Tab. 50: Wartości cenione przez absolwentów / absolwentki według płci.....	34
Tab. 51: Skale: odpowiedzialność / dochody; rodzaj pracy / ryzyko utraty pracy; podnoszenie kwalifikacji / szansa awansu według miejscowości.....	35
Tab. 52: Model regresji (1) - podsumowanie .....	36
Tab. 53: Analiza wariancji (ANOVA) w modelu regresji (1).....	36
Tab. 54: Współczynniki regresji w modelu (1) .....	36
Tab. 55: Model (2) - podsumowanie .....	37
Tab. 56: Analiza wariancji (ANOVA) w modelu regresji (2).....	37
Tab. 57: Współczynniki regresji w modelu (2) .....	37

## Spis rysunków

Rys. 1: Opinie o cechach pracowników najbardziej cenionych przez pracodawców w opinii bezrobotnych absolwentów: analiza korespondencji (ANACOR)

Rys. 2: Wykorzystanie pomocy instytucjonalnej według typów kierunków studiów: analiza korespondencji (ANACOR)

# Aneks: wzór kwestionariusza

## Kwestionariusz Bezrobotni absolwenci

⇒WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ A

1. Jak Pan(i) sądzi, jakie sposoby na znalezienie pracy są obecnie najskuteczniejsze (proszę zaznaczyć nie więcej niż 3 odpowiedzi i ułożyć je według przypisywanej im przez Pana(ią) skuteczności, cyfrą 1 – oznaczając sposób najbardziej skuteczny, cyfrą 2 – drugi w kolejności, itd.):

- .... Korzystanie z ofert urzędów pracy
- .... Korzystanie z usług prywatnych biur lub agencji pośrednictwa pracy
- .... Telefonowanie do zakładów pracy
- .... Wizyty w zakładach pracy
- .... Odpowiadanie na ogłoszenia(prasowe lub internetowe)
- .... Umieszczanie własnych ogłoszeń w Internecie
- .... Rozsyłanie swojego CV
- .... Wykorzystywanie znajomości
- .... INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
- .... TRUDNO POWIEDZIEĆ

⇒WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ B

2. Które z wymienionych poniżej form poszukiwania pracy Pan(i) wykorzystał(a)? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi:

1. Korzystałem(am) z pomocy Urzędu Pracy
2. Korzystałem(am) z usług prywatnych biur lub agencji pośrednictwa pracy
3. Telefonowałem(am) do zakładów pracy
4. Składałem(am) wizyty w zakładach pracy
5. Odpowiadałem(am) na ogłoszenia(prasowe lub internetowe)
6. Umieszczałem(am) własne ogłoszenia w Internecie
7. Rozsyłałem(am) moje CV
8. Starałem(am) się wykorzystać znajomości
9. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....

⇒WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ C

3. Jakie Pana(i) zdaniem działania należy przede wszystkim podjąć, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy (proszę zaznaczyć nie więcej niż 3 odpowiedzi i ułożyć je według przypisywanej im przez Pana(ią) skuteczności, cyfrą 1 – oznaczając sposób najbardziej skuteczny, cyfrą 2 – drugi w kolejności, itd.):

- .... Zdobywać jeszcze wyższe kwalifikacje
- .... Zdobywać dodatkowe uprawnienia, licencje, certyfikaty
- .... Podnosić poziom znajomości języków obcych
- .... Odbywać praktyki krajowe



- .... Odbywać praktyki zagraniczne
  - .... Pracować jako wolontariusz
  - .... Opanować w większym stopniu sztukę pisania CV lub listów motywacyjnych
  - .... Nauczyć się sztuki autoprezentacji podczas rozmów kwalifikacyjnych
  - .... TRUDNO POWIEDZIEĆ
  - .... INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ)
- .....

4. Proszę zaznaczyć, które z wymienionych cech pracowników są Pana(i) zdaniem bardziej lub mniej cenione przez większość pracodawców?

	Cenione	Raczej cenione	Raczej niecenione	Niecenione	TRUDNO POWIEDZIEĆ
Samodzielność					
Dyspozycyjność					
Zdyscyplinowanie					
Kreatywność					
Pracowitość					
Ambicja					
Kwalifikacje					
Umiejętność pracy w zespole					

⇒ WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ D

5. Która z wymienionych cech pracowników jest Pana(i) zdaniem najbardziej ceniona przez większość pracodawców (ZAZNACZYĆ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ):

1. Samodzielność
2. Dyspozycyjność
3. Zdyscyplinowanie
4. Kreatywność
5. Pracowitość
6. Ambicja
7. Kwalifikacje
8. Umiejętność pracy w zespole
9. TRUDNO POWIEDZIEĆ

6. Wykonywanie pracy zawodowej często wiąże się z dokonywaniem wyborów. Na poniższych skalach proszę wskazać, który z wymienionych aspektów jest bliższy Pana(i) oczekiwaniom:

<p>1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----</p> <p><b>10</b></p> <p>Wyższe dochody Niższe dochody + praca bardziej odpowiedzialna mniej odpowiedzialna</p> <p style="text-align: right;">+ praca</p>	NIE WIEM (11)
<p>1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----</p>	NIE WIEM (11)



<b>10</b> Praca na własny rachunek Praca najemna + większe ryzyko utraty mniejsze ryzyko pracy / upadku firmy utraty pracy	+
<b>10</b> Konieczność podnoszenia podnoszenia kwalifikacji kwalifikacji + większa szansa awansu + mniejsza szansa awansu	Brak konieczność NIE WIEM (11)

7. Czy Pan(i) posiada (proszę wskazać wszystkie prawidłowe odpowiedzi):

	Tak	Nie
Prawo jazdy		
Znajomość obsługi komputera w zakresie podstawowym (np. umiejętność posługiwania się pakietem MS Office)		
Znajomość obsługi komputera w zakresie rozszerzonym (umiejętność posługiwania się programem/ programami specjalistycznymi, używanymi np. w analizie danych, obróbce grafiki, prowadzeniu firmy, itp.)		
Dobrą znajomość przynajmniej jednego języka obcego		

8. Czy Pan(i) podczas studiów (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)?

1. Pracował(a) zawodowo (jeżeli tak – proszę wpisać jak długo: ..... miesięcy, .....lat)
2. Odbýwał(a) Pan(i) praktyki zawodowe
3. Uzyskał(a) dodatkowe uprawnienia, certyfikaty, itp.

9. Czy obecnie jest Pan(i) gotowy(a)?

- A. Podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wykształceniem:
  1. Tak
  2. Nie
  3. NIE WIEM
- B. Podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, co wiązałoby się z dojazdami:
  1. Tak
  2. Nie
  3. NIE WIEM
- C. Zmienić miejsce zamieszkania, aby móc podjąć pracę:
  1. Tak
  2. Nie
  3. NIE WIEM

10. Jakie formy pomocy zaoferowano Panu(i) w Urzędzie Pracy (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)?

1. Odbycie stażu
2. Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych
3. Udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy
4. Udział w szkoleniach tematycznych
5. Udzielenie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej
6. Nie zaoferowano żadnej pomocy
7. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ)

.....

11. Z jakiej formy/form skorzystał(a) Pan(i)?

.....

.....

12. Czy korzystał(a) Pan(i) z porad doradcy zawodowego?

1. Tak
2. Nie ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 14

13. Czy był(a) Pan(i) zadowolony(a), czy też niezadowolony(a) z porady doradcy zawodowego?

1. Bardzo zadowolony(a)
2. Raczej zadowolony(a)
3. Raczej niezadowolony(a)
4. Bardzo niezadowolony(a)
5. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
6. TRUDNO POWIEDZIEĆ

14. Proszę pomyśleć o najbliższych 12 miesiącach i powiedzieć, czy w tym okresie możliwość znalezienia przez Pana/Panią pracy wydaje się Panu(i):

1. Bardzo prawdopodobna
2. Raczej prawdopodobna
3. Niezbyt prawdopodobna
4. W ogóle nieprawdopodobna
5. TRUDNO POWIEDZIEĆ

15. Jak często doświadcza Pan(i) poczucia bezradności, bezsilności przy rozwiązywaniu codziennych problemów życiowych ?

- Zawsze lub prawie zawsze  
 Bardzo często  
 Często  
 Rzadko  
 Bardzo rzadko  
 Nigdy lub prawie nigdy  
 TRUDNO POWIEDZIEĆ

*Teraz chcielibyśmy zapytać o zakres, w jakim korzysta Pan(i) ze współczesnej technologii, usług oraz kultury*

16. Czy posiada Pan(i) komputer?

1. Tak
2. Nie

17. Jak często korzysta Pan(i) z Internetu ?

1. Bardzo często
2. Często
3. Rzadko
4. Bardzo rzadko lub wcale

18. Czy posiada Pan(i) konto w banku?

1. Tak
2. Nie

19. Czy posiada Pan(i) kartę kredytową?

1. Tak
2. Nie

20. Jak często bywa Pan(i) na seansach filmowych w kinie?

1. Bardzo często
2. Często
3. Rzadko
4. Bardzo rzadko lub wcale

21. Jak często czyta Pan(i) gazety lub czasopisma?

1. Bardzo często
2. Często
3. Rzadko
4. Bardzo rzadko lub wcale

22. Jak często bywa Pan(i) na koncertach?

1. Bardzo często
2. Często
3. Rzadko

## 4. Bardzo rzadko lub wcale

⇒ WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ E

23. Które z wymienionych niżej wartości są dla Pana(i) szczególnie ważne? Proszę wskazać nie więcej niż 5 odpowiedzi:

1. Szczęście rodzinne
2. Zdrowie
3. Praca zawodowa
4. Uczciwe życie
5. Spokój
6. Wiara religijna
7. Wykształcenie
8. Szacunek innych ludzi
9. Dobrobyt, bogactwo
10. Pomyślność ojczyzny
11. Grono przyjaciół
12. Wolność głoszenia własnych poglądów
13. Życie pełne przygód i wrażeń
14. Kontakt z kulturą
15. Udział w życiu społecznym lub politycznym
16. Sukces
17. Samodzielność

*Na koniec kilka pytań o Pana(i) najważniejsze cechy społeczne i demograficzne*

24. Jak nazywa(ją) się ukończony(e) przez Pana(i) kierunek / kierunki studiów (proszę podać pełną nazwę)? .....

25. PŁEĆ RESPONDENTA (WPISAĆ BEZ ZADAWANIA PYTANIA):

1. MĘŻCZYZNA
2. KOBIETA

26. W którym roku Pan(i) się urodził(a)? .....

27. Jaki jest Pana(i) obecny stan cywilny?

1. Kawaler/ panna
2. Żonaty/zamężna
3. Rozwiedziony(a)
4. W separacji
5. Wdowiec/ wdowa
6. ŻYJE W KONKUBINACIE

28. Kiedy ukończył(a) Pan(i) uczelnię wyższą, której jest Pan(i) absolwentem / absolwentką?  
Proszę podać miesiąc: ..... oraz rok: .....

