



RAPORT

Studium karier absolwentów

UW

Mikołaj Jasiński
Albert Izdebski
Joanna Konieczna-Salamatin
Tomasz Zając
Marek Bożykowski

Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW
Warszawa, 1 grudnia 2013 r.

W raporcie wykorzystano źródła pochodzące z następujących źródeł:

- Ogólnouniwersyteckie badania ankietowe przeprowadzone przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW w latach 2008-2012.
- Badania przeprowadzone w ramach projektu realizowanego przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW wraz z Instytutem Badań Edukacyjnych pt. *Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych ZUS*.

Zespół autorski:

Mikołaj Jasiński
Albert Izdebski
Joanna Konieczna-Salamatin
Tomasz Zając
Marek Bożykowski

Redakcja:

Albert Izdebski

Korekta:

Marta Chelminiak

Skład i łamanie:

Joanna Konieczna-Salamatin

Spis treści

1. Wprowadzenie 3

2. Źródła danych i zagadnienia metodologiczne 5

- 2.1. Wtórna analiza danych 5
- 2.2. Badania panelowe 5
- 2.3. Badanie jakościowe 6
- 2.4. Analiza danych administracyjnych 8

3. Główne wnioski 10

4. Aktywność zawodowa studentów 15

- 4.1. Poziom aktywności zawodowej studentów 15
- 4.2. Wymiar czasu pracy studentów 20
- 4.3. Związki między wykonywaną pracą zawodową w trakcie studiów a kierunkiem kształcenia 24
- 4.4. Opinie na temat przydatności umiejętności nabytych na studiach w pracy zawodowej 28

5. Specyfika aktywności zawodowej w trakcie studiów 33

- 5.1. Doświadczenie zawodowe absolwentów 33
- 5.2. Forma i charakter pracy zarobkowej podejmowanej w trakcie studiów. 34
- 5.3. Praca zawodowa w trakcie studiów a sytuacja absolwentów na rynku pracy 40

6. Ocena procesów kształcenia na UW 44

- 6.1. Zadowolenie ze studiów 44
- 6.2. Program studiów 46
 - 6.2.3. Program studiów a efekty kształcenia 52
- 6.3. Zmiany kierunku studiów, „wielokierunkowość” 55
- 6.4. Opinie na temat wsparcia w poszukiwaniu pracy 58
 - 6.4.1. Biuro Karier, Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości itp. 58
 - 6.4.2. Praktyki studenckie 59

7. Wsparcie w poszukiwaniu pracy 60

- 7.1. Wsparcie ze strony uczelni 60
- 7.2. Wsparcie ze strony państwa 63
- 7.3. Bezrobocie i wsparcie ze strony Powiatowych Urzędów Pracy 65

8. Plany i aspiracje zawodowe absolwentów 69

- 8.1. Plany edukacyjne i zawodowe na najbliższy rok 69
- 8.2. Ocena ważności wybranych aspektów pracy 72
- 8.3. Aspiracje płacowe 75
- 8.4. Preferowana forma zatrudnienia 77

9. Sposoby poszukiwania pracy 79

- 9.1. Główne ścieżki poszukiwania zatrudnienia 80
- 9.2. Skuteczność ścieżek poszukiwania zatrudnienia 83
- 9.3. Czas potrzebny na znalezienie zatrudnienia 84

10. Czynniki decydujące o uzyskaniu zatrudnienia i bariery na rynku pracy 85

- 10.1. Czynniki decydujące o sukcesie na rynku pracy (zatrudnieniu) 85
- 10.2. Bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia 89
 - 10.3.1. Bariery na rynku pracy w oczach tych, którzy je pokonali 91

11. Rynek pracy z perspektywy badań jakościowych 92

- 11.1. Zróżnicowanie perspektyw trzech badanych zbiorowości 94
 - 11.1.1. Studenci 94
 - 11.1.2. Absolwenci 97
 - 11.1.3. Pracodawcy 98
- 11.2. Dwa rynki pracy dla absolwentów wyższych uczelni 99
- 11.3. Rola uczelni w promocji zawodowej absolwentów 103
- 11.4. Podsumowanie 105

12. Zatrudnialność absolwentów w świetle danych z rejestrów 111

- 12.1. Dynamika zatrudnienia 111
 - 12.1.1 Osoby z tytułem magistra 112
 - 12.1.2 Osoby z tytułem licencjata 115
- 12.2. Dynamika zarobków 118
 - 12.2.1 Osoby z tytułem magistra 118
 - 12.2.2 Osoby z tytułem licencjata 121
- 12.3 Liczba pracodawców 122
 - 12.3.1 Osoby z tytułem magistra 122
 - 12.3.2 Osoby z tytułem licencjata 123

Aneks 125

- Rozdział 4. Aktywność zawodowa studentów 125
- Rozdział 5. Specyfika pracy zawodowej w trakcie studiów 130
- Rozdział 7. Wsparcie absolwentów na rynku pracy 133
- Rozdział 8. Plany i aspiracje zawodowe absolwentów 135
- Rozdział 9. Sposoby poszukiwania pracy 136
- Rozdział 10. Czynniki decydujące o zatrudnieniu i bariery na rynku pracy 137
- Rozdział 12. Zatrudnialność absolwentów w świetle danych z rejestrów 137

1. Wprowadzenie

Oddajemy w Państwa ręce pierwszy raport ze studium karier absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego. Badanie to stanowi rozszerzenie perspektywy dotychczasowych badań poświęconych jakości kształcenia na naszej uczelni. Jakkolwiek nie dotyczy ono członków wąsko definiowanej społeczności akademickiej UW, to daje możliwość wglądu w procesy kształcenia z nowego punktu widzenia. Wykorzystanie informacji o sytuacji absolwentów na rynku pracy, a także opinii o procesach kształcenia absolwentów i innych uczestników rynku pracy pozwala odnieść się do kluczowego aspektu efektów kształcenia – pracy zawodowej.

Dynamiczne upowszechnienie kształcenia na wyższych uczelniach w ostatnich dwóch dekadach w Polsce przyniosło efekty w postaci gwałtownego wzrostu liczby studentów - obecnie *pod względem liczby studentów Polska ustępuje [jedynie] niektórym krajom UE – Francji, Niemcom i Wielkiej Brytanii*¹. Jednak poza wzrostem wskaźnika skolaryzacji i awansem Polski w międzynarodowych rankingach, proces ten miał także inne, mniej korzystne konsekwencje, do których zalicza się przede wszystkim problemy z wejściem na rynek pracy absolwentów wyższych uczelni.

Coraz częściej w publicznych dyskusjach zwraca się uwagę na problem bezrobocia osób z wyższym wykształceniem, czy problematykę wejścia na rynek pracy absolwentów opuszczających bramy uczelni². Kontrowersje wokół problemu poziomu i jakości kształcenia na uczelniach oraz dopasowania umiejętności i kwalifikacji absolwentów wyższych szkół do oczekiwań rynku pracy znalazły odzwierciedlenie w rozwiązaniach ustawowych. Nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (z dnia 18 marca 2011r.) nałożyła na uczelnie obowiązek monitorowania losów zawodowych swoich absolwentów.

Potrzeba badania losów i opinii swoich absolwentów przez uczelnie wyższe wynika jednak nie tylko z wymogów prawnych. Systematyczne zdobywanie informacji zwrotnych od „ukształtowanych” na uczelni absolwentów, po opuszczeniu przez nich murów uczelni i zderzeniu z rynkiem pracy, już bez etykiety „student” jest konieczne do poprawy jakości kształcenia. Udostępnianie wyników takich badań jest niezbędne do tworzenia pomostu między pracodawcami a uczelniami – w ten sposób programy kształcenia i rynek pracy mogą na siebie wzajemnie oddziaływać.

Znaczenie wiedzy o sytuacji absolwentów jest ważne dla Uniwersytetu Warszawskiego z wielu powodów, wśród których warto podkreślić dwa. Po pierwsze, jako największa polska szkoła wyższa co roku dostarczamy wielką liczbę osób posiadających wysokie kwalifikacje, legitymujących się dyplomem prestiżowej uczelni. Z tego powodu tak ważne jest, by stworzyć im jak najlepsze możliwości na rynku pracy. Po drugie, nasza uczelnia funkcjonuje na największym krajowym rynku pracy. Oznacza to, że decyzje dotyczące kształcenia na Uniwersytecie Warszawskim wywierają bardzo duży wpływ na procesy gospodarcze bezpośrednio w regionie, a nawet – pośrednio – na poziomie kraju. Trafne decyzje, pozwalające ustalić kierunek rozwoju dydaktyki na UW, które pozostawałyby w zgodzie z procesami zachodzącymi na rynku pracy mogą zostać podjęte jedynie w oparciu o rzetelne wyniki badań.

Od tego roku do Systemu Badań Ewaluacyjnych na UW został włączony kolejny element – badania panelowe wśród absolwentów. Opracowane wyniki tego badania w kolejnym roku zostaną przekazane społeczności akademickiej naszej uczelni. Wyniki te powinny być systematycznie wzbo-

1 Albert Izdebski, *Wydatki studentów Uniwersytetu Warszawskiego*, w: Problemy Polityki Społecznej nr 13/14 2010, s.109.

2 Ta tematyka pojawia się coraz częściej w prasie ogólnopolskiej np. zob. *Studia prostą drogą do bezrobocia*, Dziennik Gazeta Prawna 8 VIII 2012

gacane o wnioski z pogłębionych badań jakościowych oraz informacji zawartych w rejestrach administracyjnych. Niniejszy raport stanowi pierwszą próbę wykorzystania wielu, zróżnicowanych źródeł danych do opisu losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego.

Niniejsze opracowanie koncentruje się na dwóch zagadnieniach wyznaczających sytuacje absolwentów. Pierwsze odnosi się do doświadczeń z okresu studiów, drugie – do zjawisk po uzyskaniu dyplomu. W poszczególnych rozdziałach opracowania wykorzystano różnorodne źródła informacji: wyniki badań statystycznych opinii, wyniki pogłębionych wywiadów jakościowych oraz analizę danych administracyjnych ZUS.

Podjęcie badawcze można było tak znacznie rozszerzyć dzięki projektowi realizowanemu przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW wraz z Instytutem Badań Edukacyjnych pt. *Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych ZUS*.

2. Źródła danych i zagadnienia metodologiczne

Z uwagi na znaczną różnorodność źródeł danych krótko charakteryzujemy sposób gromadzenia materiału empirycznego wykorzystanego w niniejszym raporcie.

