

Renata Maciejewska

**BEZROBOTNI ABSOLWENCI
WYŻSZYCH UCZELNI
W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM
W OPINII PRACODAWCÓW
I PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI
RYNKU PRACY.
RAPORT Z BADAŃ**



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

Spis treści

Wstęp	3
1. Metoda badań, dobór próby badawczej, charakterystyka badanej zbiorowości	4
2. Sytuacja absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy	6
3. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych	9
4. Zapotrzebowanie na absolwentów	12
5. Trudności pracodawców związane ze znalezieniem pracowników	13
6. Bariery w zatrudnianiu absolwentów	16
7. Współpraca nauki z biznesem.....	17
8. Inne formy współpracy – stan obecny i propozycje	18
Podsumowanie	20
Spis tabel i wykresów.....	22
Aneks: Wzór kwestionariuszy.....	23

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.¹ 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,

¹ 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 jakości 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 jakościowych, przeprowadzonych wśród pracodawców i pracowników instytucji rynku pracy na terenie Lubelszczyzny. Niniejszy raport stanowi podsumowanie najważniejszych wyników tych badań.

1. Metoda badań, dobór próby badawczej, charakterystyka badanej zbiorowości

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, dotarcia 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.

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?

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 indywidualne wywiady pogłębione IDI. 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). Wywiady przeprowadzono korzystając z pomocy instytucji wspierających bezrobotnych absolwentów (urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy, biura karier).

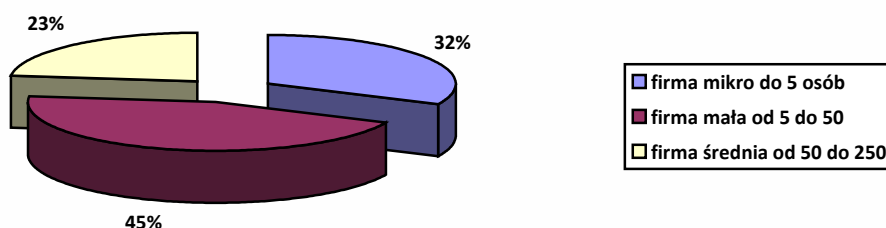
Tab. 1. Struktura próby według miejsca działania instytucji rynku pracy/firmy

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 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. Dotyczy to zwłaszcza osób mieszkających w mniejszych miejscowościach, z dala od aglomeracji. 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. Szansy na znalezienie pracy badani upatrują w wyjeździe za granicę. Jedni z nich liczą na łatwiejsze znalezienie

tam zatrudnienia, chociaż nie zawsze zgodnego z posiadanymi kwalifikacjami, natomiast druga grupa w masowej emigracji młodych ludzi upatruje swojej szansy na legalną, chociaż tymczasową pracę w innym kraju. 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 występuje duża konkurencyjność, a małe doświadczenie zawodowe, bądź jego brak znacznie ograniczają możliwości absolwentów. W 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-godzinny na dobę, bądź zatrudnienie na podstawie umowy cywilno-prawnej, albo pracę bez jakiejkolwiek umowy. Pracodawcy swoje postępowanie uzasadniają wysokimi kosztami pracy, a zwłaszcza składkami na ubezpieczenie społeczne oraz początkową nieznaną 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 pełniejszą samorealizację. Uczestnicy spotkań mieli przeświadczenie, iż większe szanse na znalezienie pracy daje ukończenie renomowanej uczelni i studiowanie w systemie niestacjonarnym. 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 kompetencje absolwentów wyższych uczelni były 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)

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

Badania potwierdziły, że w obecnych warunkach masowego kształcenia na studiach wyższych – rynek pracy dla nowo promowanych absolwentów uczelni jest rynkiem pracodawcy.

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)

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.

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%, natomiast 3% 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. Ponadto akcentowano, iż absolwenci znacznie wyżej cenią kompetencje twarde marginalizując miękkie. Taka sytuacja w opinii badanych jest konsekwencją przestarzałych

form kształcenia, mało innowacyjnej, kreatywnej kadry naukowej oraz nie konsultowanych ze środowiskiem biznesu programów studiów.

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 zawodowych, 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)

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 egzystując 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 niesamodzielnii, 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 silniej 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 wiedząc o coraz trudniejszej sytuacji na rynku pracy, chętnie liczą na wsparcie przez lokalne instytucje rynku pracy w procesie tworzenia nowych miejsc

pracy. W tym przypadku instytucją, jaka zdaniem pracodawców może im pomóc, jest Urząd Pracy, który może między innymi zaoferować możliwości zatrudnienia stażystów.

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,
- brak na rynku pracy kandydatów o odpowiednim doświadczeniu zawodowym,
- brak na rynku pracy kandydatów o odpowiednich predyspozycjach i umiejętnościach,
- brak 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). W opinii badanych współpraca z Urzędem Pracy i poszukiwanie kandydatów na pracowników dzięki pośrednictwu urzędu jest mało efektywne. 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)

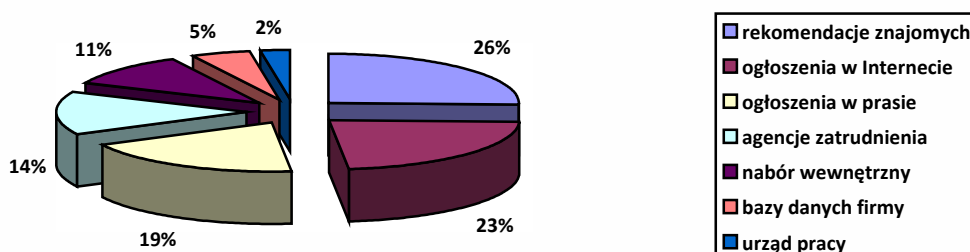
Niestety na polu poszukiwania przyszłych pracowników, żaden z respondentów nie zadeklarował współpracy z biurami karier działającymi przy każdej wyższej uczelni i nie kieruje tam swoich ofert pracy.

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 2. 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 zwracali uwagę na 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)

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, pojawiającą się w wypowiedziach respondentów, jest charakter firmy – oczywiste wydaje się, że nie wszystkie przedsiębiorstwa dysponują miejscami pracy dla osób, które ukończyły studia wyższe.

7. 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 inżynierskie 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 jakie odnotowano podczas badań formy współpracy biznesu i nauki 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,
- zasięganie 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).

8. 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 współdziale 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 indywidualnymi 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 prace 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. Miał 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, samozaparcia 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 praktyki zawodowe odbywane 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 bardziej rozwinięte tzw. miękkie kompetencje, zaznajomieni z pracą, bardziej dojrzały emocjonalnie do podjęcia pracy zawodowej.
- 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. Sposoby pozyskiwania pracowników w opinii przedsiębiorców

Aneks: Wzór 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 dłaczego?

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.

- 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)

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 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.

- 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)

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 Pana/i zdaniem wygląda 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