29. Proszę podać datę zarejestrowania się w Urzędzie Pracy: .....

30. Czy po ukończeniu uczelni wyższej pozostawał(a) Pan(i) bez pracy co najmniej 1 rok?

1. Tak
2. Nie

# Opinie pracodawców i pracowników instytucji rynku pracy (Renata Maciejewska)

## 1. Metoda badań

W badaniach wykorzystano metodę wypracowaną na gruncie badań jakościowych. Podstawową techniką wykorzystaną w badaniach był częściowo standaryzowany indywidualny wywiad pogłębiony. Umożliwia on uchwycenie sposobów rozumienia świata badanych osób. Tak więc sposoby postrzegania świata nie pozostają jedynie na poziomie psychicznym, ale są podstawą do podejmowania zgodnych z wyobrażeniami działań. Nie oznacza to zatem, że badamy wyłącznie pewne mentalne reprezentacje, ale możemy przypuszczać, że przekładają się one na rzeczywiste doświadczenia badanych osób. Badania jakościowe pozwalają nam dotrzeć do świata znaczeń badanych, który zazwyczaj nie jest ujawniany w badaniach ilościowych, zrozumienia perspektywy badanych jednostek, dotarcie do ich punktu widzenia. Wywiady poddane zostały transkrypcji, następnie zakodowane. Analizie nie poddano pytań nr 2 i nr 3 z obu kwestionariuszy, ponieważ badani deklarowali brak wiedzy w poruszanej kwestii.

Zgodnie z założeniami metodologicznymi badaniami objęto 30 przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz 30 przedsiębiorców/pracodawców z terenu województwa lubelskiego – Lublina (24 osoby), Chełma (12 osób), Zamościa (12 osób) oraz Białej Podlaskiej (12 osób), z którymi przeprowadzono wywiady. Ze względu na specyfikę badanej populacji, próba badawcza została dobrana w sposób celowy ze względu na

lokalizację instytucji rynku pracy i firm oraz ich typ (tab. 1). Badania przeprowadzono korzystając z pomocy instytucji wspierających bezrobotnych absolwentów (urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy, biura karier).

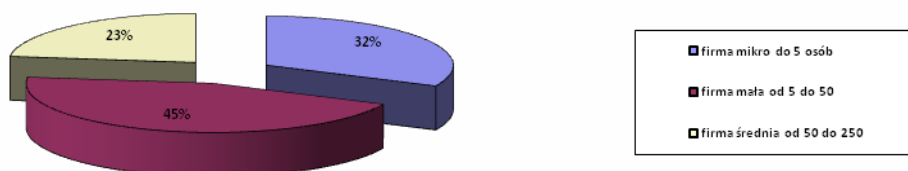
**Tab. 1: Struktura próby według miejsca działania instytucji rynku pracy/firmy**

Miasto	Pracodawcy	Przedstawiciele IRP	Ogółem
Lublin	12	12	24
Chełm	6	6	12
Zamość	6	6	12
Biała Podlaska	6	6	12
Ogółem	30	30	60

Proporcje respondentów w poszczególnych miastach zostały ustalone w oparciu o liczbę mieszkańców, liczbę wyższych uczelni oraz stopę bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych zamieszkujących wybrane miasta. W trakcie wywiadów starano się poznać opinie pracodawców i pracowników IRP na temat przygotowania absolwentów szkół wyższych do potrzeb rynku pracy, stopnia ważności dla firm określonych kompetencji i kwalifikacji absolwentów, jak też wdrożenia ewentualnych zmian w procesie kształcenia i w relacjach z pracodawcami.

Spośród 30 badanych firm, prawie jedna czwarta była średniej wielkości i zatrudniała od 50 do 249 osób. Firmy tzw. mikro stanowiły 1/3 ogółu a firmy małe zatrudniające do 50 osób stanowiły 45% (wykres 1).

### Wykres 1. Liczba zatrudnionych osób w badanych firmach



Respondenci reprezentowali różnorodne branże gospodarki, przy czym najwięcej z nich działało w usługach IT (5 firm), usługach gastronomicznych (4) i w budownictwie (4),

a następnie w: ochronie zdrowia (4), przemyśle farmaceutycznym (3), przemyśle paliwowym i energetycznym (3), przemyśle spożywczym (2), usługach mechaniki pojazdowej (2), rachunkowości i audycie (2) oraz w edukacji (1 firma).

49% badanych firm zadeklarowało, że w ciągu ostatnich dwóch lat zatrudniło absolwentów szkół wyższych. Łączna liczba zatrudnionych absolwentów wynosiła 45 osób i była bardzo zróżnicowana dla poszczególnych przedsiębiorstw – od 1 do 16.

## 2. Sytuacja absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy

W większości respondenci zdecydowanie źle ocenili obecną sytuację na rynku pracy dla absolwentów wyższych uczelni. Generalnie jednak rozmówcy podkreślali, iż zarówno na Lubelszczyźnie, jak i w Polsce występuje istotne zróżnicowanie rynku pracy pomiędzy dużymi, rozwijającymi się aglomeracjami a małymi, pozostającymi bez perspektyw rozwoju ośrodkami miejskimi, a zwłaszcza wiejskimi. Pracownicy IRP sygnalizowali, iż trudności w znalezieniu zwłaszcza dobrze płatnej pracy mają absolwenci kierunków humanistycznych. Wykształcenie w kierunkach popularnych sprawia, że muszą uzupełniać wykształcenie i nabywać nowe kwalifikacje, zwiększając swoje szanse na rynku pracy.

*Taki absolwent pedagogiki albo zarządzania czy też politologii jak nie zrobi jakiegoś kursu, jakiejś podyplomówki to nie znajdzie pracy w zawodzie. Tylko im nie mówi się tego na studiach oni dowiadują się tego dopiero na bezrobociu w urzędzie pracy. Na studiach uczą ich jak być specjalistą w swoim zawodzie tylko nie informują, że nie ma dla nich pracy w zawodzie. (IRP., K)*

Aktualnie na rynku pracy występuje duża konkurencyjność, a małe doświadczenie zawodowe, bądź jego brak znacznie ograniczają możliwości absolwentów. Według opinii badanych, pracodawcy często nie doceniają wyższych kwalifikacji kandydatów do pracy, oferując za pracę najczęściej minimalne wynagrodzenie, a nierzadko także zatrudnienie na część etatu przy faktycznej pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, a nawet 10-



godziennym na dobę, bądź zatrudnienie na podstawie umowy cywilno-prawnej, albo prace bez jakiegokolwiek umowy. Pracodawcy swoje postępowanie uzasadniają wysokimi kosztami pracy, a zwłaszcza wysokimi składkami na ubezpieczenie społeczne oraz początkową nieznajomością kwalifikacji i kompetencji osób zatrudnionych.

*Myślę, że teraz absolwentów chętnie się zatrudnia. Dlatego, że pracodawcy wysługują się nimi, to są ludzie od czarnej roboty w firmach, zwłaszcza w prywatnych typu „wynieś, przynieś, pozamiataj”. Są to najtańsi pracownicy, bo jeżeli są na stażu to im się nic nie płaci, albo płaci symboliczne sumy. Nie wiem, jakie są tam w przepisach. I oni są od tego by załadować coś, wyładować coś, zanieść, przynieść i dlatego uważam, że oni się w ten sposób niczego tam nie nauczą. Pracodawcy nie patrzą na te dyplomy, jak ma do wyboru pana, który ma ukończoną politechnikę na przykład, albo takiego pana, który ma średnie wykształcenie, to wiadomo, że biorą tego po politechnice. Ale oni i tak się za bardzo niczego nie nauczą, jak będzie wypełniał tylko podstawowe funkcje w firmie. (Prac., M)*

Jedno z pytań dotyczyło kwestii większych szans absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy. Biorący udział w badaniu doceniali znaczenie wykształcenia i kompetencji zawodowych. Byli przekonani o proporcjonalnej zależności pomiędzy poziomem wykształcenia a szansami na rynku pracy i znalezieniem satysfakcjonującego zatrudnienia, zarówno pod względem stanowiska, warunków pracy, jak i wysokości wynagrodzenia. Według ich oceny dobre wykształcenie daje większe szanse i możliwości na znalezienie pracy oraz na samorealizację. Uczestnicy badań stwierdzili, iż większe szanse na znalezienie pracy daje ukończenie renomowanej uczelni i studiowanie w systemie zaocznym. Natomiast, jak podkreślali badani, atrakcyjność danego kierunku studiów zależna jest od sytuacji na lokalnym rynku pracy. Zwrócili także uwagę na fakt, że nawet z innym, niż tego chcą pracodawcy, wykształceniem można znaleźć pracę, pod warunkiem, że posiada się zgodną z ich oczekiwaniami osobowość i jest się osobą na tyle kreatywną, że cechy te będą dla pracodawcy ważniejsze niż kierunkowe wykształcenie. Zasadniczo dobre wykształcenie powinno zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia. Uczestnicy badań stwierdzali, że wykształcenie absolwentów wyższych uczelni jest często

za wysokie do podjęcia pracy, np. w magazynie. Pracodawcy niechętnie zatrudniają takie osoby w obawie przed tym, że pomimo zatrudnienia nadal poszukiwać będą innej, odpowiadającej ich kwalifikacjom pracy albo też będą żądać wyższego wynagrodzenia i umożliwienia im dalszego rozwoju zawodowego.

*Są absolwenci kierunków, które znajdują szybciej zatrudnienie na rynku pracy, chętniej niektóre instytucje zatrudniają młodych pracowników, biorąc pod uwagę ich aktywność, mobilność, wiedzę, dyspozycyjność, ale są zawody, w których dość trudno znaleźć pracę i to zarówno na poziomie, powiedzmy technicznym średnim, jak i na poziomie wyższym. Można by tutaj mówić o tzw. nadwyżkowych zawodach, gdzie jest zdecydowanie miejsc pracy niż oferowanych przez pracodawców miejsc. (Prac., K)*

Pracodawcy wyrażali zdziwienie faktem, że osoby z wyższym wykształceniem są gotowe podjąć zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji. Motywacją do tego typu zatrudnienia jest chęć podjęcia legalnej pracy, konieczność pozyskania środków na utrzymanie siebie i rodziny oraz nabycie w przyszłości praw emerytalnych. Pracownicy IRP stwierdzają, iż absolwenci pytani przez nich o motywy wyboru konkretnej uczelni i konkretnego kierunku studiów twierdzą, że kierowali się możliwością samorealizacji, pogłębieniem zainteresowań, stworzeniem sobie szansy na atrakcyjniejszą pracę i nadzieją na stabilną przyszłość. Duży wpływ na wybór uczelni miały także koszty kształcenia dlatego część absolwentów zdecydowała się na podjęcie studiów w miejscowości, w której zamieszkuje lub w najbliższym ich miejscu zamieszkania ośrodku akademickim. Teraz, oceniając swoje możliwości na rynku pracy, zdają sobie sprawę z tego, że co prawda legitymują się wyższym wykształceniem, ale wybrane przez nich kierunki studiów nie odpowiadają zapotrzebowaniu na lokalnym rynku pracy. Warto zauważyć przy tym, iż większe szanse na zatrudnienie, według rozmówców, mają mężczyźni. Zdaniem badanych, mężczyźni są bardziej dyspozycyjni, sporadycznie korzystają z urlopów wychowawczych, częściej awansują i uzyskują na porównywalnych stanowiskach pracy wyższe wynagrodzenie. Poza tym są mniej wymagający pod względem warunków pracy i wszelakich dodatkowych świadczeń z nią związanych. Nie sprecyzowali jednak, jakie dodatkowe świadczenia mają na myśli. Tylko nieliczni spośród uczestników badań nie widzieli żadnej różnicy w szansach znalezienia zatrudnienia przez kobiety i mężczyzn

stwierdzając, że o znalezieniu zatrudnienia decyduje nie płeć, ale kwalifikacje, kompetencje i osobowość.