2.1. Wtórna analiza danych

W celu opisu aktywności zawodowej studentów wykorzystano informacje z systematycznie prowadzonych przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia UW ogólnouniwersyteckich badań ankietowych zrealizowanych w latach 2008-2012. Pomimo, tego że w ogólnouniwersyteckich badaniach ankietowych wśród studentów problematyka pracy zawodowej nigdy nie była szeroko podjętym zagadnieniem, to jednak w każdej z edycji do respondentów było kierowanych kilka pytań dotyczących ich sytuacji zawodowej¹. W świetle tego materiału empirycznego można opisać trzy podstawowe wymiary aktywności zawodowej studentów:

- Poziom aktywności zawodowej studentów – w oparciu o odpowiedzi na pytanie: „*czy obecnie pracujesz zarobkowo?*”, kierowane do wszystkich uczestników badań ankietowych. Ogólny sposób sformułowania tego pytania wynikał z chęci oceny natężenia zjawiska pracy wśród studentów niezależnie od jej rodzaju i formy. Dzięki takiej formule pytania dowiadujemy tego jaka część spośród studentów łączy naukę z działalnością zarobkową, a nie tylko tego jaka część z badanej zbiorowości wykonuje pracę zawodową w ramach sformalizowanego stosunku pracy.
- Czas poświęcany na pracę zawodową – w oparciu o odpowiedzi na pytanie: „*ile godzin przeciętnie w tygodniu pracujesz zarobkowo?*”, które było zadawane jedynie tym respondentom, którzy na wcześniejsze pytanie dotyczące wykonywania pracy zarobkowej udzielili twierdzącej odpowiedzi.
- Opinie badanych na temat związków między pracą zawodową a kierunkiem studiów – w oparciu o odpowiedzi na pytanie: „*czy praca, którą obecnie wykonujesz ma związek z aktualnym kierunkiem studiów?*”, które było kierowane jedynie do tych respondentów, którzy na wcześniejsze pytanie odnoszące się do wykonywania pracy zarobkowej udzielili twierdzącej odpowiedzi.

Wtórna analiza zgromadzonego materiału umożliwia nie tylko scharakteryzowanie powyższych aspektów pracy zawodowej studentów, ale także wskazanie cech które różnicują objętą badaniami zbiorowość studentów w kontekście pracy zarobkowej, a więc określenia uwarunkowania aktywności zawodowej osób kształcących się na Uniwersytecie Warszawskim.

2.2. Badania panelowe

Celem panelowych badań ankietowych jest systematyczna, dynamiczna analiza opinii absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego na temat programów kształcenia i roli zdobytej w czasie studiów wiedzy w trakcie poszukiwania pracy. Kluczową właściwością tego badania jest możliwość określenia zmian opinii absolwentów pod wpływem doświadczeń, w szczególności w kontaktach z rynkiem pracy, w krótkim okresie po ukończeniu studiów.

Zakres problematyki badań panelowych można podzielić na trzy podstawowe części, które obejmują:

- Charakterystykę doświadczenia absolwentów w trakcie studiów – w tym m.in. takie kwestie jak: historię kształcenia, doświadczenia zawodowe w trakcie studiów, opinie o programie stu-

¹ Podstawowe informacje o poziomie aktywności zawodowej studentów UW są systematycznie prezentowane w kolejnych raportach z ogólnouniwersyteckich badań studentów.

diów, oceny nabytych na uczelni kompetencji i umiejętności, opinie na temat wsparcia uczelni w poszukiwaniu pracy.

- Charakterystykę doświadczenia absolwentów po zakończeniu studiów – w tym m.in. takie zagadnienia jak: cele i aspiracje zawodowe absolwentów, plany edukacyjno-zawodowe, sposoby poszukiwania pracy, status na rynku pracy, opinie na temat czynników ograniczających i zwiększających możliwości zatrudnienia.
- Społeczno-demograficzne cechy badanych – w tym m.in.: podstawowe cechy demograficzne, samoocenę sytuacji materialnej, sytuację rodzinną.

Pomimo, tego że głównym celem badań panelowych jest zebranie opinii absolwentów, to respondenci wypowiadają się także o faktach, np. o ukończonych kierunkach kształcenia, poziomie ukończonych studiów, wykonywaniu czynności zawodowych. Należy pamiętać, że informacje o „faktach” zgromadzone w badaniach panelowych mają charakter deklaracyjny. I służą one przede wszystkim do konstrukcji tzw. zmiennych niezależnych.

Pełny cykl badań panelowych składa się z dwóch faz pomiaru. Pierwsza następowała w momencie uzyskania przez studenta dyplomu, druga pół roku później. Badanie było dobrowolne i przeprowadzone zostało przy pomocy ankiety internetowej. Zakres pytań ankiet zastosowanych w I i II pomiarze panelu był odmienny: w I pomiarze większy nacisk został położony na kwestie związane z doświadczeniami ze studiów, w II z kolei poszerzona została część poświęcona sytuacji zawodowej absolwentów.

W procesie gromadzenia danych wykorzystany został system ankietujący „Ankieter”. Do absolwentów zostały wysłane listy zachęcające do udziału w badaniu, które ponadto zawierały zindywidualizowany *token* umożliwiający zalogowanie się do systemu ankietującego. Zbieranie danych odbywało się w okresie od lipca 2012 r. do sierpnia 2013 r. W pierwszym pomiarze badania panelowego, w okresie od lipca do grudnia 2012 roku do osób, które ukończyły studia w tym roku, zostały wysłane zaproszenia do udziału w badaniu. Zaproszenie do uczestnictwa w drugim pomiarze badań panelowych zostało wysłane pół roku później i kierowane było jedynie do tych absolwentów, którzy wzięli udział w pierwszym pomiarze.

2.3. Badanie jakościowe

Rozdział 11 prezentuje wyniki badania jakościowego. Było ono prowadzone z wykorzystaniem wywiadów pogłębionych (*IDI – in-depth interview*) i zogniskowanych wywiadów grupowych (*FGI – focus group interview*). Wywiady pogłębione prowadzono z trzema kategoriami respondentów: pracodawcami, absolwentami Uniwersytetu Warszawskiego i studentami Uniwersytetu Warszawskiego, natomiast zogniskowane wywiady grupowe – z dwoma ostatnimi kategoriami badanych (bez pracodawców).

Wywiady pogłębione pozwalają dotrzeć do indywidualnych motywacji osób badanych, dokładnie zrozumieć ich punkt widzenia i wyjaśnić, z czego on wynika. Bezpośrednia rozmowa pozwala reagować na przekazywane informacje, podążać za tokiem myślenia osób badanych, co daje unikalną możliwość poznania takich wyobrażeń, poglądów i uzasadnień, które na ogół nie są prezentowane, a które kształtują ludzkie postawy i zachowania. Wywiady indywidualne są także doskonałą techniką do badania osób zajętych, o nieregularnym trybie życia, który bardzo utrudnia zaproszenie ich np. do udziału w dyskusji grupowej.

Dyskusje grupowe pokazują społeczny aspekt badanej problematyki. Pozwalają na uchwycenie tych czynników i elementów głoszonych opinii i prezentowanych postaw, które mają największą siłę przyciągania. Dzięki obserwacji interakcji uczestników możliwe jest zrekonstruowanie tych aspek-

tów procesu podejmowania decyzji, dla których istotny jest proces społecznego uzgadniania i dopasowywania postaw i opinii.

Prezentowane w niniejszym raporcie badanie jakościowe miało dwa podstawowe cele: metodologiczny i merytoryczny. Cel metodologiczny to opracowanie i przetestowanie narzędzi, którymi w przyszłości będą mogły posługiwać się inne uczelnie w prowadzonych na swój użytek monitoringuach losów absolwentów. Celem merytorycznym była odpowiedź na szereg pytań badawczych dotyczących związanych z rynkiem pracy oczekiwań i obaw absolwentów i studentów Uniwersytetu Warszawskiego, a także stworzenie charakterystyki ich (potencjalnych) pracodawców oraz sporządzenie listy pożądanых z punktu widzenia pracodawców cech absolwentów, którzy chcieliby podjąć pracę.

Pytania badawcze, na które poszukiwano odpowiedzi w badaniach jakościowych zostały sformułowane następująco:

- Jak studenci oceniają obecne studia (ich program i organizację oraz kadre nauczającą) w kontekście przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy i przygotowania do dalszej kariery zawodowej;
- Jakie działania podejmują studenci i absolwenci w celu przygotowania się do funkcjonowania na rynku pracy;
- Jak absolwenci oceniają odbyte studia (ich program i organizację oraz kadre nauczającą) po rozpoczęciu kariery zawodowej w kontekście przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy i dalszej kariery;
- Jakie cele na rynku pracy wyznaczają sobie absolwenci i jak oceniają szanse ich osiągnięcia?
- Jakie czynniki decydują o satysfakcji absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy?
- Jakie cechy absolwentów są najbardziej cenione przez pracodawców?
- Jakie czynniki decydują o zadowoleniu pracodawców z pracowników będących absolwentami wyższych uczelni?
- Jak pracodawcy oceniają działania uczelni w kontekście przygotowania absolwentów do podjęcia zatrudnienia?

Metody jakościowe są bardzo często stosowane w badaniach dotyczących zagadnień związanych z edukacją, ze względu na to, że ułatwiają badaczom rozpoznanie i zrozumienie naturalnego, prawdziwego „świata badanych”. Pozwalają ponadto generować idee, koncepcje lub hipotezy i dzięki temu wspomagają badania prowadzone innymi metodami. Metody jakościowe zwracają się wyraźniej ku rozumieniu opisywanych zjawisk tak, jak widzą je osoby badane, zaś metody ilościowe nie zakładają konieczności rozumienia zjawisk, ale pozwalają poszukiwać ich przyczyn i formułować przewidywania².

Waga i znaczenie modułu jakościowego w całym projekcie polegała głównie na tym, że:

- Badanie dostarczyło wiedzy o języku, którym posługują się studenci, absolwenci i pracodawcy w odniesieniu do rynku pracy. Przykładowo: studenci i absolwenci mówią o pasji i zainteresowaniach, podczas gdy pracodawcy kładą nacisk na postawy i kompetencje. „Absolwent wyższej uczelni” to dla pracodawcy najczęściej osoba posiadająca tytuł magistra.
- Interpretacyjny charakter podejścia jakościowego pozwolił na odkrycie różnych kontekstów, pokazania znaczenia zachodzących na rynku pracy zjawisk i procesów z punktu widzenia badanych. Dzięki badaniu jakościowemu zauważyliśmy na przykład, która z badanych grup przede wszystkim najsilniej reaguje na prowadzoną w mediach dyskusję o „praktyczności” i „niepraktyczności” wykształcenia uniwersyteckiego i mogliśmy opisać mechanizm tego wpływu.
- Badanie pozwoliło na indywidualne potraktowanie wyrażanych w czasie wywiadów postaw

² Patrz np. M. Jasiński, M. Kowalski, *Fałszywa sprzeczność: metodologia jakościowa, czy ilościowa*, w: A. Haber (red), *Ewaluacja ex post: teoria i praktyka badawcza*, PARP, Warszawa 2007.

i poglądów, pokazanie tego, co w każdej z nich wyjątkowe. Dzięki temu odbiorca badania może zapoznać się z całą istniejącą w badanych grupach różnorodnością poglądów, opinii i środków wyrazu. Stopień rozpowszechnienia każdego z tych poglądów był następnie badany metodami ilościowymi. Przykładowo, każda z badanych grup wskazywała na inne aspekty zmian w procesie kształcenia w szkołach wyższych i wyrażała rozmaite poglądy na wpływ tych zmian na zawodowe szanse absolwentów po ukończeniu studiów.

Podsumowanie i wnioski z badania jakościowego znajdują się w końcowej części Rozdziału 11.