*Kobiety absolwentki są w takim wieku, że będą wchodząc w małżeństwo, w okres rozrodczy, więc pracodawca na to patrzy, a wiąże się to z urlopami macierzyńskimi, wychowawczymi, chorobami dzieci itd. Sytuacja na rynku pracy mężczyzn absolwentów no też nie jest za dobra, no zła podejrzewam. Mężczyźni, no ale absolwenci więc nie mają żadnego doświadczenia. (Prac., M)*

Dość często poruszanym tematem przez respondentów były staże i praktyki. Pracodawcy deklarowali, że z tej formy zatrudnienia chętnie by korzystali pod warunkiem, że nie wymagana byłoby konieczność zatrudnienia. Zdaniem badanych staże i praktyki stwarzają możliwości do lepszego poznania kandydatów.

Badania potwierdziły, że w obecnych warunkach masowego kształcenia na studiach wyższych – rynek pracy dla nowo promowanych absolwentów uczelni jest rynkiem pracodawcy. Rozmówcy stwierdzili, iż w ostatnim roku na jedno wolne miejsce ubiegało się z reguły kilkunastu a nawet kilkudziesięciu absolwentów.

*Jak dałam ogłoszenie do radia i Anonsów to za godzinę miałam tyle telefonów, że musiałam wyłączyć telefon. CV złożyło mi ze czterdzieści osób a ja potrzebowałam jednej. Nie miałam czasu wszystkich zapraszać i rozmawiać wybrałam najładniejsze zdjęcie. (Prac., K)*

*Firma sprzątająca zgłosiła do naszego urzędu zapotrzebowanie na pracowników do supermarketu. Co się działo! Dziewczyny po pedagogice prawie się biły o tę posadę. (IRP., K)*

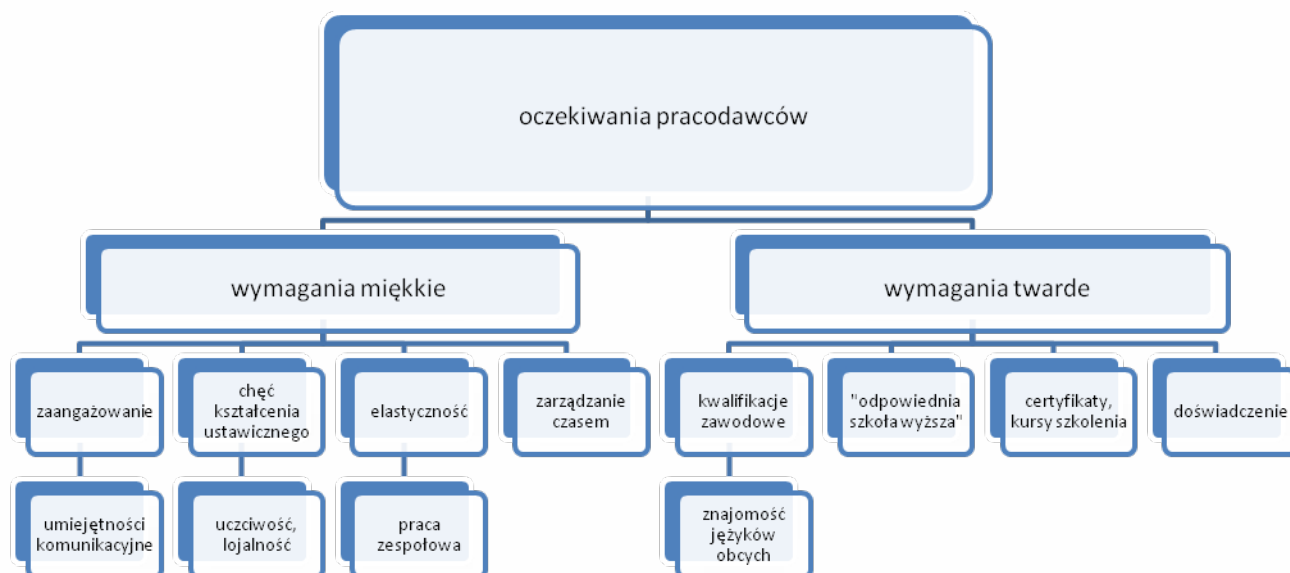
### 3. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych

Jedno z pytań na, jakie musieli odpowiedzieć rozmówcy dotyczyło kompetencji idealnego absolwenta szkoły wyższej. Z badania wynika, że dla pracodawców od tzw. wiedzy twardej - zawodowej – ważniejsze są kompetencje miękkie. Równie ważne są znajomość języków obcych i narzędzi informatycznych.

*Osoba kreatywna, zainteresowana rozwojem, dalszym kształceniem, taka która będzie starała się dać z siebie wszystko, jest wykształcona, posiada wiedzę – no nie doświadczenie, bo powiedzmy, że nie, ale chęć rozwoju, chęć pracy, z chęcią przychodzić do pracy, zainteresowana pracą, a nie tylko przyjść posiedzieć sobie te 8 godzin i do domu, tylko po prostu chce pracować, a to widać. (Prac., K)*

Oczekiwania pracodawców wobec pracobiorców można, według respondentów, podzielić na dwie główne kategorie: „wymagania twarde” – odnoszące się do kwalifikacji, wykształcenia i doświadczenia, oraz „wymagania miękkie” – dotyczące predyspozycji osobowościowych, umiejętności interpersonalnych oraz ogólnego nastawienia do pracy.

## Wykres 2. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów wyższych uczelni



Wywiady pozwoliły na stworzenie listy kompetencji i kwalifikacji ocenianych jako najbardziej pożądane. Wśród nich wyodrębniono 10 najważniejszych z punktu widzenia pracodawcy:

1. efektywna komunikacja,
2. znajomość języków obcych,
3. otwartość na uczenie się i stały rozwój,
4. zaangażowanie,
5. praca w zespole,
6. umiejętność określania i uzasadniania priorytetów,
7. etyczne postępowanie jako podstawa w działaniu,
8. odpowiedzialność,
9. umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem,
10. elastyczność i zdolność do adaptacji.

Ponadto rozmówcy podkreślali, iż najbardziej brakuje absolwentom szkół wyższych umiejętność określania priorytetów, organizacji pracy oraz rozumienia własnych mocnych stron i ograniczeń. Pracodawcy poprzez wyniki badań sygnalizowali także konieczność zdobywania wiedzy interdyscyplinarnej, zdobywanie podczas studiów wszechstronnego doświadczenia (praktyki, staże), dbanie o znajomość języków i narzędzi pracy (np. zaawansowana znajomość Excela).

Zdecydowana większość badanych (84%) ocenia merytoryczne przygotowanie absolwentów szkół wyższych do pracy na poziomie „raczej pozytywnym”. Z kolei „zdecydowanie pozytywnie” o przygotowaniu absolwentów wypowiada się 13 proc., natomiast 3 proc. badanych ocenia to przygotowanie „raczej negatywnie”. Wśród braków, jakie wśród zatrudnianych absolwentów szkół wyższych wskazywali badani pracodawcy, znalazły się: umiejętność określania i uzasadniania priorytetów, organizacja pracy i zarządzanie czasem. Pracodawcy zwracali też uwagę na pewną niesamodzielność absolwentów jako nowych pracowników, a z drugiej strony podkreślali potrzebę nauki pracy zespołowej. Perspektywiczna analiza zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje potencjalnych pracowników jest jednym z głównych elementów, jaki powinien być brany pod uwagę w kształtowaniu nowoczesnej polityki edukacyjnej zarówno na poziomie szkolnictwa, jak i całego współczesnego procesu kształcenia ustawicznego.

Z rozmów z przedstawicielami pracodawców z terenu Lubelszczyzny wynika, że w zdecydowanie najlepszej sytuacji na lokalnym rynku pracy są absolwenci kierunków inżynierskich. Podobnie sytuacja wygląda z absolwentami takich kierunków, jak: medycyna, pielęgniarstwo, prawo. Większego kłopotu z zatrudnieniem nie mają studenci kończący weterynarię i finanse.

*U mnie nie pamiętam kiedy był ostatnio jakiś student medycyny czy prawa. Bardzo rzadko zgłaszają się absolwenci pielęgniarstwa, weterynarii czy finansów i bankowości. Ich nie ma oni bardzo szybko znajdują pracę lub tak jak pielęgniarki wyjeżdżają za granicę. (IRP., M)*

Innym niepokojącym zjawiskiem związanym z zatrudnianiem absolwentów jest fakt przydzielania im prac prostych (prace magazynowe, produkcja, prace gospodarcze), gdzie

ich kwalifikacje zawodowe nie mają zasadniczego wpływu na zajmowane przez nich stanowiska. Prace te mają zazwyczaj charakter tymczasowy – prace sezonowe, praca na zastępstwo za stałych pracowników itp. Pracodawcy nie stawiają specjalnych wymagań, co do kwalifikacji absolwentów często jednak, na co wskazują respondenci, w trakcie zatrudnienia umiejętności wyniesione ze studiów okazują się bardzo pomocne (praca zespołowa, dobra komunikacja, organizacja czasu i pracy). Według rozmówców dla pracodawców bardzo cenne jest podejmowanie przez absolwentów wszelkich działań, które pozwalają na budowanie szerokiego doświadczenia zawodowego i kształtowanie postaw przedsiębiorczych m.in. przez podejmowanie się różnych prac, nie tylko w zawodzie, budujących u młodych ludzi umiejętność pracy, poczucie odpowiedzialności za powierzone zadania.

*Ja muszę widzieć, że młody człowiek czegoś w życiu chce, że wie, że mało umie, jest pokorny i pragnie się uczyć, uczyć i jeszcze raz uczyć, a nie zarządzać. On przychodzi do mojej firmy i żąda 3tys. na rękę, a w zamian nie proponuje nic. Bo jego na studiach nauczylu zarządzać, a nie pracować. (Prac., M)*

Rozmówcy sygnalizowali, iż trudno w obecnej rzeczywistości odnaleźć się młodemu człowiekowi, który kończy studia i próbuje znaleźć pracę. Pomiedzy tymi dwoma obszarami studiami a pracą następuje swoiste pęknięcie spowodowane rozmiękaniem się wymagań, jakie w nich obowiązują. Ze studiów młodzi wynoszą jedynie wiedzę teoretyczną, która mija się z oczekiwaniami pracodawców, szukających pracowników z pewnym doświadczeniem. Doświadczenie daje bowiem pracodawcy odrobinę pewności, że ta osoba już coś potrafi i nie trzeba będzie uczyć jej od podstaw; ryzykując że się nie sprawdzi na danym stanowisku. Przy obecnych wysokich kosztach utrzymania pracownika, pracodawcy bardzo rzadko decydują się więc na inwestowanie w młodych, niedoświadczonych.

Przeprowadzone analizy potwierdziły również niski poziom aktywności edukacyjnej i zawodowej absolwentów w opinii pracodawców i pracowników IRP. Badani wskazywali, że absolwenci nie są dostatecznie zdeterminowani życiowo często egzystują na koszt



rodziców czy dziadków albo rzadziej na współmałżonków, którzy stanowią dla nich pewien „płaszcz ochronny”.

*To teraz takie pokolenie rośnie. Mamusia przyjdzie z córeczką czy synkiem do urzędu pracy z nim wejdzie do pokoju doradcy zawodowego i najchętniej odpowiadałaby za niego na pytania. Trzeba napisać podanie to mamusia napisze, trzeba złożyć jakieś zaświadczenie to mamusia złoży. Oni są niesamodzielnymi, nigdy nie pracowali, żyją w domach rodziców mając 25 czy 26 lat. Oni mieli się tylko uczyć. (IRP., K)*

Taki stan rzeczy może nieść jednak za sobą poważne konsekwencje w dłuższej perspektywie czasowej, kiedy bliscy przestaną mieć możliwości finansowego wspierania swoich dzieci. Brak perspektywicznego myślenia oraz parasol ochronny najbliższych może skutkować niedostatecznie efektywnym wykorzystaniem okresu młodości na zdobycie doświadczenia i znalezienia pracy. Tym bardziej, że badania pokazują, iż wraz z upływem czasu pozostawania na bezrobociu, spada aktywność.

## 4. Zapotrzebowanie na absolwentów

Wśród badanych respondentów można zauważyć dwie tendencje. Zdecydowana większość badanych reprezentujących małe i średnie przedsiębiorstwa nie zamierza w najbliższym czasie zatrudniać nowych pracowników, w tym również absolwentów szkół wyższych. Motywują to przede wszystkim niepewnością związaną z aktualną sytuacją gospodarczą (kryzys światowy), która wprost wpływa na rozwój ich przedsiębiorstw. Myślenie o przyszłych pracownikach, zwłaszcza w dużych zakładach, które silnie są powiązane z innymi branżami i tym samym bardziej narażone na ogólną stagnację gospodarczą, ma więc raczej charakter doraźny – jest jedynie odpowiedzią na aktualne zapotrzebowanie, a nie myśleniem w kategoriach przyszłościowych.

*Nie wiem co będzie za tydzień, a Pani każe mi mówić o planach za rok. (Prac., K)*



Inaczej wygląda sytuacja respondentów, którzy są właścicielami mikro przedsiębiorstw usługowych. Myślenie o nowych pracownikach jest związane z rozwojem firmy lub poszerzaniem obszarów jej działalności (np. dalszy rozwój firmy komputerowej, rozbudowa restauracji, obsługa nowych projektów). Ci pracodawcy, myśląc o nowych pracownikach, równocześnie wiedzą o coraz trudniejszej sytuacji na rynku pracy deklarując, iż chętnie skorzystaliby z nowych instytucji lub narzędzi oferujących usługi pośrednictwa pracy. W ich opinii bazowanie na tzw. poczcie pantoflowej czy też na standardowych usługach pośrednictwa pracy, które oferuje urząd pracy jest wygodne ale zarazem ograniczające i często nie przynosi oczekiwanych rezultatów. Ponadto pracodawcy liczą na wsparcie przez lokalne instytucje rynku pracy w procesie tworzenia nowych miejsc pracy. Często w wypowiedziach badanych pojawiał się urząd pracy, jako instytucja pośrednicząca w stażach absolwenckich.

*Mógłbym przyjąć żaka na staż i sprawdzić go jak odnajduje się w pracy. (Prac. M)*

Poważnym problemem sygnalizowanym przez pracodawców i pracowników IRP jest szczególny stosunek absolwentów do pracy. Rozmówcy podawali przykłady braku szacunku do pracy, a także do pracodawcy. Absolwenci w ich opinii to często osoby naznaczone zbyt bagatelizującym stosunkiem do pracy.

*Do tej pory nie trafił mi się taki, który chciałby pracować dłużej, tzn. przynajmniej przez 3 miesiące. Oni nie szanują pracy ani pracodawcy. Wiedzą, że jak nie tu to znajdą pracę dorywczą w następnej restauracji. Najpierw przychodzą kombinują jak oszukać, a potem odchodzą nie dbając o opinię. (Prac., M)*

Należy w tym miejscu podkreślić różnice w perspektywie myślenia o zatrudnianiu nowych pracowników między przedstawicielami firm różnej wielkości. W mikroprzedsiębiorstwie, każda nowoprzyjęta osoba wnosi zauważalny nakład pracy, ale również oznacza odczuwalny koszt. Trudno zatem dziwić się, że pracodawca dokładnie rozważa każdą decyzję o zatrudnieniu i robi dość głęboką selekcję wstępną.

Odmienne podejście prezentują przedstawiciele firm średnich i dużych, dla których przyjęcie pojedynczego pracownika jest praktycznie niezauważalne.

## 5. Trudności pracodawców związane ze znalezieniem pracowników

Około 80% przedstawicieli firm było zdania, że istnieją dość duże problemy ze znalezieniem dobrego pracownika. W zasadzie niemożliwym jest, aby w krótkim czasie znaleźć osoby o szczegółowo zdefiniowanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Przyczyn takiego stanu rzeczy zdaniem rozmówców należy upatrywać w:

- zbyt wysokich oczekiwaniach płacowych kandydatów na pracowników,
- braku na rynku pracy kandydatów o odpowiednim doświadczeniu zawodowym,
- braku na rynku pracy kandydatów o odpowiednich predyspozycjach i umiejętnościach,
- braku na rynku pracy kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach.

Analizując sposoby poszukiwania pracowników na otwartym rynku pracy, zdecydowana większość pracodawców szuka przyszłych pracowników w pierwszej kolejności poprzez tzw. pocztę pantoflową, następnie przez ogłoszenia w Internecie i lokalnych mediach (lokalna prasa i radio) (wykres 3). Według rozmówców poszukiwanie kandydatów na pracowników i współpraca z urzędem pracy nie przynosi satysfakcjonujących rezultatów. Wśród rozmówców pokutuje przekonanie, iż jest to ostateczność, do której uciekają się tylko wtedy, kiedy nie znajdą kandydatów w żaden inny sposób. Co ciekawe podobne zdanie posiadają przedstawiciele IRP. Twierdzą, iż spływające oferty są mało atrakcyjne i kierowane do tzw. desperatów chcących podjąć jakąkolwiek pracę za najniższą krajową.

*Pracownika najczęściej się poszukuje, raczej w tej chwili to na pewno nie za pomocą urzędu pracy, tylko tak za pośrednictwem „z ust do ust”, tzw. poczty pantoflowej. Mówi się: „słuchaj jest taka praca, czy ktoś byłby może chętny?” Ponieważ znając dzisiejsze realia,*

*to niestety ludzie, którzy przychodzą do pracy, no to różnie podchodzą do niej. Na początku oferują, że są zainteresowani pracą, będą robić wszystko, natomiast po tygodniu okazuje się, że tego to nie, a czegoś to też nie, tak to właśnie wygląda. (Prac., M)*

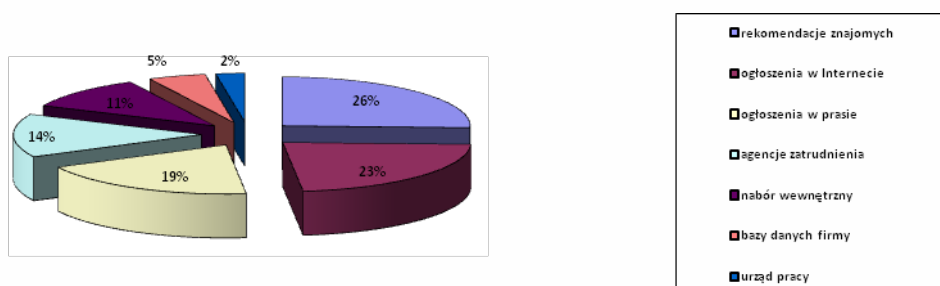
Niestety na polu poszukiwania przyszłych pracowników, żaden z respondentów nie zadeklarował współpracy z biurami karier działającymi przy każdej wyższej uczelni i nie kieruje tam swoich ofert pracy.

*No niestety z biurami karier nigdy nie miałem przyjemności. To takie twory istnieją? A co oni tam robią? (Prac., M)*

Bardzo niepocholebnie o współpracy, a właściwie jej braku z akademickimi biurami karier wypowiadali się także pracownicy IRP. W ich opinii te instytucje nie robią nic konkretnego w celu zmiany sytuacji na rynku pracy absolwentów swoich uczelni.

*Zatrudniają jakiś doradców jakiś, coachów, którzy nic nie robią, bo nikt do nich nie przychodzi. Nie spotkałam żadnego studenta, który korzystał z usług takiego biura. (IRP., K)*

### Wykres 3. Sposoby pozyskiwania pracowników w opinii przedsiębiorców



W wypowiedziach zarówno pracodawców i pracowników IRP dominuje przeświadczenie, iż obecnie poszukiwania dobrego pracownika, można porównać do szukania igły w stogu siana.

*Po prostu ludzie przynoszą do nas swoje CV, albo my dzwoniemy do ludzi jak widzimy jakieś oferty pracy w gazecie, albo na stronie, że tam ktoś szuka pracy – dzwoniemy do takich osób. Ale najczęściej takie osoby pracują dwa, trzy tygodnie dlatego że po prostu im nie zależy na pracy. Nie ta to inna, są osoby, które nie szanują pracy, okradają najczęściej pracodawców. (Prac., K)*

Respondenci często akcentowali fakt, iż do tzw. "pośredniaków" trafiają osoby niezorganizowane, nieprzystosowane do realiów współczesnego rynku pracy. Absolwenci ambitni, zorganizowani pracują już na drugim lub trzecim roku studiów, dlatego też po skończeniu edukacji nie mają większych problemów ze znalezieniem pracy.

*Najlepsi absolwenci to osoby, które już coś kombinują z pracą na studiach. Pracują w różnych zawodach niekoniecznie związanych z profilem kształcenia. Są świadomi, że w ten sposób gromadzą sobie dorobek zawodowy. Dużo lepsze zdanie mam o studentach zaocznych, którzy zmuszeni są zapracować na własne studia i oni nauczeni są pracy. Dzienni to natomiast często osoby na garnuszku rodziców. (IRP., K)*

W świetle powyższych analiz wydaje się wskazane, aby na rynku pracy pojawiły się nowe instytucje/narzędzia łączące w sobie funkcję rekrutacji, pośrednictwa, poradnictwa służące pomocą pracodawcom w doborze pracowników.

## 6. Bariery w zatrudnianiu absolwentów

Co w ocenie pracodawców z terenu Lubelszczyzny stanowi największą przeszkodę w zatrudnianiu absolwentów uczelni wyższych? Biorąc pod uwagę już przytoczone opinie, nie dziwi fakt, że dla części respondentów najpoważniejszą barierą jest brak pieniędzy na tworzenie nowych etatów ponadto niewystarczające przygotowanie i brak odpowiednich kwalifikacji u kandydatów do pracy. Przeszkodą, wymienianą przez badanych, jest

charakteryzujący osoby „świeżo” po ukończeniu uczelni brak doświadczenia. Pracodawcy często wolą zatrudniać osoby, których życiorys zawodowy potwierdza posiadane przez nie praktyczne umiejętności – choć niewątpliwie mają oni wyższe oczekiwania finansowe – niż poświęcać czas na douczanie osób niedoświadczonych. W wypowiedziach respondentów często pojawia się również problem niedopasowania kierunków kształcenia prowadzonych w lokalnych uczelniach do profilu ich firm. Skutkuje to „nieobecnością” absolwentów w poszukiwanych przez pracodawców zawodach na lokalnym rynku pracy. Ostatnią z barier w zatrudnianiu absolwentów, pojawiających się w wypowiedziach respondentów, jest charakter firmy – oczywiste wydaje się, że nie wszystkie przedsiębiorstwa dysponują miejscami pracy dla osób, które ukończyły studia wyższe.