2.4. Analiza danych administracyjnych

Wyniki prezentowane w rozdziale 12 zostały opracowane w oparciu o dane wyeksportowane z rejestrów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w celu sprawdzenia kompletności informacji dostępnych w bazach ZUS oraz rozpoznania możliwości i ograniczeń danych. Uniwersytet Warszawski przekazał ZUS spis 2000 osób wylosowanych³ spośród absolwentów studiów z lat 2007 i 2008. 500 osób było absolwentami studiów pierwszego stopnia a pozostałe 1500 to absolwenci studiów jednolitych magisterskich lub studiów drugiego stopnia.

Poziom kompletności danych uzyskanych z ZUS okazał się bardzo wysoki. Zbiór danych uzyskany z ZUS obejmował 1913 osób. Pozostałe osoby nie figurowały w rejestrach ubezpieczonych ZUS, co oznacza, że do dnia eksportu danych (27 lipca 2012 r.) nie została za te osoby odprowadzona żadna składka do ZUS. Stanowią one niespełna 5% próby.

Informacje wyeksportowane z rejestrów ZUS zostały przekazane w postaci 4 zbiorów:

- **ZBIÓR 1 (dane ewidencyjne ubezpieczonego):**
 - Wewnętrzny identyfikator ubezpieczonego (na podstawie podanego PESEL-u)
 - Rok urodzenia
 - Płeć
 - Oddział NFZ
- **ZBIÓR 2 (dane adresowe ubezpieczonego):**
 - Wewnętrzny identyfikator ubezpieczonego (na podstawie podanego PESEL-u)
 - Rodzaj adresu (0 – zameldowania, 1 – zamieszkania)
 - Data, od kiedy adres obowiązywał
 - Kod pocztowy adresu zgodnie z oznaczeniem w polu 2.
- **ZBIÓR 3 (dane o miesiącach składowych ubezpieczonych)**
 - Wewnętrzny identyfikator ubezpieczonego (na podstawie podanego PESEL-u)
 - Wewnętrzny identyfikator płatnika rozliczającego ubezpieczonego
 - Okres rozliczeniowy
 - Kod tytułu ubezpieczenia
 - Wymiar czasu pracy (licznik/mianownik)
 - Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe
 - Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe
 - Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne
 - Czy przekroczona 30-krotność

³ Była to próba losowa bezzwrotna dyplomów na UW. Osoby, które uzyskały w latach 2007 i 2008 więcej niż jeden dyplom mogły zostać wylosowane więcej niż jeden raz. W wylosowanej próbie były dwie osoby wylosowane dwukrotnie. Przekazana lista liczyła zatem 1998 różnych numerów PESEL.

• **ZBIÓR 4 (dane o płatnikach):**

- Wewnętrzny identyfikator płatnika rozliczającego ubezpieczonego
- Numer PKD
- Kod pocztowy siedziby płatnika
- Liczba ubezpieczonych zarejestrowana w okresie rozliczeniowym wcześniejszym o ok. 2 miesiące od daty generowania danych

Dane te zostały zanonimizowane – po wyeksportowaniu numery PESEL zostały zamienione na wewnętrzne numery identyfikacyjne nie pozwalające na odtworzenie oryginalnych numerów PESEL. W wyniku tego nie jest możliwe połączenie informacji uzyskanych z ZUS z informacjami na temat przebiegu studiów ani nawet z informacjami na temat ukończonego kierunku studiów (w tym dotyczącymi stopnia czy trybu). Stopień studiów jest jednak zmienną kluczową z punktu widzenia analiz dotyczących losów absolwentów. Znaczna część osób, które kończą studia pierwszego stopnia rozpoczyna naukę na studiach drugiego stopnia, podczas gdy absolwenci studiów drugiego stopnia i jednolitych magisterskich⁴ rzadziej podejmują dalszą edukację. Nie pozostaje to bez znaczenia dla przebiegu ich karier zawodowych, dlatego tak istotne było uwzględnienie stopnia ukończonych studiów w prezentowanych analizach. Na potrzeby analiz postanowiliśmy zatem odtworzyć podział na absolwentów studiów pierwszego stopnia i absolwentów studiów drugiego stopnia oraz jednolitych magisterskich.

Przeprowadziliśmy podział zbiorowości według stopnia studiów na podstawie jedynej możliwej do wykorzystania informacji tj. roku urodzenia badanych. Znany był rozkład roku urodzenia w obu zbiorowościach. Wśród badanych z tytułem magistra udział osób urodzonych po roku 1984 jest znikomy. Przypisaliśmy zatem osoby urodzone w roku 1985 lub później do grupy absolwentów studiów pierwszego stopnia. Pozostałych badanych uznaliśmy za osoby, które uzyskały dyplom magistra. Zastosowanie tego rozwiązania pozwoliło na dobre przybliżenie podziału według stopnia ukończonych studiów. W grupie osób traktowanych dalej jako osoby z tytułami magistrów blisko 86% to faktyczni absolwenci studiów drugiego stopnia lub jednolitych magisterskich, zaś faktyczni absolwenci studiów pierwszego stopnia stanowią blisko 95% osób uznawanych w dalszych analizach za licencjatów. Oznacza to, że przedstawione dalej wyniki mogą nieco odbiegać od rzeczywistości, jednak bez znaczącego wpływu na ogólne wnioski.

Tabela 2.4.1. Rozkład liczebności roku urodzenia w zbiorowościach wyznaczonych ze względu na stopień ukończonych studiów

rok studiów	1981 lub wcześniej	1982	1983	1984	1985	1986	1987
I stopień	113	25	42	65	139	109	7
II stopień i jedn. mgr	508	257	443	277	13	2	0

⁴ Absolwentów studiów drugiego stopnia i jednolitych magisterskich traktujemy jako jedną zbiorowość – osób posiadających tytuł magistra.

3. Główne wnioski

Aktywność zawodowa studentów

- ▶ Łączenie aktywności zawodowej i nauki jest częstym doświadczeniem wśród osób zdobywających wyższe wykształcenie na Uniwersytecie Warszawskim. W kolejnych edycjach badań studenckich ponad 40% respondentów deklarowało wykonywanie pracy zarobkowej.
- ▶ Aktywność zawodowa studentów UW jest bardzo wyraźnie uwarunkowana przez tryb kształcenia. Studenci zdobywający wykształcenie w trybie stacjonarnym wyraźnie rzadziej niż ci kształcący się trybem niestacjonarnym wykonują pracę zawodową.
- ▶ Tryb studiów jest także czynnikiem różnicującym czas pracy zawodowej studentów: pracujący studenci stacjonarni wykonywali czynności zawodowe wymiarze 1/2 etatu, wówczas gdy studenci niestacjonarni wieczorowi pracowali w wymiarze 2/3 etatu, zaś przeciętny czas pracy studentów trybu zaocznego oscylował wokół wartości 38 godzin na tydzień.
- ▶ Duża część – prawie połowa – pracujących studentów wykonuje taką pracę, która w ich przekonaniu pozostaje w związkach z kierunkiem studiów.
- ▶ Wykonywanie pracy związanej ze studiowanym kierunkiem jest wyraźnie uwarunkowane przez sytuację materialną: że im lepsza sytuacja materialna studentów, tym częściej wykonują oni pracę zgodną z kierunkiem kształcenia.
- ▶ Blisko połowa badanych wyrażała przekonanie, że nabyte trakcie studiów umiejętności okazały się przydatne w ich pracy zawodowej. Umiejętności kształtowane w trakcie nauki na UW okazują się szczególnie przydatne w pracy zawodowej jeśli jest ona związana z kierunkiem studiów.

Specyfika aktywności zawodowej w trakcie studiów

- ▶ Przeważająca część objętych badaniem absolwentów stwierdziła, że w trakcie zdobywania wykształcenia na UW nabywała także doświadczenia zawodowe.
- ▶ Zjawisko podejmowania pracy zarobkowej w czasie studiów jest szeroko rozpowszechnione zarówno wśród studentów I, jak i II stopnia.
- ▶ W okresie kształcenia podejmujący aktywność zawodową studenci zazwyczaj czynią to w takich formach prawnych, które nie są zbyt korzystne dla pracobiorcy. Choć forma wykonywanej pracy w czasie studiów jest silnie uwarunkowana poprzez tryb studiów. Osoby kształcące się w trybie niestacjonarnym zaocznym znacznie częściej niż pozostali w czasie studiów wykonywali czynności zawodowe w ramach umowy o pracę.
- ▶ Większość spośród absolwentów wykonujących pracę zarobkową w trakcie studiów stanowili ci, którzy twierdzili, że ta aktywność miała regularny charakter.
- ▶ Bardzo duża część objętych badaniem absolwentów, którzy systematycznie wykonywali pracę podczas studiów podjęła tę aktywność jeszcze przed rozpoczęciem kształcenia na uczelni.
- ▶ Absolwenci, którzy pracowali w trakcie studiów znacznie częściej niż pozostali wykonywali czynności zawodowe po zakończeniu studiów.
- ▶ Regularne wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu nauki.

Ocena procesów kształcenia na UW

- ▶ Program studiów, zarówno ogólnie, jak i pod względem sześciu analizowanych aspektów (przydatny w przyszłej pracy, nowoczesny, wysoki poziom kształcenia, oferuje studentom możliwości zdobycia umiejętności zawodowych, oferuje studentom możliwości zebrania doświadczeń zawodowych, spójny, zawiera wszystkie potrzebne treści nauczania) oceniają absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych.
- ▶ Najniżej z zasady ocenianym efektem kształcenia na Uniwersytecie Warszawskim okazały się kompetencje personalne i społeczne.
- ▶ Badani absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych najbardziej doceniali efekty kształcenia uzyskane podczas swoich studiów.
- ▶ Podczas ważnych decyzji podczas studiów, wedle deklaracji, studenci kierują się przede wszystkim rozwojem własnych zainteresowań niż potrzebą zwiększenia swoich szans na rynku pracy.
- ▶ Badani zasadniczo nisko oceniają wsparcie otrzymywane od uczelni w poszukiwaniu pracy – zarówno ze strony ich jednostki dydaktycznej, jak i Uniwersytetu Warszawskiego jako całości.

Wsparcie absolwentów na rynku pracy

- ▶ Większość badanych negatywnie ocenia wsparcie dla absolwentów na rynku pracy ze strony uczelni.
- ▶ Większość badanych nie miała kontaktu ani z Biurem Karier UW, ani z Akademickim Inkubatorem Przedsiębiorczości.
- ▶ Badani źle oceniają sytuację absolwentów na rynku pracy.
- ▶ Badani źle oceniają zarówno działania rządu mające na celu wspieranie zatrudnienia absolwentów szkół wyższych i działania publicznych służb zatrudnienia dotyczące zwalczania bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych.