## 7. Wspieranie zatrudnienia absolwentów

W toku badań zapytano respondentów, co mogłoby skłonić pracodawców do zatrudnienia absolwenta. Najczęściej wymieniano:

- preferencyjne warunki zatrudniania absolwentów (dofinansowania do wynagrodzenia), ulgi w podatkach dla pracodawców

*Myślę że tutaj mogłyby być ulgi dla pracodawców, choćby w podatkach. (Prac., M)*

*Obecnie jest ten program wspierania absolwentów poprzez to, że dostają duże pieniądze na tzw. stworzenie stanowiska pracy. Jest to kilkanaście tysięcy złotych za jednego chłopaka młodego, kiedy zostanie. I jeżeli pracodawca ma do wyboru normalnego człowieka, który nie jest absolwentem, aby go zatrudnić a tutaj może młodego, po studiach na przykład i jeżeli dostaje jeszcze kilkanaście tysięcy złotych, no to on woli zatrudnić tego młodego. I żeby dobrze wyglądało, to jeżeli firma, która wspiera, zwiększa rynek pracy. (Prac., M)*

- kampanie informacyjne kierowane do pracodawców i pracobiorców (absolwentów) o pozytywnych skutkach współpracy biznesu i nauki

*Myślę, że tutaj lepsza kampania informacyjna adresowana do konkretnej grupy tych młodych ludzi o konkretnych przedsiębiorstwach, a więc wydaje mi się, że tu ten mariaż biznesu ze szkolnictwem jest niezbędny. Zresztą dzisiaj tak ładnie o tym mówiła pani minister Kurdycka, mówiąc, że to nie tylko małżeństwo z rozsądku powinno być, ale że to powinny być właśnie takie obopólne korzyści. Także ja jestem jak najbardziej za tym, by tak się działo. (Prac., M)*

- system szkoleń finansowany ze źródeł zewnętrznych

*System szkoleń, podniesienie kwalifikacji już konkretnej, pod odpowiednim kierunkiem, bo wiadomo, że absolwent kończy szkołę, ale przychodzi - tak jak i lekarz – ogólnie ale specjalizacji już niestety. Różne kursy np. specjalistyczne w różnych dziedzinach i to też powinno być finansowane jeszcze, żeby pracodawca nie powinien ponosić kosztów. Oczywiście, że nie powinien ponosić kosztów, dlatego bo to ryzykowne. że on nie wyłoży kilka tysięcy złotych na jakiś specjalistyczny kurs dla absolwenta, bo nie wie czy ten absolwent po skończeniu tego kursu nie powie mu do widzenia i nie stawi się do pracy. Pracodawca występuje z propozycją takich, a takich szkoleń, ale to też żeby to było wiążące, że jak absolwent przejdzie żeby się czuł on zobowiązany podjąć pracę. co nie? (Prac., M)*

- projekty kierowane do studentów ostatnich lat studiów wyłaniające najlepszych absolwentów

*Ja w toku rozmów z pracodawcami wielokrotnie słyszałam, że pracodawcy mówili, że chętnie weszliby do uczelni i wyszkolili sobie takiego swojego pracownika. Wzięliby kilku najlepszych i inwestowaliby w nich. Oczywiście chcieliby jakąś lojalkę ale to oczywiste. (IRP., K)*

- specjalne staże dla absolwentów szkół wyższych

*Jeżeli absolwent jest bezrobotny, więc na staż można go przyjąć na preferencyjnych warunkach, powiedzmy nawet do roku takie staże są potrzebne (Prac., K)*

- większa świadomość absolwentów w poszukiwaniu pracy, aktywne sposoby poszukiwania pracy

*No może gdyby absolwenci bardziej wchodzili na ten rynek pracy: przychodzili, podawali swoje usługi, a nie tylko ze przyniosę swoje CV, położę i do widzenia. Tylko powie, że chce się dalej kształcić, chce rozwijać, może że dam z siebie wszystko, może tak jakoś bardziej taka rozmowa z tym absolwentem, żeby on chociaż pokazał co on potrafi, może nawet jakiś taki okres tygodniowy, żeby faktycznie mógł się wykazać. (IRP., M)*

- specjalne umowy próbne kierowane wyłącznie do absolwentów wyższych uczelni

*Przyjąć go do pracy na jakąś nawet umowę zlecenie, czy na jakąś inną, której nie ma na ten moment na rynku pracy – taki specyficzny rodzaj umowy, która pozwoli temu przyszłemu pracownikowi pokazać się faktycznie z jak najlepszej strony w okresie – nie wiem – pewnie starałby się w tym okresie tygodnia lub dwóch tygodni, i wtedy byśmy wiedzieli – aha pracowałeś dwa tygodnie czyli mogę liczyć na ciebie i ocenić czy będziesz się jeszcze bardziej starał i rozwijał, a ja wtedy mogę cię kształcić, mogę w ciebie inwestować. (Prac., M)*

## 8. Najważniejsze potrzeby bezrobotnych absolwentów związane z aktywnym poszukiwaniem pracy

Według badanych przedstawicieli IRP absolwenci uczelni wyższych prezentują specyficzny typ tzw. „bezrobotnego wycofanego”. Ci młodzi ludzie w większości funkcjonują jeszcze w oparciu o dom rodzinny, w którym mogą liczyć na pomoc finansową ze strony rodziców, czy dziadków. Są więc dopiero w połowie dorośli, bardziej na papierze niż psychicznie – z jednej strony chcieliby się już usamodzielniać, z drugiej jak najdłużej wykorzystywać tę sytuację, która daje im poczucie bezpieczeństwa.

Według pracowników IRP w absolwentach zaraz po zakończeniu nauki, po uzyskaniu dyplomu widać jeszcze entuzjazm i zaangażowanie, które wypala się jednak powoli wraz z kolejnymi nieudanymi próbami znalezienia pracy, czy zdobycia stażu.



*To doskonale widać, jak z kolejnymi wizytami w urzędzie pracy pojawia się u nich zwątpienie i załamanie. Rodzi się w nich przeświadczenie, że nic nie da zrobić z tą sytuacją, w której się znajdują, że jest tragicznie, źle, beznadziejnie i nic się nie zmieni. Ci młodzi ludzie czują się opuszczeni i zagubieni na rynku pracy, nie zawsze wiedzą, do kogo mają się zwrócić o pomoc, co im się należy, jakie mają prawa, o co mogą się ubiegać? Brakuje im wyraźnego drogowskazu, a urzędy pracy nie spełniają tej roli ich zdaniem. Urzędy pracy kojarzą się im bowiem jedynie z instytucjami, w których przede wszystkim można załatwić sobie ubezpieczenie i zasiłek, zdecydowanie rządziej staż czy szkolenie, ale na pewno nie pracę, żeby znaleźć pracę, trzeba mieć znajomości, a oni nie zdążyli ich sobie jeszcze wyrobić. (IRP., M)*

Badani, głównie pracownicy urzędów pracy, postulowali, aby uczelniane biura karier znacznie intensywniej niż dotychczas towarzyszyły swoim absolwentom w: poszukiwaniu pracy, rekrutacji, tworzeniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowywaniach do rozmowy kwalifikacyjnej a także w początkowym okresie po zatrudnieniu.

Inaczej tę samą kwestię analizują przedstawiciele pracodawców. Według nich najważniejsze potrzeby bezrobotnych absolwentów związane z aktywnym poszukiwaniem pracy dotyczą bardziej specjalistycznej pomocy oferowanej przez instytucje rynku pracy. Oceniając urzędy pracy, biura karier, agencje pośrednictwa pracy pracodawcy akcentowali trzy podstawowe funkcje, jakie ich zdaniem powinny spełniać te instytucje:

**1. informacyjną-doradczą** – bezrobotny mógłby uzyskać w urzędzie pracy pełne informacje o swoich prawach i obowiązkach zarówno, jako bezrobotnego, jak i pracownika, informacje o tym, co mu przysługuje, jakiego wsparcia i gdzie może oczekiwać, jak ma się poruszać po rynku pracy, gdzie jeszcze tej pracy może szukać?. Doradztwo mogłoby również dotyczyć kwestii związanych z zakładaniem przez bezrobotnych absolwentów własnych interesów – jakich formalności trzeba dopełnić, gdzie można składać wnioski o dofinansowanie, tanie kredyty? Urząd pracy, jako taki GPS. (Prac., M)

**2. szkoleniową** – bezrobotni absolwenci często mają świadomość swoich niskich kwalifikacji, dlatego możliwość odbycia szkoleń czy kursów to dla nich cenne wsparcie. Respondenci podkreślali, że warto, aby szkolenia były szeroko dostępne oraz



zróżnicowane tematycznie, prowadzone przez specjalistów w swojej dziedzinie.

Najbardziej pożądane szkolenia według respondentów to:

- komputerowe,
- językowe,
- prawo jazdy,
- ogólne prawo pracy
- szkolenia miękkie związane z wchodzeniem na rynek pracy (pisanie CV i listu motywacyjnego, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej).

Tematyka szkoleń powinna być uzależniona od potrzeb lokalnego rynku pracy w danym przedziale czasowym, a to wymaga stałego monitorowania zachodzących na nim zmian i głębszego poznania opinii pracodawców.

**3. pośrednictwo pracy** – według pracodawców bezrobotni absolwenci oczekują większej ilości zróżnicowanych i aktualizowanych na bieżąco ofert pracy, a także wychodzenia z tymi ofertami. Pracodawcy podkreślali, iż bardzo ważne są staże, pozwalające zdobyć pierwsze doświadczenie.

## 9. Współpraca nauki z biznesem

Współpraca pracodawców z uczelniami wyższymi może przynosić korzyści obu stronom. Jeśli chodzi o uczelnie, jest warunkiem dobrego przygotowania ich absolwentów do wejścia na rynek pracy, pozwalając studentom na zdobycie doświadczenia w pracy w rzeczywistym środowisku przedsiębiorstwa/firmy. Współdziałanie nauki i biznesu umożliwia również dostosowywanie programów nauczania i kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Wszyscy rozmówcy stwierdzili, iż nie istnieją stałe i sformalizowane formy współpracy przedsiębiorców z przedstawicielami nauki. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w braku dobrych praktyk takiej współpracy. Strony nie nawiązują wzajemnych relacji, ponieważ nie widzą celowości takiej kooperacji.

*Myślę, że w współpraca biznesu i nauki w ogóle nie istnieje. a dlaczego nie istnieje? Dlatego, że wykładowcy akademicki są przyzwyczajeni właśnie do takiego systemu jak od wielu lat jest. Oni mają stałą pensję i przyzwyczaili się do tego, że jak dwa razy dwa jest cztery i było dziesięć lat temu, dwadzieścia lat temu... i teraz tak jest. (Prac., M)*

Ponadto pracodawcy są przyzwyczajeni do niezmiennych reguł rządzących ich firmami, do radzenia sobie własnymi siłami bez konsultacji z innymi podmiotami. Współpraca, jeżeli istnieje, dotyczy głównie organizowania praktyk studenckich i wydaje się, że w środowisku lubelskich pracodawców, to wystarczająca współpraca.