Plany i aspiracje zawodowe absolwentów

- ▶ Absolwenci UW zaraz po ukończeniu studiów częściej niż pół roku później deklarowali chęć podjęcia lub kontynuacji nauki w kraju w ciągu najbliższego roku.
- ▶ Absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych niżej oceniali znaczenie braku zagrożenia zwolnieniem z pracy i stałej umowy o pracę niż absolwenci pozostałych kierunków.
- ▶ Pracujący absolwenci UW uznawali pracę w zawodzie za mniej istotną niż niepracujący.
- ▶ Zdecydowanie najwyższe aspiracje płacowe deklarują absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych, a najniższe – humanistycznych.
- ▶ Ponad 70% pracujących absolwentów UW chciałoby docelowo pracować na umowę o pracę na czas nieokreślony.
- ▶ Absolwenci kierunków społeczno-ekonomicznych pracują w preferowanej formie docelowego zatrudnienia częściej niż absolwenci pozostałych kierunków.

Sposoby poszukiwania pracy przez absolwentów

- ▶ Znaczna większość badanych absolwentów Uniwersytetu pracowała w momencie badania: pracujący stanowili 69% uczestników pierwszego pomiaru i 73% uczestników drugiej fali.
- ▶ Więcej niż co trzeci absolwent (36%) kontynuował zatrudnienie podjęte już w czasie studiów, natomiast jedna osoba na osiem nie zaczynała poszukiwań zatrudnienia - głównie ze względu na kontynuację nauki.
- ▶ Badania wskazują, że jeśli ktoś chce mieć pewność, że po studiach będzie miał pracę – powinien zatroszczyć się o to jeszcze w trakcie ich trwania. Dotyczy to w szczególności absolwentów kierunków społecznych i humanistycznych.
- ▶ Z punktu widzenia ogółu absolwentów najsukuczniejsze są dwie ścieżki poszukiwania pracy: przez przeglądanie ogłoszeń w prasie bądź Internecie oraz przez znajomych.
- ▶ Absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych dość często są w ogóle zwolnieni z problemów poszukiwania zatrudnienia – co czwarty pracujący absolwent tych kierunków stwierdził, że nie musiał szukać pracy, gdyż pracodawca sam go znalazł zanim zdecydował się zabrać za poszukiwanie pracy.
- ▶ Generalnie wydaje się, że absolwenci UW w znacznej większości nie napotykają na problemy w dostępie do rynku pracy: jeśli podejmują decyzję o wejściu na ten rynek, to dość szybko znajdują zatrudnienie.
- ▶ Wśród osób, którym nie udało się znaleźć zatrudnienia, nadreprezentowani byli przedstawiciele nauk humanistycznych oraz osoby mieszkające poza Warszawą.

Czynniki decydujące o sukcesie na rynku pracy

- ▶ Wiedza ze studiów była wskazywana jako czynnik sukcesu rzadziej niż rekomendacje znajomych, a największe znaczenie przypisywano motywacji do pracy i umiejętnościom interpersonalnym.
- ▶ Czynniki sukcesu były postrzegane różnie w zależności od obszarów kształcenia. Absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych najczęściej wskazywali wiedzę zdobytą w czasie studiów, absolwenci kierunków społecznych – motywację do pracy, a humaniści – znajomość języków obcych.
- ▶ Brak doświadczenia zawodowego był najczęściej wskazywany jako bariera utrudniająca znalezienie pracy, a jednocześnie zdobyte w trakcie studiów doświadczenie zawodowe znajdowało się wśród najczęściej wskazywanych czynników sukcesu na rynku pracy.
- ▶ Ze względu na to, że wielu absolwentów kontynuowało naukę na kolejnych poziomach studiów, dodatkowym kryterium, które musiało spełniać poszukiwane przez nich zatrudnienie była dostateczna ilość wolnego czasu, aby można było pogodzić pracę z nauką.
- ▶ Osoby, które odniosły sukces na rynku pracy zapytane o przyczyny bezrobocia absolwentów, wskazują najczęściej brak elastyczności bezrobotnych absolwentów, którzy nie są gotowi zaakceptować pracy niezgodnej z kwalifikacjami lub nisko płatnej. Z wywiadów z pracodawcami i absolwentami wiadomo jednak, że zbyt długie akceptowanie zatrudnienia poniżej kwalifikacji powoduje, że z czasem coraz trudniej jest znaleźć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie czy o zadowalającym poziomie płacy.

Rynek pracy z perspektywy badań jakościowych

- ▶ Badanie pokazało, że główną osią różnicującą ocenę studiów pod kątem szans na rynku pracy jest obszar kształcenia. Studenci kierunków matematycznych i przyrodniczych nie mają w czasie studiów praktycznie kontaktów z rynkiem pracy, gdyż ich studia wymagają znacznego zaangażowania czasowego i wysiłku intelektualnego. Jednocześnie studenci ci nie martwią się o przyszłe zatrudnienie mając przekonanie, że praca „się znajdzie” – częściowo pokładają przy tym zaufanie w prestiżu Uczelni, częściowo zaś – mają możliwości zapoznania się z ofertami pracodawców, którzy przychodzą z nimi bezpośrednio na wydziały.
- ▶ Wydaje się, że podjęcie aktywności zawodowej lub społecznej w trakcie studiów na kierunkach humanistycznych i społecznych jest wręcz niezbędne z punktu widzenia możliwości zdobycia satysfakcjonującego zatrudnienia. Studenci o tym wiedzą i wielu z nich poszukuje już na studiach zatrudnienia jak najbardziej zgodnego z kierunkiem kształcenia.
- ▶ Absolwenci dostrzegają, że podjęcie jakiejkolwiek pracy podczas studiów – nawet tej w ramach praktyk obowiązkowych – jest bardzo ważne z punktu widzenia przyszłego zatrudnienia. Z drugiej strony zbyt długa praca dorywcza, poniżej kwalifikacji staje się swego rodzaju pułapką utrudniającą wejście na główny rynek pracy.
- ▶ Fakt, że w wielu dziedzinach już w trakcie studiów można podjąć pełnoetatową pracę związaną ze studiowanym kierunkiem może sugerować, że pięcioletnie studia w tej dziedzinie są niepotrzebne, a można byłoby zastąpić je pomaturalnym przygotowaniem zawodowym.
- ▶ Badani absolwenci i studenci – szczególnie ci z kierunków humanistycznych i społecznych porównywali czasem odbyte studia z podobnymi na Zachodzie i dostrzegali, że tam nie było tyle wolnego czasu. Wydaje się więc, że czas studiów można byłoby wykorzystać bardziej efektywnie – np. na praktyczne przygotowanie zawodowe.
- ▶ Zarówno studenci, jak absolwenci na ogół optymistycznie podchodzą do swoich szans na rynku pracy, co wynika ze specyficznej sytuacji rynku warszawskiego. Wielu absolwentów wręcz mówiło, że nie znają osób, które bardzo długo poszukiwałyby pracy po ukończeniu studiów – ewentualne znane im przypadki długo nie podejmujących pracy po ukończeniu studiów, to kobiety, które urodziły kilkoro dzieci.
- ▶ Badanie ujawniło istnienie przynajmniej dwóch głównych segmentów rynku pracy, w których poszukują i znajdują zatrudnienie absolwenci UW. Nie wszyscy podejmują wysiłek, by znaleźć się w pierwszym segmencie – rynku pracy dla młodych specjalistów, którzy już w czasie studiów mogą pochwalić się rozmaitymi osiągnięciami zarówno naukowymi jak zawodowymi. Wielu absolwentów poszukuje zatrudnienia w zawodach, w których wykształcenie uniwersyteckie nie jest niezbędne.
- ▶ Niektórzy pracodawcy wskazują, iż bywa tak, że to nie kształcenie uniwersyteckie odpowiada za wysoki poziom absolwentów określonych uczelni, ale mechanizmy selekcji na te studia. Trafiają tam najlepsi kandydaci, bo te uczelnie mają od lat opinię najlepszych – zatem za dobrą renomą absolwentów tych uczelni stoi w dużej mierze mechanizm konkurencyjnego doboru studentów.
- ▶ Bardzo efektywnym sposobem komunikowania się pracodawców ze studentami UW są specjalistyczne zajęcia dydaktyczne prowadzone przez przedstawicieli pracodawców. Takie kontakty są ważne zarówno z punktu widzenia odpowiedniego przygotowania zawodowego absolwentów, jak też z punktu widzenia pracodawców, którzy zyskują możliwości przedstawienia swojej oferty zatrudnienia bardzo szerokiemu gronu odbiorców.

Zatrudnialność absolwentów w świetle danych z rejestrów

- ▶ Absolwenci UW w zdecydowanej większości znajdują zatrudnienie po studiach.
- ▶ Wśród absolwentów UW z lat 2007 i 2008 od stycznia 2007 do grudnia 2011 podejmowanie pracy wyłącznie na etat jest zdecydowanie dominującą formą zatrudnienia. Zlecenie częściej uzupełnia etat niż go zastępuje. Uzyskane wyniki każą odrzucić hipotezę o powszechności tzw. umów śmieciowych wśród absolwentów UW. Odsetki osób zatrudnionych na zlecenie i samozatrudnionych są znacznie niższe i zbliżone do siebie. Dotyczy to zarówno absolwentów studiów I stopnia, jak i studiów II stopnia i studiów jednolitych magisterskich.
- ▶ Praca zdobywana przez absolwentów UW z lat 2007 i 2008 była w ciągu pierwszych lat po studiach bardzo stabilna.
- ▶ Absolwenci UW z lat 2007 i 2008 uzyskiwali pracę etatową w bardzo krótkim okresie od ukończenia studiów.
- ▶ Praca podejmowana przez licencjatów ma mniej stały charakter niż praca podejmowana przez absolwentów z tytułem magistra.
- ▶ Przez cały okres badania (styczeń 2007 – grudzień 2011) pracujący absolwenci studiów magisterskich UW uzyskiwali średnio zarobki powyżej średnich zarobków w sektorze przedsiębiorstw.
- ▶ Zarobki etatowe licencjatów, wprawdzie niższe od zarobków magistrów w tym samym czasie, w badanym okresie wykazywały nieco silniejszą tendencję wzrostową.

4. Aktywność zawodowa studentów

Charakterystykę sytuacji zawodowej absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego warto poprzedzić opisem ich aktywności na rynku pracy we wcześniejszej fazie tj. w momencie kiedy jeszcze kształcili się na uczelni. Na tym etapie kształcenia pewna część studentów w sposób bardziej lub mniej świadomy rozpoczyna budować swoją przyszłą karierę zawodową. Zebrane w czasie studiów doświadczenia z rynku pracy w wielu przypadkach stanowią ważne atrybuty absolwenta po zakończeniu studiów, w okresie poszukiwania pierwszej pracy. Jak wskazują wyniki badań empirycznych doświadczenie zawodowe jest jednym z kluczowych kryteriów jakim kierują się pracodawcy w trakcie procesu rekrutacji pracowników¹. W efekcie osoby, które już w trakcie nauki na uczelni łączą kształcenie z czynnościami zawodowymi, po zakończeniu studiów pracują częściej niż ci, którzy nie mają doświadczeń zawodowych z okresu studiów².

W tym rozdziale została scharakteryzowana aktywność zawodowa studentów Uniwersytetu Warszawskiego. W celu opisu tego aspektu działalności osób kształcących się na UW wykorzystano informacje z systematycznie prowadzonych ogólnouniwersyteckich badań ankietowych wśród studentów w latach 2008-2012. Wtórna analiza zgromadzonego materiału empirycznego umożliwia scharakteryzowanie wybranych aspektów pracy zawodowej studentów oraz określenie charakterystyk, które różnicują objętą badaniami zbiorowość w kontekście pracy zarobkowej, a więc określenia uwarunkowania aktywności zawodowej osób kształcących się na Uniwersytecie Warszawskim.

4.1. Poziom aktywności zawodowej studentów

Na wstępie charakterystyki poziomu aktywności zawodowej studentów naszej uczelni należy zastrzec, że prezentowane wyniki badań opierają się na analizie odpowiedzi na pytanie „Czy obecnie pracujesz zarobkowo?”, a więc odnoszą się jedynie do poziomu aktywności zawodowej studentów w okresie realizacji *Ogólnouniwersyteckiej Ankiety Jakości Kształcenia na UW*. Oznacza to, że udział osób mających doświadczenia zawodowe wśród studentów naszej uczelni jest z pewnością wyższy, gdyż część z nich pracowała w trakcie studiów przed okresem poprzedzającym badanie³.

W świetle zgromadzonego materiału można stwierdzić, że duża część spośród osób kształcących się na Uniwersytecie Warszawskim wykonuje pracę zawodową.

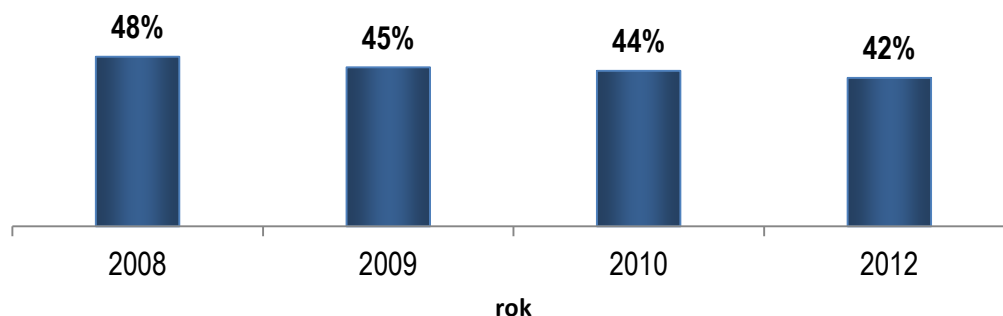
Innymi słowy łączenie aktywności zawodowej i nauki jest częstym doświadczeniem wśród osób zdobywających wyższe wykształcenie na Uniwersytecie Warszawskim – blisko połowa objętych badaniem respondentów przyznało, że wykonuje pracę zawodową. Na przestrzeni ostatnich lat poziom aktywności zawodowej studentów UW uległ nieznacznemu obniżeniu. O ile w 2008 r. 48% respondentów deklarowało wykonywanie czynności zawodowych, to pod koniec analizowanego okresu tj. w 2012 r. nieco mniej, bo 42% spośród objętych badaniem studentów twierdziło, że wykonuje pracę zawodową. Nie zmienia to jednak faktu, że znacząca część studentów Uniwersytetu Warszawskiego w momencie zakończenia studiów ma już pierwsze doświadczenia zawodowe, które mogą okazać się przydatne w trakcie poszukiwania zatrudnienia.

1 Por. Raport z badań w projekcie Uczelnia przyjazna pracodawcom, red. Łukasz Arendt, Warszawa 2010, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

2 Por. Maria Cwiągalska, Paulina Hojda, Mariola Ostrowska – Zakrzewska, *Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego rocznik 2009/2010*. Absolwenci studiów magisterskich i licencjackich, Kraków 2010, UJ.

3 Potwierdzają to dane z naszych badań w 2010 i 2012 roku, gdzie poza pytaniem o aktualną pracę zarobkową, do respondentów zostało skierowane pytanie o wykonywanie pracy zawodowej kiedykolwiek w trakcie studiów. Okazało się, że około 70% studentów deklarowało wykonywanie kiedykolwiek pracy; wówczas gdy około 40% badanych stwierdziło, że wykonuje pracę zarobkową obecnie.

Rysunek 4.1.1. Procent studentów deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej w kolejnych latach badania.



Tendencję obniżania się poziomu aktywności zawodowej wśród studentów UW należy raczej wiązać z pogarszającą się koniunkturą gospodarczą w kraju, w szczególności z sytuacją na warszawskim rynku pracy, niż ze zmianą składu badanej zbiorowości (por. aneks tabela 4.1.1). Okazuje się, że w latach 2009 - 2010 r. udział studentów trybu niestacjonarnego - a więc tych, którzy częściej pracują zawodowo - był wyższy niż w 2008 r., a mimo to udział pracujących studentów w tym okresie był niższy niż w 2008 roku.

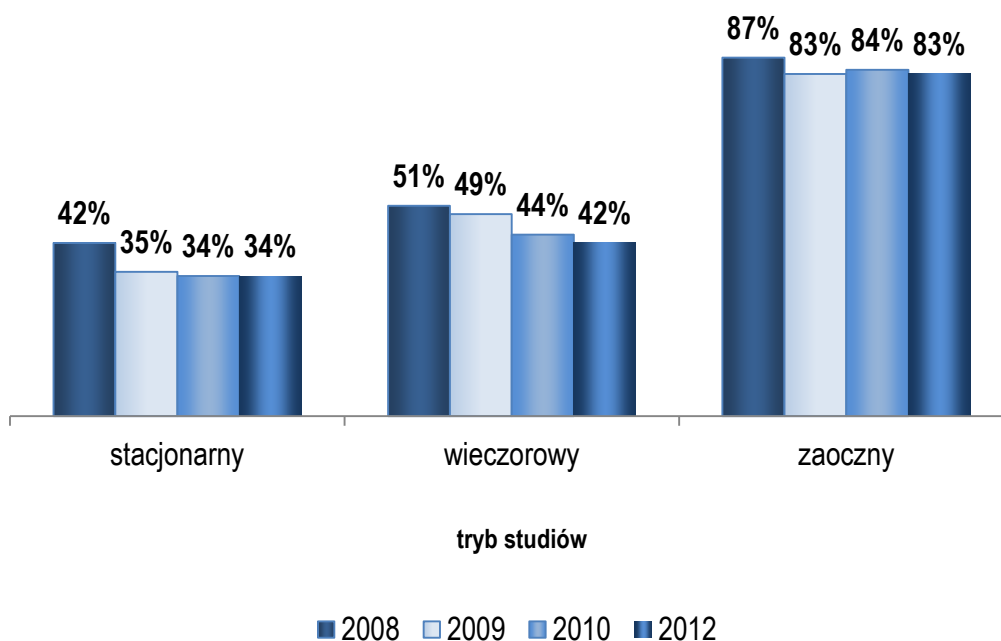
Aktywność zawodowa wśród osób kształcących się na UW uwarunkowana jest bardzo wyraźnie przez tryb kształcenia. Studenci zdobywający wykształcenie w trybie stacjonarnym wyraźnie rzadziej niż ci kształcący się trybem niestacjonarnym (tj. osoby zdobywające wykształcenie w trybie wieczorowym lub zaocznym) wykonują pracę zawodową. Takiej prawidłowości należało oczekiwać, gdyż studia w trybie niestacjonarnym są kierowane przede wszystkim do osób, które pracują zawodowo lub w trakcie studiów będą mogły łączyć obowiązki studenckie z czynnościami zawodowymi⁴.

Wśród osób studentów stacjonarnych ponad 1/3 respondentów - w każdym z okresów badania - utrzymywała, że w trakcie studiów wykonywała pracę zawodową. W podzbiorowości studentów wieczorowych frakcja osób wykonujących pracę zarobkową była nieco wyższa niż wśród osób kształcących się w trybie stacjonarnym. Zaś największy udział osób pracujących występował wśród tych badanych, którzy kształcili się w trybie zaocznym – niezależnie od okresu analizy w tej podzbiorowości ponad 80% deklarowało wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów.

Warto zwrócić uwagę także i na fakt, że na początku analizowanego okresu w każdej podzbiorowości studentów wyróżnionych według trybu studiów udział osób pracujących był wyższy niż w 2012 roku. Dane te potwierdzają przypuszczenie o pogarszającej się sytuacji na warszawskim rynku pracy w wyniku spowolnienia gospodarczego. Dynamika spadku udziału pracujących była największa wśród osób kształcących się w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym wieczorowym, zdecydowanie niższy spadek aktywności zawodowej niż w tych dwóch wcześniej wymienionych podzbiorowościach wystąpił w analizowanym okresie wśród osób kształcących się na UW w trybie zaocznym.

⁴ Zajęcia dla studentów kształcących się w trybie zaocznym lub wieczorowym odbywają się w takich dniach lub terminach, które dla większości pracowników są dniami lub terminami wolnymi od pracy.

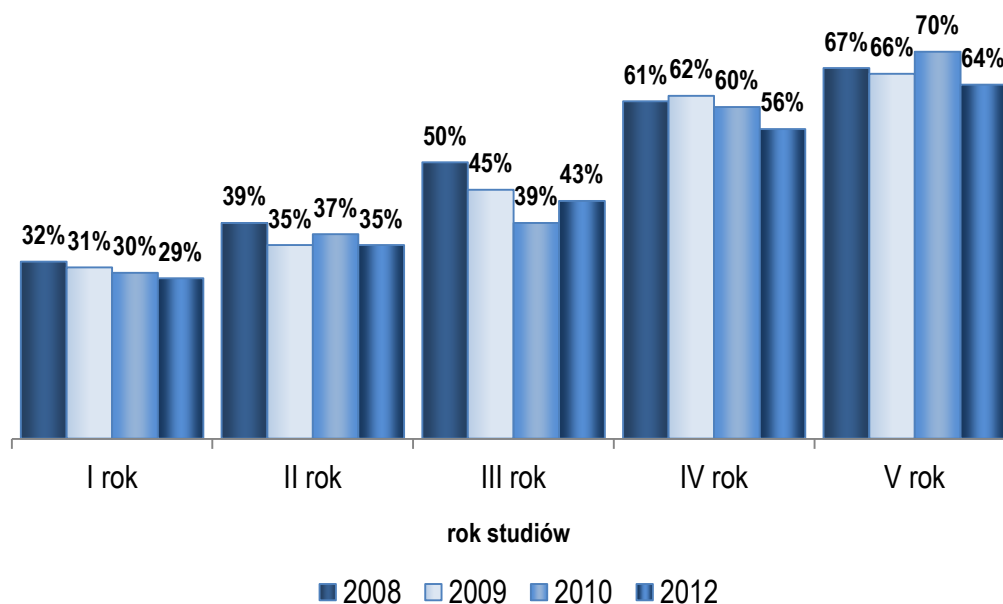
Rysunek 4.1.2 Procent studentów deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej według trybu studiów w kolejnych latach badania.