*Współpracujemy z PWSZ, ale jest to umowa o praktykach. Ale firmy takie inżynieryjne typowo, no takie większe, doskonale sobie radzą we własnym zakresie .Wszystkie problemy staramy się u nas w firmie i nie tylko u nas w firmie ewentualnie po znajomościach, nawet takie techniczne, to zadzwonić do kolegi gdzieś tam. U nas w firmie się nie korzysta, ale jeżeli już to sporadycznie się korzysta, nie wiem, może dla jakiś tam wyjątkowych badań. (Prac., M)*

Podsumowując nieliczne formy współpracy biznesu i nauki jakie odnotowano podczas badań dotyczą:

- organizacji praktyk zawodowych – najczęściej spotykana postać współpracy,
- realizacja w firmie teoretycznych przedmiotów zawodowych – 1 przypadek,
- wizyty studyjne w firmach – 1 przypadek,
- sponsoring materialny (przekazanie sprzętu) – 1 przypadek,
- zasięgnięcie opinii pracodawców przy tworzeniu nowych kierunków kształcenia – 1 przypadek,
- udostępnianie uczelni kadry specjalistów (pracownicy firmy jako wykładowcy) – 1 przypadek.

Nie odnotowano ani jednego porozumienia/umowy formalnej z firmami (np. dotyczącej zatrudniania absolwentów).

## 10. Inne formy współpracy – stan obecny i propozycje

Jeśli chodzi o pozostałe formy współpracy między pracodawcami a uczelniami na Lubelszczyźnie, to w wypowiedziach respondentów właściwie nie ma o nich mowy. Jedynie jeden z rozmówców wskazał na Targi Pracy, jakie były realizowane przy współudziale z jedną z wyższych uczelni w Zamościu. W takiej sytuacji nasuwa się pytanie, co przedsiębiorcy, z którymi przeprowadzono wywiady, sądzą na temat ewentualnego rozszerzenia współpracy ze uczelniami? W wypowiedziach respondentów pojawia się opinia, że obecny kontakt jest niewystarczający. Jako obszar, o który warto byłoby poszerzyć współdziałanie, wskazywano konsultacje dotyczące zmian w kształceniu czy też wprowadzania nowych kierunków. Jedna z firm byłaby zainteresowana prezentacją swoich produktów. Trzeba przy tym cały czas pamiętać, że wywiadami objęto przedstawicieli trzydziestu przedsiębiorstw, co w żadnym razie nie stanowi grupy reprezentatywnej.

Jednak warto odnotować wypowiedź jednego z przedstawicieli pracodawców, który stwierdził, że:

*My możemy sobie tak pogdybać, ale do konkretów i tak nie dojdzie bo nikomu nie chce się zrobić pierwszego kroku. Co innego, gdyby był ustawowy obowiązek współpracy, wtedy by mnie Pani nie pytała o to bo taka współpraca po prostu by była.*(Prac., M)

Według respondentów najlepszą formą współpracy, z punktu widzenia obu stron (pracodawcy – absolwenci), są staże. Badani podkreślali, iż są one doskonałą szansą dla absolwentów na zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego choć opinie i spostrzeżenia pracodawców, którzy skorzystali z tej formy współpracy są zróżnicowane. Część uważa, iż doświadczenie zawodowe, jakie nabywają absolwenci podczas stażu, jest niewielkie. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać w:

- zbyt krótkim okresie stażu (najczęściej od 3 do 6 miesięcy),

- świadomym przydzielaniu stażystom mało wymagających zadań (prace porządkowe, „parzenie kawy i herbaty dla starszych kolegów”, czy też wykonywanie prostych prac pomocniczych, nie wymagających żadnych szczególnych kwalifikacji i umiejętności,
- niechęci pracodawców do młodych absolwentów wynikającej często ze zbyt roszczeniowego nastawienia studentów do pierwszej pracy i pracodawcy, a nawet lekceważącego stosunku do wydawanych poleceń.

Druga grupa badanych pozytywnie oceniła tę formę współpracy, która pozwoliła im na uzyskanie nowych, wartościowych pracowników. Według opinii uczestniczących w badaniu pracowników IRP, pracodawcy coraz częściej są skłonni zatrudniać osoby lepiej przygotowane teoretycznie, a więc lepiej wykształcone, niż ludzi z przeciętnymi kwalifikacjami. Bywa, że ich oczekiwania są nawet znacznie wyższe, aniżeli wynika to z potrzeby kwalifikacji na danym stanowisku pracy. Zatrudniając osoby z wyższym wykształceniem pracodawcy z góry zakładają, iż kandydaci ci znają obsługę komputera w zakresie posługiwania się programami pakietu Office. Coraz częściej oczekują też od kandydatów posiadania prawa jazdy kategorii B. Niestety, za wymaganiami pracodawców wobec kandydatów nie idzie odpowiednia gratyfikacja pieniężna, bowiem najczęściej proponują za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy minimalne wynagrodzenie, oczekując do tego od kandydatów pełnej, przez 6 dni w tygodniu, dyspozycyjności.

*Miałam takiego klienta, który potrzebował absolwenta pedagogiki do pracy w recepcji przedszkola. Wymagania miał wygórowane. Miała być to osoba znająca przynajmniej 3 języki obce, kursy z obsługi klienta, chętnie podyplomówkę z zarządzania w edukacji. A co oferował... pół etatu, pracę zmianową i bardzo niewielkie wynagrodzenie. Pytam po co w Białej Podlaskiej takie międzynarodowe wymagania? Ale on chciał osobę o wysokich kompetencjach. Oczywiście nie znalazł, bo kto przy zdrowych zmysłach z takimi umiejętnościami wraca po studiach do rodzinnych stron. (IRP., K)*

## Podsumowanie

Materiał badawczy zebrany w trakcie wywiadów z pracodawcami oraz przedstawicielami IRP pozwala na sformułowanie następujących spostrzeżeń, które są jednocześnie odpowiedziami na postawione we wstępie pytania badawcze:

- Ogólna ocena jakości merytorycznego przygotowania absolwentów jest oceniana jako raczej pozytywna - chociaż bardzo zróżnicowana.
- Na lokalnym rynku pracy występuje przewaga podaży nad popytem na absolwentów uczelni wyższych. Oferty pracy kierowane do absolwentów są często wygórowane pod względem oczekiwań, w zamian nie oferują zadowalających warunków płacowych.
- Współczesnych absolwentów charakteryzuje brak przygotowania przez uczelnie wyższe do aktywnego poruszania się na rynku pracy. Postulowano wprowadzenie obowiązkowych zajęć z doradztwa zawodowego/personalnego służących m.in. do rzetelnej samooceny, przygotowania na inwestycję w siebie w pierwszych latach pracy zawodowej, solidności w pracy, samozaparciu w poszukiwaniu rozwiązań, także spoza specjalistycznej wiedzy, zdolności do nauki przez całe życie.
- Badani sugerowali wprowadzenie przez szkoły wyższe przede wszystkim:
  1. innych metod kształcenia (więcej praktycznej wiedzy np. biznesowej),
  2. zbliżenie dwóch światów (uczelni i biznesu) - konsekwentne wdrażanie inicjatyw i zmian przez uczelnie służące nawiązywaniu bezpośrednich kontaktów z pracodawcami poprzez podpisywanie umów o współpracy,
  3. zwrócenia szczególnej uwagi na jakość praktyk zawodowych odbywanych przez studentów,
  4. odbywania części zajęć w warunkach realnych,
  5. konsultowanie programów nauczania z praktykami.
- Dla większości respondentów najważniejszym czynnikiem decydującym o zatrudnieniu danego kandydata jest jego chęć i wewnętrzna motywacja do pracy. Cechy personalne, które pracodawcy cenią u pracowników – absolwentów

szkół wyższych, to między innymi: efektywna komunikacja, znajomość języków obcych, otwartość na uczenie się i stały rozwój, zaangażowanie, praca w zespole, umiejętność określania i uzasadniania priorytetów, etyczne postępowanie jako podstawa w działaniu, odpowiedzialność, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem, elastyczność i zdolność do adaptacji.

- Absolwenci studiów w systemie niestacjonarnym zostali ocenieni znacznie lepiej niż absolwenci studiujący stacjonarnie: są bardziej otwarci, aktywni, mają relatywnie lepiej rozwinięte tzw. miękkie kompetencje, są zaznajomieni z pracą oraz bardziej dojrzało emocjonalnie do podjęcia pracy zawodowej.
- Zwracano uwagę, że na przestrzeni kilku ostatnich lat daje się zauważyć obniżanie jakości wykształcenia absolwentów.
- Opinie pracodawców/pracowników IRP o oczekiwaniach bezrobotnych absolwentów są zróżnicowane. Według respondentów widoczne są dwie główne grupy bezrobotnych absolwentów: 1) osoby o nierealnie wysokich wymaganiach płacowych, socjalnych, jednocześnie nieprzygotowane do wejścia na rynek pracy, 2) absolwenci „wycofani” bez planów zawodowych, bez wytyczonych celów i priorytetów, żyjący od jednej pracy do drugiej.
- Opinie na temat absolwentów są zróżnicowane w zależności od rodzaju i wielkości firmy: te najmniejsze (mikro) poszukują absolwentów posiadających dobrze rozwinięte kompetencje miękkie, małe wśród wymogów akcentują biegłą znajomość języka obcego (zwłaszcza języka angielskiego) i umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych, firmy średnie poszukują najczęściej specjalistów po tzw. renomowanych uczelniach, głównie technicznych, podkreślając rolę wykształcenia kierunkowego.
- Pracodawcy i pracownicy IRP generalnie nie są zadowoleni ze współpracy z uczelniami. Najpopularniejszą i w zasadzie jedyną rozpowszechnioną formą realizacji tej współpracy jest odbywanie praktyk na terenie przedsiębiorstw i uczestniczenie w Targach Pracy. Ponadto respondenci podkreślają, że zdecydowanie chętniej zatrudniliby absolwentów, z którymi mieliby styczność podczas praktyk bądź staży.

## Spis tabel i wykresów

### Spis tabel:

Tab. 1. Struktura próby według miejsca działania instytucji rynku pracy/firmy

### Spis wykresów:

Wykres 1. Liczba zatrudnionych osób w badanych firmach

Wykres 2. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów wyższych uczelni

Wykres 3. Sposoby pozyskiwania pracowników w opinii przedsiębiorców

# Aneks: wzory kwestionariuszy

## KWESTIONARIUSZ

### PRZEDSTAWICIELE INSTYTUCJI RYNKU PRACY

#### 1. Jak ogólnie ocenia Pani/Pan sytuację absolwentów na rynku pracy?

a) gorsza niż osób już pracujących

(dlaczego?).....

b) taka sama jak osób już pracujących

c) lepsza niż osób już pracujących

(dlaczego?).....