Czynnikiem różnicującym poziom aktywności zawodowej studentów okazał się poziom kształcenia (por. aneks tabela 4.1.2). W podzbiorowości osób kształcących się na studiach I stopnia udział tych, którzy wykonywali pracę zarobkową był najniższy. Wśród respondentów ze studiów jednolitych magisterskich udział pracujących był nieznacznie wyższy niż wśród osób zdobywających wykształcenie na studiach I stopnia, choć warto odnotować, że w 2012 r. obserwowany poziom aktywności zawodowej w tych dwóch podzbiorowościach był identyczny. Największy udział wykonujących pracę zarobkową – w każdym z analizowanych okresów - występował wśród osób kształcących się na uzupełniających studiach magisterskich.

Wyniki badania unaoczniające związki między stopniem aktywności zawodowej studentów a poziomem studiów nasuwają przypuszczenie, że głównym uwarunkowaniem pracy w trakcie kształcenia na naszej uczelni jest nie tyle poziom kształcenia, co rok studiów. W celu scharakteryzowania badanej zbiorowości pod względem czasu kształcenia, a więc pośrednio doświadczeń studiowania, w celach prezentacyjnych przeliczono rok studiów dla studentów II stopnia w taki sposób, że studentom pierwszego roku studiów II stopnia przypisano czwarty rok studiów, zaś studentom drugiego roku studiów II stopnia – piąty rok studiów. Wyniki analizy pokazują – niezależnie od badanego okresu – stabilne prawidłowości wyrażające się tym, że **studenci starszych roczników wyraźnie częściej wykonują prace zarobkowe niż ich koledzy z młodszych lat studiów.**

Rysunek 4.1.3. Procent studentów deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej według roku studiów w kolejnych latach badania



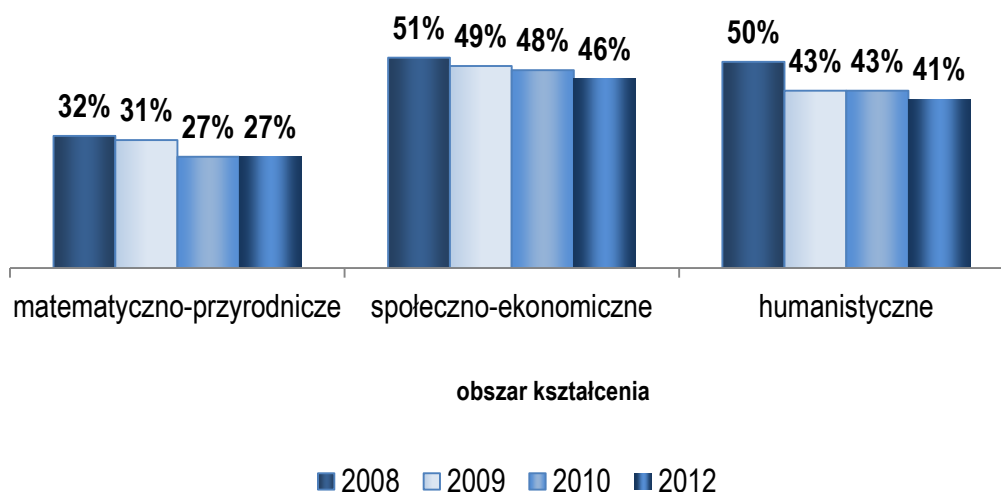
O ile na pierwszych dwóch latach studiów jedynie około 1/3 studentów angażuje się w działalność zarobkową, to już na czwartym roku studiów udział studentów wykonujących pracę zarobkową przekracza 50%, natomiast na ostatnim roku już blisko dwóch na trzech studentów pracuje.

Wzrost frakcji pracujących studentów wraz z rokiem studiów jest szczególnie wyraźny wśród osób kształcących się na studiach stacjonarnych (por. aneks tabela 4.1.3). Przykładowo w 2012 r. wśród studentów stacjonarnych na pierwszym roku wykonywanie prac zarobkowych deklarowało 22% respondentów, wówczas gdy na ostatnim roku studiów w tej podzbiorowości analogiczny wskaźnik był ponad dwa razy wyższy i wyniósł 52%. Natomiast **wśród osób kształcących się w trybie zaocznym** zależności między rokiem studiów a poziomem aktywności studentów w badanym okresie były najslabsze. Na pierwszym roku studiów zaocznych udział osób pracujących przekraczał 70% - co wskazuje, że na kształcenie w tym trybie decydują się w większości osoby pracujące.

Wyraźnym **uwarunkowaniem wykonywania pracy zawodowej w trakcie kształcenia na uczelni okazał się obszar kształcenia.**

W podzbiorowości osób kształcących się na studiach matematyczno-przyrodniczych udział tych, którzy wykonywali pracę zarobkową był najniższy. Wśród studentów studiów nauk humanistycznych i społeczno-ekonomicznych frakcja wykonujących pracę zarobkową była wyraźnie wyższa niż wśród osób zdobywających wykształcenie na studiach matematyczno-przyrodniczych. Niemniej warto podkreślić, że to **studenci nauk społeczno-ekonomicznych**, w każdym z analizowanych okresów, **charakteryzowali się najwyższym poziomem aktywności zawodowej.**

Rysunek 4.1.4. Procent studentów deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej według obszaru kształcenia w kolejnych latach badania

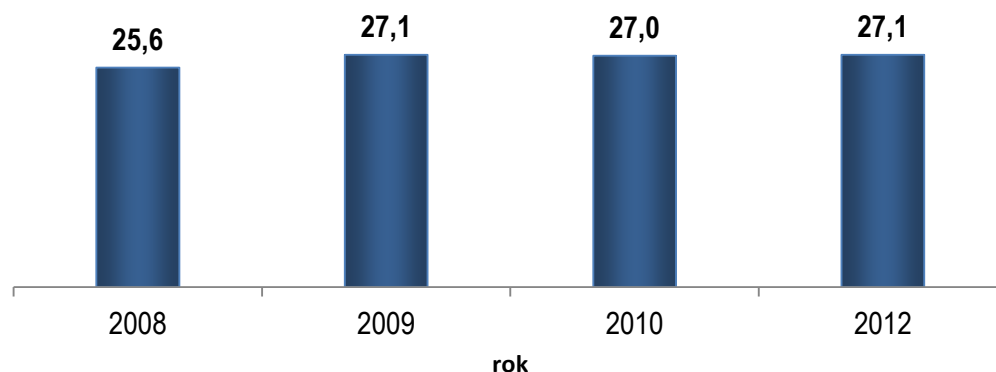


Opisana powyżej prawidłowość między obszarem kształcenia a poziomem aktywności zawodowej studentów ulega pewnej zmianie, wówczas gdy w analizie została wykorzystana dodatkowa informacja o trybie studiów (por. aneks tabela 4.1.4). W każdej podzbiorowości studentów wyodrębnionych według trybu studiów osoby kształcące się w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych charakteryzowały się najniższym poziomem aktywności zawodowej. Natomiast między osobami kształcącymi się na studiach społeczno-ekonomicznych i humanistycznych ujawniają się pewne **różnice w zależności od trybu studiów. I tak w podzbiorowościach osób kształcących się na studiach stacjonarnych wśród studentów nauk humanistycznych frakcja pracujących** była nieznacznie wyższa niż wśród respondentów reprezentujących nauki społeczno-ekonomiczne. Z kolei w podzbiorowości studentów trybu zaocznego nieco większy udział pracujących występuje **wśród tych, którzy kształcą się w zakresie nauk społeczno-ekonomicznych niż humanistycznych.**

4.2. Wymiar czasu pracy studentów

Uzupełnieniem obrazu poziomu aktywności zawodowej osób kształcących się na Uniwersytecie Warszawskim jest charakterystyka czasu jaki poświęcają oni na działalność zarobkową.

Rysunek 4.2.1. Przeciętna liczba godzin pracy w tygodniu w kolejnych latach badania.

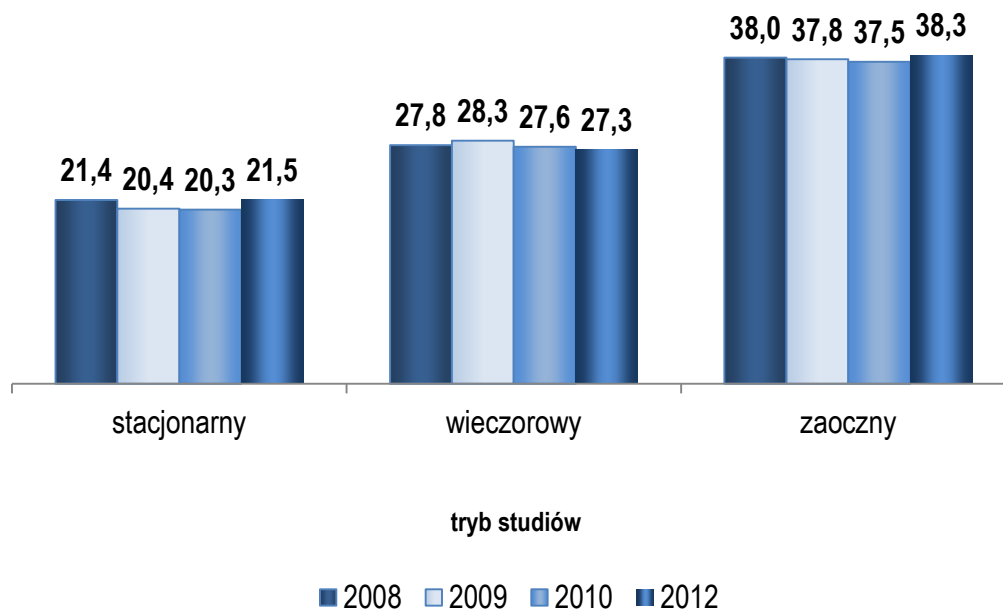


- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Jak pokazują wyniki – dość stabilne w latach 2008 - 2012 – pracujący studenci naszej uczelni przeznaczają, przeciętnie w tygodniu, około 27 godzin na pracę zawodową. Czyli przeliczając czas pracy na część wymiaru pełnego etatu można powiedzieć, że przeciętny **pracujący student UW wykonuje swoje czynności zawodowe w wymiarze 2/3 etatu.**

Czynnikiem różnicującym czas pracy zawodowej studentów, tak jak można było się spodziewać, okazał się tryb studiów. W podzbiorowości osób kształcących się w trybie stacjonarnym, przeciętny czas pracy – w badanym okresie – oscylował wokół wartości 21 godzin na tydzień. Co oznacza, że **pracujący studenci stacjonarni wykonują czynności zawodowe wymiarze 1/2 etatu.** Wśród studentów trybu niestacjonarnego wieczorowego przeciętny czas pracy – w badanym okresie – oscylował wokół wartości 28 godzin na tydzień, czyli osoby takie angażowały się w pracę zawodową w wymiarze 2/3 etatu. Najwyższy przeciętny tygodniowy czas pracy występował w podzbiorowości pracujących studentów kształcących się w trybie zaocznym.

Rysunek 4.2.2. Przeciętna liczba godzin pracy w tygodniu według trybu studiów w kolejnych latach badania.

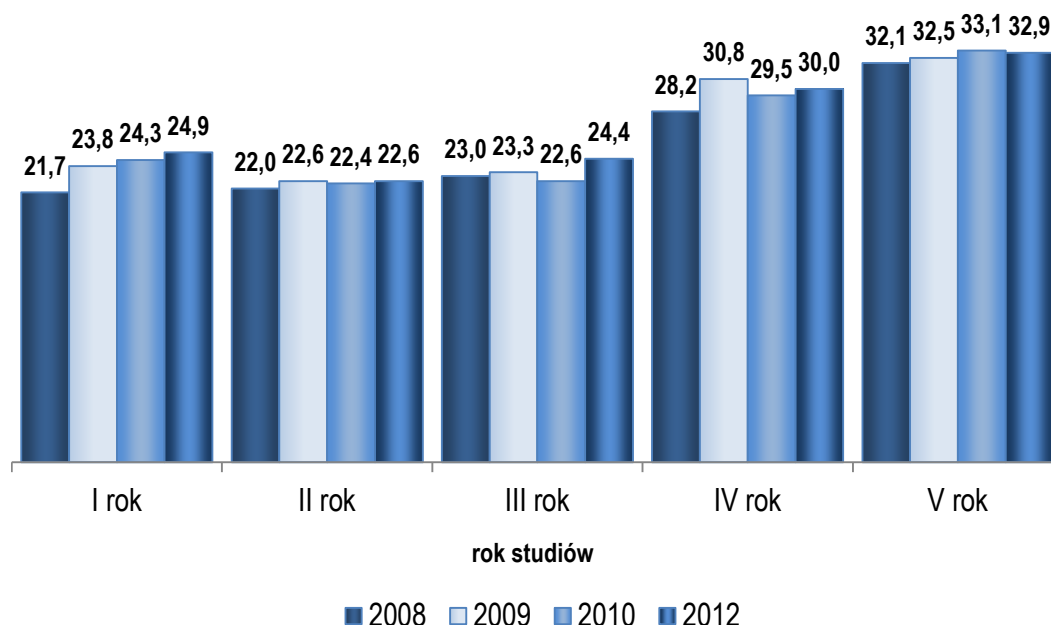


- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

W kategorii studentów trybu zaocznego w analizowanym okresie przeciętny czas pracy oscylował wokół wartości 38 godzin na tydzień. Co innymi słowy oznacza, że przeważająca większość spośród pracujących studentów trybu zaocznego wykonuje czynności zawodowe w wymiarze pełnego etatu.

Na podstawie zgromadzonego materiału empirycznego można stwierdzić, że występuje wyraźna zależność między czasem pracy a rokiem studiów. Prawidłowość polega na tym, że **studenci młodszych lat (roku I, II, III) przeznaczają na czynności zawodowe przeciętnie mniej czasu niż ich koledzy z ostatnich lat studiów**. O ile studenci młodszych roczników przeciętnie pracują w wymiarze około 21-24 godzin tygodniowo, to studenci IV na pracę zawodową poświęcają, średnio biorąc około 30 godzin, natomiast studenci V roku już około 33 godzin.

Rysunek 4.2.3. Przeciętna liczba godzin pracy w tygodniu studentów według roku studiów w kolejnych latach badania.

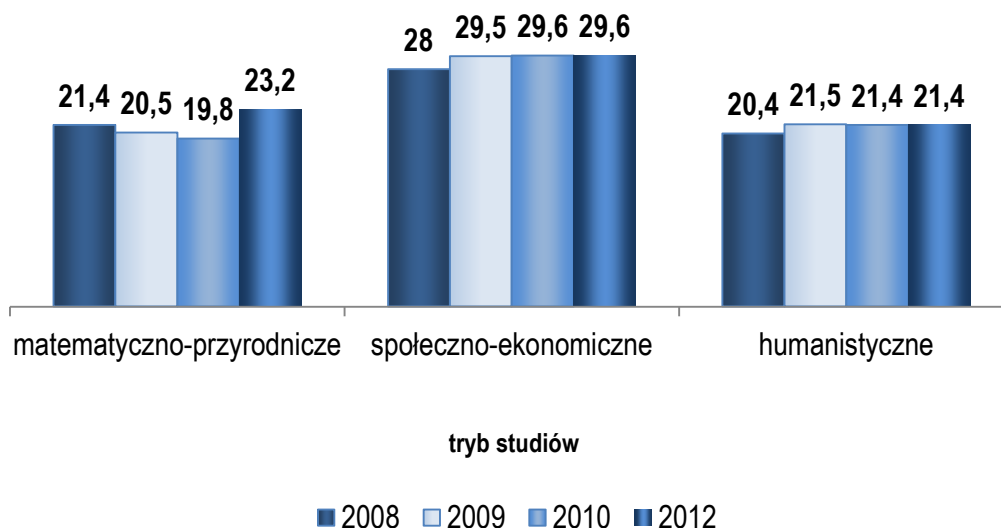


- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Zależność między czasem poświęcanym na pracę zawodową a rokiem studiów jest silnie uwarunkowana przez tryb studiów (por. aneks tabela 4.2.1). Występuje ona w zasadzie tylko wśród osób kształcących się w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym wieczorowym. Przykładowo w 2012 r. przeciętny tygodniowy czas pracy studentów I roku studiów stacjonarnych wyniósł 19,0 godzin, wówczas gdy studenci V roku tego trybu pracowali zawodowo 27,2 godziny tygodniowo. Z kolei w podzbiorowości osób zdobywających wykształcenie w trybie niestacjonarnym wieczorowym analogiczne parametry charakteryzujące czas pracy dla I roku wyniosły przeciętnie 26,7 i dla V roku 35,7 godzin pracy na tydzień. Jak się wydaje uzyskane wyniki dobrze oddają wymogi współczesnego rynku pracy. Pracodawcy są gotowi zatrudniać studentów, jednak oczekują od nich znacznego zaangażowania w pracę. Studenci - zwłaszcza z młodszych roczników na studiach stacjonarnych - stają przed trudnym wyborem: czy podjąć pracę kosztem czasu przeznaczanego na naukę i rozrywkę, czy też nie podejmować pracy ryzykując przyszłe problemy ze znalezieniem zatrudnienia.

Czynnikiem różnicującym przeciętny tygodniowy czas pracy studentów okazał się obszar kształcenia.

Rysunek 4.2.4. Przeciętna liczba godzin pracy w tygodniu studentów według obszarów kształcenia w kolejnych latach badania.



- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

W każdym z okresów badań odnotowujemy identyczną prawidłowość, polegającą na tym, że **pracujący studenci kierunków społeczno-ekonomicznych w tygodniu przeznaczali wyraźnie – blisko 1,5 razy – więcej czasu na aktywność zawodową niż osoby kształcące się na kierunkach humanistycznych i matematyczno-przyrodniczych.**

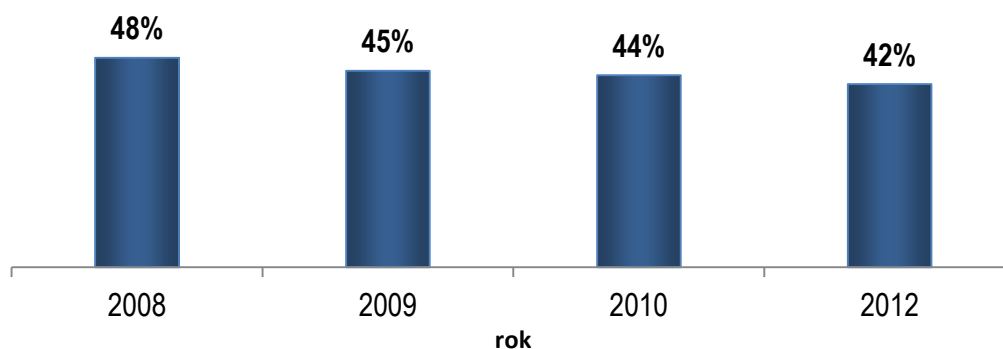
Występujące związki między obszarem kształcenia a tygodniowym czasem pracy studentów są jednak bardziej złożone, gdyż na kształt zależności wpływa także i tryb studiów (por. aneks tabela 4.2.2). I tak wśród pracujących studentów kształcących się w trybie stacjonarnym najwyższym przeciętnym, tygodniowym czasem pracy charakteryzowali się studenci kierunków społeczno-ekonomicznych, nieco mniej czasu na pracę zarobkową poświęcali studenci kierunków matematyczno-przyrodniczych, zaś najkrótszym czasem pracy charakteryzowały się osoby kształcące się na kierunkach humanistycznych. Analogicznie układała się prawidłowość wśród badanych kształcących się w trybie niestacjonarnym zaocznym. Natomiast wśród studentów zdobywających wyższe wykształcenie w trybie niestacjonarnym wieczorowym przeciętnie biorąc najwyższym czasem pracy cechowali się studenci kierunków matematyczno-przyrodniczych, wyprzedając pod tym względem osoby kształcące się w zakresie nauk społeczno-ekonomicznych, których przeciętny czas pracy był z kolei wyższy niż wśród studentów kierunków humanistycznych.

4.3 Związki między wykonywaną pracą zawodową w trakcie studiów a kierunkiem kształcenia

Z pewnością bardzo ważnym aspektem aktywności zawodowej studentów jest nie tylko skala zjawiska, czy wymiar czasu pracy, ale także i to jakiego rodzaju pracę oni wykonują. Ważną charakterystyką pracy studentów jest to, czy ma ona na celu jedynie funkcje ekonomiczne sprowadzające się wyłącznie do podwyższenia stanu studenckich finansów, czy też wykonywana praca ma bardziej złożone funkcje, wśród których są i te związane ze zdobywaniem doświadczeń w zawodzie, a więc nabywanie profesjonalnych umiejętności i kompetencji, które będą przydatne po zakończeniu kształcenia na uczelni w przyszłej karierze zawodowej. Starając się zdiagnozować ten wymiar pracy zawodowej osób kształcących się na naszej uczelni w każdej z edycji *Ogólnouniwersyteckiej Ankiety Oceniającej Jakość Kształcenia na UW* znalazło się pytanie kierowane jedynie do pracujących studentów dotyczące tego, czy wykonywana przez nich praca zarobkowa wiąże się z kierunkiem studiów.

Na podstawie zgromadzonego materiału można powiedzieć, że **duża część – prawie połowa – studentów Uniwersytetu Warszawskiego wykonuje taką pracę, która w ich przekonaniu pozostaje w związkach z kierunkiem studiów**. W okresie 2008 – 2012 co prawda odnotowuje się obniżenie frakcji takich, które uważają, że ich aktywność zawodowa pozostaje w związku z kierunkiem kształcenia na uczelni. Spadek frakcji studentów uznających, że ich praca pozostaje w związkach z kierunkiem kształcenia – przypuszczalnie – należy wiązać ze spowolnieniem gospodarczym, które przełożyło się na mniejsze możliwości studentów w zakresie znalezienia takiej pracy, której specyfika wiązała się ze studiami. Niemniej nawet w 2012 roku, a więc okresie kiedy udział studentów wykonujących pracę zgodną z kierunkiem był najniższy, to jednak frakcja takich osób przekraczała 40%.

Rysunek 4.3.1. Procent studentów uznających, że ich praca zawodowa wiąże się z kierunkiem studiów w kolejnych latach badania.