#### 2. Proszę ocenić, jaka jest sytuacja poniższych kategorii osób na rynku pracy? Proszę uzasadnić dlaczego?

	bardzo dobra	dobra	zła	bardzo zła	trudno powiedzieć
a) kobiety – absolwentki					
b) mężczyźni – absolwenci					
c) absolwenci z wyższym wykształceniem z dziedziny:					
Pedagogika					
Sztuka					
Nauki humanistyczne					
Nauki społeczne					
Dziennikarstwo i informacja					
Gospodarka i administracja					
Prawo					



Nauki biologiczne					
Nauki fizyczne					
Matematyka i statystyka					
Informatyzacja					
Inżynieria i technika					
Produkcja i przetwórstwo					
Architektura i budownictwo					
Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo					
Zdrowie publiczne					
Ochrona zdrowia					
Opieka społeczna					
Usługi dla ludności					
Ochrona środowiska					
Ochrona osób i mienia					

**3. Proszę ocenić, jaka jest ogólna ocena jakości przygotowania zawodowego absolwentów z poniższych dziedzin kształcenia. Proszę uzasadnić dlaczego?**

Dziedzina kształcenia:	bardzo dobra	dobra	zła	bardzo zła	trudno powiedzieć
Pedagogika					
Sztuka					
Nauki humanistyczne					
Nauki społeczne					
Dziennikarstwo i					

informacja					
Gospodarka i administracja					
Prawo					
Nauki biologiczne					
Nauki fizyczne					
Matematyka i statystyka					
Informatyzacja					
Inżynieria i technika					
Produkcja i przetwórstwo					
Architektura i budownictwo					
Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo					
Zdrowie publiczne					
Ochrona zdrowia					
Opieka społeczna					
Usługi dla ludności					
Ochrona środowiska					
Ochrona osób i mienia					

**4. Czy Pani/Pana zdaniem absolwenci są w wystarczający sposób poinformowani o:**

- dalszych ścieżkach kształcenia TAK      NIE      NIE WIEM
- wymaganiach pracodawców TAK      NIE      NIE WIEM
- możliwości uzyskania pomocy materialnej na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej TAK      NIE      NIE WIEM

- |  |     |     |          |
|--|-----|-----|----------|
| • sytuacji na rynku pracy i ofertach pracy                   | TAK | NIE | NIE WIEM |
| • instytucjach działających na rzecz aktywizacji absolwentów | TAK | NIE | NIE WIEM |

**5. Czy bycie absolwentem może być atutem osoby poszukującej pracy?**

.....

.....

.....

**6. Co może skłonić pracodawców do zatrudnienia absolwenta?**

.....

.....

.....

**7. Czym najczęściej kierują się według Pan/i pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta uczelni? Proszę ocenić w skali od 1 do 5, 1: zdecydowanie nie, 5: zdecydowanie tak.**

- kompetencjami osobistymi i interpersonalnymi
- kompetencjami intelektualnymi i akademickimi
- udziałem w stażach i praktykach
- typem ukończonej uczelni (publiczna, niepubliczna)
- wysokością oceny na dyplomie
- ukończonym kierunkiem studiów
- ukończonym poziomem wykształcenia (dyplom licencjata, dyplom magistra)

**8. Jak Pani/Pan myśli, jakie cechy powinien posiadać idealny absolwent starający się o etat?**

.....

.....

.....

**9. W jaki sposób Pana/i zdaniem firmy poszukują pracowników?**

.....

.....

.....

**10. Jakie działania powinny być podejmowane, aby polepszyć sytuację absolwentów na rynku pracy?**

.....

.....

.....

**11. Jak wygląda Pana/i zdaniem współpraca między biznesem a nauką w zakresie rozwiązywania problemów zawodowych absolwentów?**

.....

**12. Czy instytucja, w której Pan/i pracuje współpracuje z innymi podmiotami świadczącymi pomoc absolwentom w znalezieniu pracy? Jakie są formy tej współpracy? Dlaczego takiej współpracy nie ma?**

.....

**Pyt. 2. Proszę ocenić, jaka jest sytuacja poniższych kategorii osób na rynku pracy?**

- bardzo dobra
- dobra
- zła
- bardzo zła

**Pyt. 3. Proszę ocenić, jaka jest ogólna ocena jakości przygotowania zawodowego absolwentów z poniższych dziedzin kształcenia?**

- bardzo dobra
- dobra
- zła
- bardzo zła

**Pyt. 7. Czym najczęściej kierują się według Pan/i pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta uczelni? Proszę ocenić w skali od 1 do 5, 1: zdecydowanie nie, 5: zdecydowanie tak.**

zdecydowanie nie    1        2        3        4        5        zdecydowanie tak

## KWESTIONARIUSZ

### PRACODAWCY

#### 1. Jak ogólnie ocenia Pani/Pan sytuację absolwentów na rynku pracy?

a) gorsza niż osób już pracujących

(dlaczego?).....

b) taka sama jak osób już pracujących

c) lepsza niż osób już pracujących

(dlaczego?).....

#### 2. Proszę ocenić, jaka jest sytuacja poniższych kategorii osób na rynku pracy? Proszę uzasadnić dlaczego?

	bardzo dobra	dobra	zła	bardzo zła	trudno powiedzieć
a) kobiety – absolwentki					
b) mężczyźni – absolwenci					
c) absolwenci z wyższym wykształceniem z dziedziny:					
Pedagogika					
Sztuka					
Nauki humanistyczne					
Nauki społeczne					
Dziennikarstwo i informacja					
Gospodarka i administracja					
Prawo					

Nauki biologiczne					
Nauki fizyczne					
Matematyka i statystyka					
Informatyzacja					
Inżynieria i technika					
Produkcja i przetwórstwo					
Architektura i budownictwo					
Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo					
Zdrowie publiczne					
Ochrona zdrowia					
Opieka społeczna					
Usługi dla ludności					
Ochrona środowiska					
Ochrona osób i mienia					

**3. Proszę ocenić, jaka jest ogólna ocena jakości przygotowania zawodowego absolwentów z poniższych dziedzin kształcenia. Proszę uzasadnić dlaczego?**

Dziedzina kształcenia:	bardzo dobra	dobra	zła	bardzo zła	trudno powiedzieć
Pedagogika					
Sztuka					
Nauki humanistyczne					
Nauki społeczne					
Dziennikarstwo i					

informacja					
Gospodarka i administracja					
Prawo					
Nauki biologiczne					
Nauki fizyczne					
Matematyka i statystyka					
Informatyzacja					
Inżynieria i technika					
Produkcja i przetwórstwo					
Architektura i budownictwo					
Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo					
Zdrowie publiczne					
Ochrona zdrowia					
Opieka społeczna					
Usługi dla ludności					
Ochrona środowiska					
Ochrona osób i mienia					

**4. Czy Pani/Pana zdaniem absolwenci opuszczając progi uczelni są w wystarczający sposób poinformowani o:**

- |  |     |     |          |
|--|-----|-----|----------|
| • wymaganiach pracodawców  | TAK | NIE | NIE WIEM |
| • dalszych ścieżkach kształcenia   | TAK | NIE | NIE WIEM |
| • możliwości uzyskania pomocy materialnej na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej | TAK | NIE | NIE WIEM |

- sytuacji na rynku pracy i ofertach pracy TAK      NIE      NIE WIEM
- instytucjach działających na rzecz aktywizacji i wspierania absolwentów TAK      NIE      NIE WIEM

**5. Czy bycie absolwentem może być atutem osoby poszukującej pracy?**

.....

.....

.....

**6. Co może skłonić pracodawców do zatrudnienia absolwenta?**

.....

.....

.....

**7. Co stanowi największą przeszkodę w zatrudnianiu absolwentów w Pana/i firmie?**

.....

.....

**8. Czy powinno się jakoś wspierać przedsiębiorców zatrudniających absolwentów?**

*Na*

*czym winno polegać takie wsparcie, aby rzeczywiście firmy zatrudniały więcej absolwentów?*

.....

.....

**9. Czym najczęściej kieruje się Pan/i przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta uczelni? Proszę ocenić w skali od 1 do 5, 1: zdecydowanie nie, 5: zdecydowanie tak.**

- a. kompetencjami osobistymi i interpersonalnymi
- b. kompetencjami intelektualnymi i akademickimi
- c. udziałem w stażach i praktykach
- d. typem ukończonej uczelni (publiczna, niepubliczna)
- e. wysokością oceny na dyplomie
- f. ukończonym kierunkiem studiów
- g. ukończonym poziomem wykształcenia (dyplom licencjata, dyplom magistra)

**10. Jak Pani/Pan myśli, jakie cechy powinien posiadać idealny absolwent starający się o etat w Pana/i firmie?**

.....

.....

.....



**11. W jaki sposób Pani/Pana firma poszukuje pracowników? Czy trudno jest znaleźć dobrego pracownika?**

.....

.....

.....

**12. Jak wygląda Pana/i zdaniem współpraca między biznesem a nauką w zakresie rozwiązywania problemów zawodowych absolwentów?**

.....

.....

**13. Jakie są formy współpracy między Pana/i firmą a przedstawicielami nauki?**

.....

.....

*Na koniec kilka pytań o Pana(i) firmę:*

**14. Ilu pracowników zatrudnia Pan/i w swojej firmie?**

1. do 9 osób
2. 10-49 osób
3. 50-249 osób
4. 250-999 osób
5. 1.000 i więcej osób

**15. W jakiej branży działa Pana/i firma?**

.....

**16. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat zatrudnił/a Pan/i w swojej firmie absolwentów szkół wyższych?**

1. Tak (ilu?).....
2. Nie (dlaczego?).....

**Pyt. 2. Proszę ocenić, jaka jest sytuacja poniższych kategorii osób na rynku pracy?**

- bardzo dobra
- dobra
- zła
- bardzo zła

**Pyt. 3. Proszę ocenić, jaka jest ogólna ocena jakości przygotowania zawodowego absolwentów z poniższych dziedzin kształcenia?**

- bardzo dobra
- dobra
- zła
- bardzo zła

**Pyt. 9. Czym najczęściej kierują się według Pan/i pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta uczelni?** Proszę ocenić w skali od 1 do 5, 1: zdecydowanie nie, 5: zdecydowanie tak.

zdecydowanie nie   1   2   3   4   5   zdecydowanie tak

## Rekomendacje

Platforma jest niezbędnym elementem rynku pracy, gdyż ze względu na małą efektywność innych narzędzi i instytucji rynku pracy (akademickich biur karier, urzędów pracy, agencji pośrednictwa pracy) stanowi *novum* w tym obszarze działań i stwarza możliwości znalezienia pracy bezrobotnym absolwentom. Obecnie na rynku funkcjonują jedynie platformy kojarzące na zasadzie preferencji - absolwenta i pracodawcę. Platforma Lubelska będzie opierała się na innej koncepcji: w założeniach ma posiadać inny format umożliwiający poprzez odpowiednie narzędzia (testy osobowościowe, analizy mocnych i słabych stron, propozycje uzupełnienia swoich kwalifikacji zawodowych i kompetencji miękkich wskazanie obszarów do dalszego doskonalenia) znaczne skrócenie czasu rekrutacji i lepsze dopasowanie absolwenta i pracodawcy.

W szczególności Platforma stwarza możliwość/daje szansę na:

1. Powstanie wirtualnej społeczności, w której skład będą wchodzić bezrobotni absolwenci i pracodawcy.
2. Redukcję wrażenia „nie jestem sam”, co zmniejsza dotkliwe poczucie osamotnienia wielu absolwentów w sytuacji braku pracy.
3. Zmniejszenie poczucia wyobcowania i zwiększenie poziomu motywacji absolwentów do aktywnego i korzystania z Platformy.
4. Wykorzystanie Internetu, którym aktywnie posługuje się ogromna większość bezrobotnych absolwentów i korzysta z tego medium przy poszukiwaniach pracy; jest to więc narzędzie przyjazne dla tej kategorii użytkowników (patrz pkt.12, s.44). W chwili obecnej „ścieżka internetowa” jest mało efektywna, gdyż absolwenci nadal pozostają bez pracy. Celem Platformy jest uzupełnienie tej luki, dostarczenie absolwentom przyjaznego narzędzia umożliwiającego skojarzenie absolwenta z pracodawcą.
5. Na wzór portali społecznościowych daje szansę uczestniczenia w wirtualnej społeczności także absolwentom o niskiej samoocenie, mającym trudności

w interpersonalnych (co utrudnia nawiązywanie kontaktu z pracodawcami w drodze bezpośrednich kontaktów, takich jak rozmowa kwalifikacyjna, wizyty w zakładach pracy itp.).

6. Łatwej wymiany informacji pomiędzy poszczególnymi grupami użytkowników Platformy.
7. Dostępu do skomasowanego zbioru aktualnych informacji o rynku pracy, w odróżnieniu od obecnie funkcjonujących rozproszonych i często nie aktualizowanych źródeł danych.

Dodatkową zaletą Platformy jest jej niski koszt funkcjonowania w porównaniu z obecnie działającymi instytucjami rynku pracy. Platforma mogłaby się stać konkurencyjnym graczem na rynku usług pośrednictwa pracy, porządkując go i nadając mu bardziej racjonalny, rynkowy charakter.

Na podstawie badań ilościowych i jakościowych można podjąć próbę sformułowania zaleceń dla głównych interesariuszy projektu, tj.: uczelni, pracodawców, ustawodawcy.

### **Uczelnie:**

- Należy położyć większy nacisk na zaangażowanie przedstawicieli biznesu w dotyczące dostosowywania profilu kształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy. Ponadto w ramach współpracy należy: powierzyć prowadzenie wybranych przedmiotów przedstawicielom biznesu, w ramach semestralnych lub rocznych konsultacji prowadzonych w obrębie katedry lub wydziału korygować programy studiów, zintensyfikować współpracę poprzez odpowiedni dobór członków Rady Biznesu i Konwentu działających przy Uczelniach (dotychczasowe przykłady świadczą o tym, że są to twory martwe istniejące tylko na papierze).
- Wskazane jest dążenie do rozszerzenia stosowania narzędzi, których celem jest udzielenie wsparcia swoim absolwentom w początkowych etapach wejścia na rynek pracy; Uczelnie nie powinny pozostawiać swoich absolwentów samych sobie. Postuluje się uruchomienie znacznie więcej niż dotychczas innowacyjnych, multimedialnych platform/portali kojarzącymi absolwentów z pracodawcami,

a ponadto dostarczających obu stronom, absolwentowi i pracodawcy, wyczerpujących danych o sobie nawzajem. uczelnie powinny zwiększyć aktywność biur karier i doradztwa zawodowego/personalnego w kontaktach z pracodawcami i studentami. Proponuje się wprowadzenie obowiązkowych zajęć dla wszystkich studentów z aktywnych form poruszania się na rynku pracy, aktywnego planowania ścieżki kariery zawodowej począwszy od pierwszego semestru studiów najlepiej w formie warsztatów. Niewpisanie do siatek programowych zajęć z aktywnego poruszania się na rynku pracy jest niewybaczalnym niedociągnięciem. Bazowanie na dobrowolności skorzystania z pomocy doradcy zawodowego zatrudnionego w uczelnianym Biurze Karier skutkuje tym, że nie cieszą się one popularnością wśród studentów. Proponuje się także zmianę nazwy stanowiska z doradcy zawodowego kojarzącego się z urzędami pracy oraz bezrobotnymi na coach zawodowy.

- Wskazane jest aby uczelnie nadały większy priorytet przygotowaniu absolwentów do wejścia na rynek pracy, poprzez zmianę metod kształcenia. Proponuje się, aby zdecydowanie większy nacisk położono na rozwijanie kompetencji tzw. miękkich (najwyżej cenionych przez pracodawców a niedocenianych przez absolwentów) poprzez kształtowanie i rozwijanie umiejętności zastosowania wiedzy w praktyce: pracę w grupie, autoprezentację i nawyk ustawicznego kształcenia. Większą wagę należy położyć na realizowanie podczas studiów praktycznych projektów, które stanowiłyby świetny materiał na portfolio studenta prezentowane podczas kontaktów z pracodawcami.
- Uczelnie powinny kłaść zdecydowanie większy nacisk na rozwijanie aktywności pozanaukowej swoich studentów poprzez angażowanie studentów w prace wolontariatu, prace organizacyjne (konferencje, zbiórki, projekty pożytku publicznego) już od pierwszego roku studiów. Wolontariat jest doskonałą okazją do zdobycia tak cenionego przez pracodawców doświadczenia zawodowego, a także nauczania studentów szacunku do pracy. Jest to możliwe w sytuacji, kiedy kadrę dydaktyczną wzbogaci się o praktyków związanych ze środowiskiem NGO czy organizacjami typu non profit.

- Uczelnie powinny tak programować treści kształcenia, aby spełniały one wymóg interdyscyplinarności. Obecnie poszukiwani są absolwenci prezentujący wiedzę z zakresu kilku dyscyplin naukowych. Postuluje się, aby studenci mieli możliwość (nie tylko poprzez indywidualny tok studiów) wpływu na kształt programu swoich studiów. Należy wprowadzać do siatek konkretnych kierunków studiów całe moduły z innych/pokrewnych, bądź też zupełnie odmiennych, dyscyplin naukowych. Moduły składające się z kilku kluczowych przedmiotów stanowiących trzon kursu pozwalające na osiągnięcie kompetencji na odpowiednim poziomie.
- Uczelnie powinny dołożyć wszelkich starań, aby praktyki realizowane w trakcie studiów były początkiem budowania więzi z pracodawcą. Postuluje się ustanowienie funkcji mentora/opiekuna absolwenta w firmie, w której odbywają się praktyki opłacanego z funduszy zewnętrznych. Przyczyni się to do podniesienia jakości praktyk.
- Jest istotne, aby uczelniane biura karier w znacznie szerszym stopniu niż dotychczas informowały i promowały wśród studentów praktyki i staże, uczestniczyły w przygotowaniu absolwentów do etapu wstępnego rekrutacji i służyły im wsparciem poprzez osobę coacha zawodowego w następnych etapach, a także utrzymywały kontakt na początku drogi zawodowej (np. przez okres 6 m-cy).
- Uczelnie powinny pracować nad świadomością studentów pod kątem czekających ich wyzwań po ukończeniu studiów i w przyszłym życiu zawodowym oraz społecznym. W szczególności studentom potrzebna jest świadomość realnych możliwości odnalezienia się na rynku pracy po zakończeniu studiów.

### Pracodawcy:

- Sugeruje się, aby w większym stopniu inicjować współpracę z uczelniami. Postuluje się, aby pracodawcy w większym niż dotychczas stopniu, wchodzili we współpracę, partnerstwo z Uczelniami m.in. poprzez kooperację na platformach internetowych. Takie działanie jest niezbędne do budowania kapitału zaufania pomiędzy biznesem i nauką a ponadto będzie stanowiło doskonałe tło do reklamy swojego potencjału.

- Należy podjąć działania zmierzające do zmiany przekonania pracodawców, iż studia licencjackie nie dostarczają pełnowartościowych absolwentów, a nie głównie osoby o tzw. „niepełnym” wyższym wykształceniu.
- Proponuje się, aby pracodawcy aktywnie działali w Radach Biznesu rozszerzając sposoby komunikowania się i współpracy zarówno z władzami i kadrami uczelni, jak i ze środowiskiem studenckim.
- Wysuwa się propozycję, aby pracodawcy zwiększyli swoją świadomość z korzyści płynących z przyjmowania do siebie studentów na praktyki. Praktyki i staże to doskonała okazja do wyselekcjonowania najlepszych kandydatów do pracy. Wyznaczony przez firmę opiekun praktyk (mentor) to pierwszy nauczyciel praktycznej nauki zawodu i pierwszy selekcjoner, nie powinna być to osoba przypadkowa.
- Pracodawcy powinni zabiegać o opiniowanie lub współtworzenie programów kształcenia dla studentów oraz słuchaczy studiów podyplomowych. To w interesie pracodawców jest kształcenie praktyczne zgodne z lokalnym profilem gospodarczym. Prace dyplomowe to doskonała okazja do praktycznego interdyscyplinarnego rozwiązywania problemów w funkcjonowaniu firm. Jednocześnie istnieje ryzyko, iż wykształceni pod tym kątem absolwenci opuszczają Lubelszczyznę mogąc mieć poważne problemy z dopasowaniem się do wymogów innych rynków pracy.
- Pracodawcy powinni zostać uwrażliwieni na dodatkową, pozanaukową działalność studentów. Osoba aktywnie działająca w wolontariacie lub posiadająca zdolności organizacyjne to dobry materiał na pracownika.
- Postuluje się wzmocnienie systemu szkoleń i nabywania umiejętności oraz certyfikatów zawodowych już na etapie studiów, ewentualnie podczas praktyk studenckich. Zadania takie przypisać należy akademickim biurom karier, które współpracowałyby w tym zakresie z Urzędem Pracy oraz zewnętrznymi firmami szkoleniowymi i consultingowymi.

- Promowanie wśród absolwentów założenia własnej działalności gospodarczej poprzez finansowanie początkowej działalności. Pieniądze na założenie własnej działalności, dla osób z innowacyjnymi planami winny być większe, ale wydatkowane racjonalnie po dokładnym sprawdzeniu biznes planu przez fachowców.

## Ustawodawca:

- Proponuje się stworzenie nowej formy umowy o praktykę absolwencką, która byłaby zawierana na dłuższy niż obecnie czas. Wydłużenie jej pozwoliłoby zainteresowanym nabrać większego doświadczenia, a przedsiębiorcom angażować absolwentów w bardziej złożone projekty.
- Proponuje się, aby ustawodawca ponownie pochylił się nad propozycjami zmniejszenia obciążeń najniższych wynagrodzeń podatkami i składkami. Postuluje się zmiany w ustawie o praktykach absolwenckich, możliwości wydłużenia maksymalnego okresu zatrudnienia w formie pracy tymczasowej do minimum 24 miesięcy (m.in. takie zmiany postulował Lewiatan nie zostały one jednak wprowadzone).
- Postuluje się wprowadzenie ulgi przy zatrudnianiu absolwenta, podobne jak dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą, tzn. podstawa opłacania składki na ubezpieczenia społeczne przez pierwsze 24 m-ce wynosiłaby 30% minimalnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym. Obniży to koszty pracy, o co wnioskuje pracodawcy.
- Proponuje się, rozważenie możliwości dołączania do dyplomów opinii/rekomendacji wystawionych przez promotorów (osób, które podczas pracy ze studentami są w stanie poznać ich słabe i mocne strony. Taka opinia stanowiłaby suplement do dyplomu.

Z analizy danych jakościowych wynika jeszcze jedna rekomendacja, nie związana ściśle z projektem a mogąca przyczynić się do poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy.



Dotyczy ona wprowadzenia nowego instrumentu: „Bon absolwenta” lub „Karta absolwenta” obejmujący cały pakiet preferencji zatrudniania absolwenta w wymiarze 3 – 5 letnim. Firmy zatrudniające absolwenta mogłyby skorzystać z bezpłatnych staży np. do 6 m-cy, a następnie zatrudnienia na okres do 12 m-cy na preferencyjnych warunkach np. niższe składki do ZUS – podstawa naliczania składki to minimalne wynagrodzenie, brak składek na Fundusz Pracy, nieopłacenie składki rentowej. Następnie po roku czasu zatrudnienia pracodawca mógłby starać się o bezpłatne szkolenia lub inne formy podnoszenia kwalifikacji przez zatrudnionego absolwenta celem uzyskania odpowiednich uprawnień i certyfikatów dla zatrudnienia na określonym stanowisku. Proces taki należy rozłożyć w czasie stąd propozycja od 3 do 5 lat.