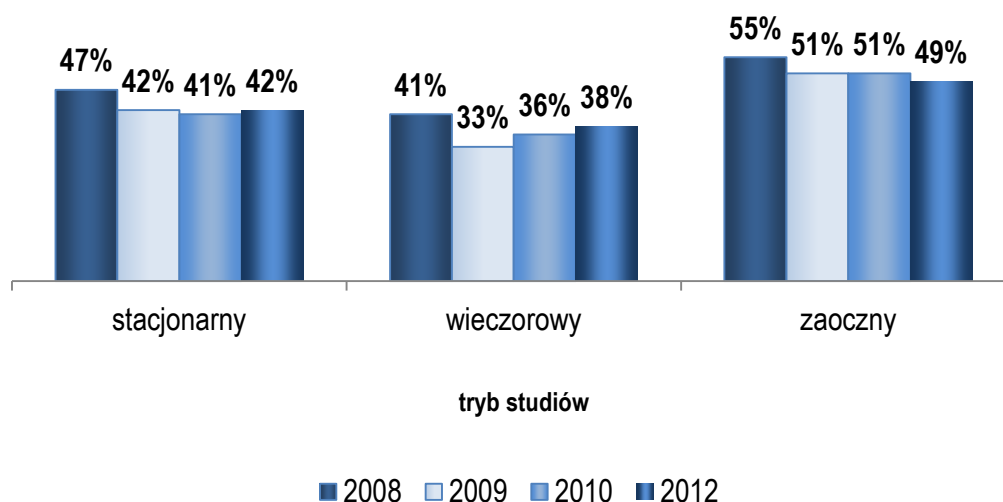
- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Udział studentów, którzy wykonują pracę zawodową zgodną z kierunkiem kształcenia na uczelni był zróżnicowany w zależności od trybu studiów i występował w każdym z analizowanych okresów. **Wśród osób kształcących się trybem niestacjonarnym zaocznym występuje największy udział studentów wykonujących pracę zgodną z kierunkiem studiów – około połowa pracujących studentów tego trybu deklarowała wykonywanie pracy zawodowej zgodnej z kierunkiem kształcenia na**

Uniwersytecie. Wyraźnie mniej takich osób było wśród studentów trybu stacjonarnego. Natomiast najmniejszy udział studentów wykonujących pracę pozostającą w związkach z kierunkiem kształcenia występował wśród pracujących respondentów zdobywających wyższe wykształcenie w trybie niestacjonarnym wieczorowym. Uzyskane wyniki potwierdzają zatem przypuszczenie, że na studia w trybie zaocznym decydują się osoby pracujące, które wybierają kierunek pod kątem wykonywanego zawodu. W trakcie zdobywania wykształcenia na UW zamierzają podnieść swoje zawodowe umiejętności i kwalifikacje. A w niektórych przypadkach motywacją do podjęcia studiów może być konieczność uzyskania odpowiedniego dyplomu dającego formalne uprawnienia do wykonywania aktualnego zawodu.

Na podstawie zgromadzonego materiału można stwierdzić, że występuje wyraźna zależność między rokiem studiów a rodzajem wykonywanej pracy.

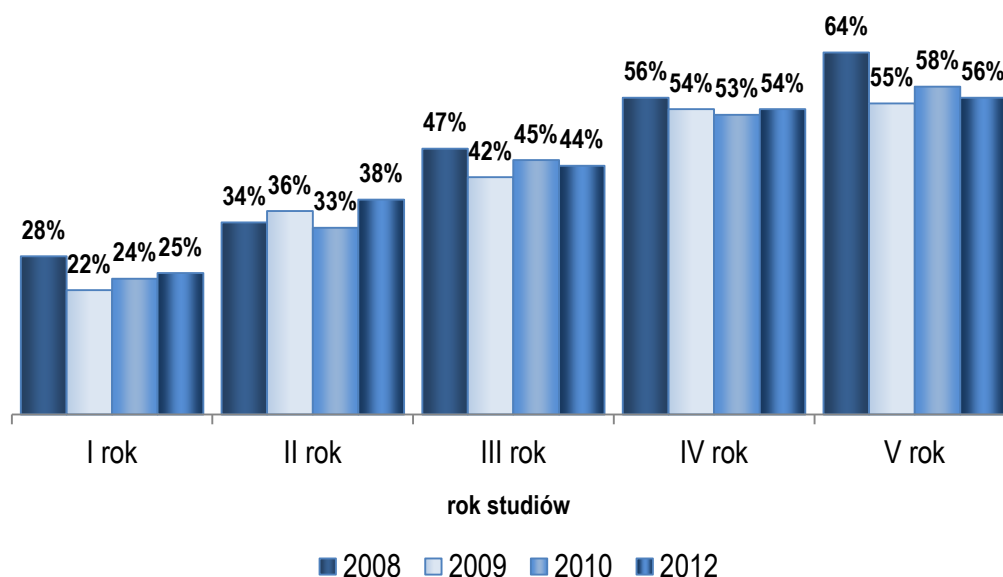
Rysunek 4.3.2. Procent studentów uznających, że ich praca zawodowa wiąże się z kierunkiem studiów według trybu studiów w kolejnych latach badania.



- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Studenci I roku najrzadziej spośród badanych wykonują pracę zawodową pozostającą w związkach z kierunkiem studiów, wśród pracujących studentów kolejnych roczników systematycznie wzrasta udział tych, których praca wiąże się z kierunkiem studiów. Warto podkreślić, że ta wyraźna zależność występowała w każdym z analizowanych okresów. Przykładowo w 2012 r. wśród pracujących studentów I roku jedynie 25% uznało, że ma taką pracę, która wiąże się ze studiami, wówczas gdy w podzbiorowości osób studiujących na V roku udział takich osób był ponad dwa razy wyższy i wyniósł 56%. Uzyskane dane potwierdzają potoczną wiedzę o tym, że wraz z upływem czasu kształcenia na uczelni studenci podejmują pracę w innych celach. O ile główną motywacją osób kształcących się na pierwszych latach studiów są kwestie finansowe, to w późniejszym okresie kształcenia na uczelni studenci ukierunkowują swoje poszukiwania pracy. Starają się zdobyć zatrudnienie w zawodach związanych z kierunkiem kształcenia, tak aby już w trakcie studiów rozpocząć budowę swojej kariery zawodowej.

Rysunek 4.3.3. Procent studentów uznających, że ich praca zawodowa wiąże się z kierunkiem studiów według roku studiów w kolejnych latach badania.

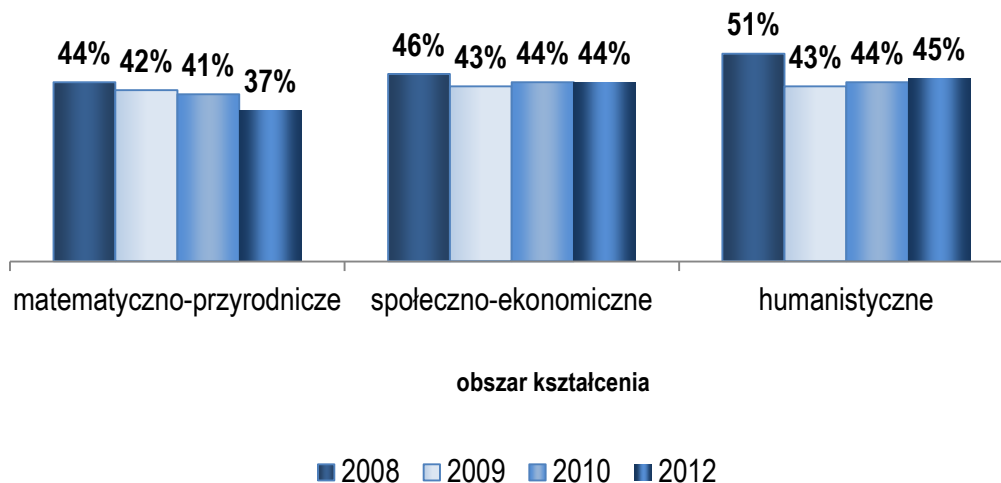


- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Szczegółowa analiza, w której wykorzystano informacje o trybie kształcenia nie zmieniała obrazu wyżej opisanej zależności między rokiem studiów a faktem wykonywania pracy zgodnej z kierunkiem studiów (por. aneks tab.4.3.1). Niezależnie od trybu studiów wśród studentów młodszych roczników udział pracujących zgodnie z kierunkiem studiów - w każdym z analizowanych okresów - był wyraźnie niższy niż wśród osób kształcących się na ostatnich latach studiów.

W podzbiorowościach objętych badaniem studentów wyodrębnionych według obszaru kształcenia można odnotować jedynie nieznaczne różnice między udziałami osób wykonujących pracę zgodną z kierunkiem studiów. W świetle danych – z 2008 i 2012 r. - można powiedzieć, że studenci kierunków humanistycznych nieznacznie częściej dostrzegają związki między aktualną pracą zawodową a studiowanym kierunkiem na uczelni niż studenci nauk matematyczno-przyrodniczych.

Rysunek 4.3.4. Procent studentów uznających, że ich praca zawodowa wiąże się z kierunkiem studiów według obszarów kształcenia w kolejnych latach badania.



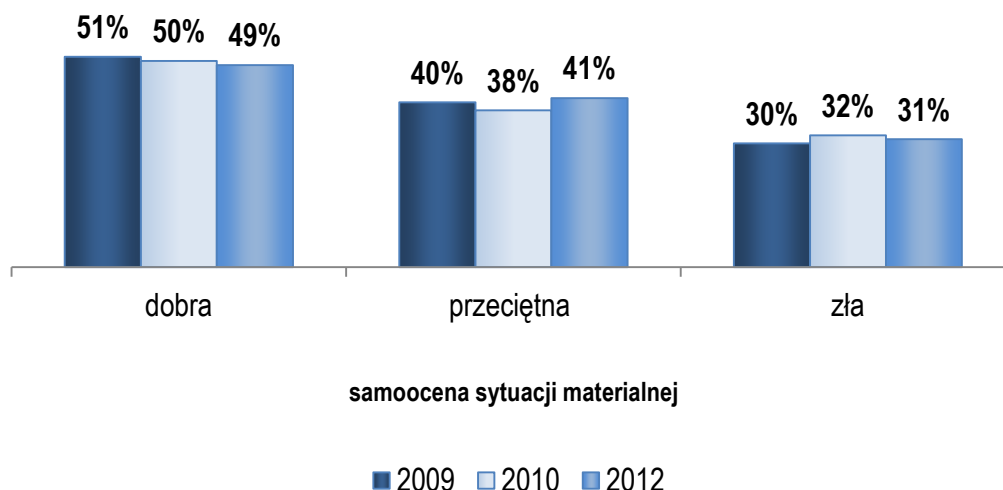
- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Prawidłowość pojawiająca się między obszarem kształcenia a udziałem osób uznających, że wykonują prace zgodną z kierunkiem studiów jest silnie uwarunkowana przez tryb studiów (por. aneks tab.4.3.2). I tak wśród osób kształcących się na studiach stacjonarnych wśród studentów nauk humanistycznych frakcja osób dostrzegających związki między pracą a studiami na uczelni jest najwyższa, zaś wśród studentów nauk społeczno-ekonomicznych i matematyczno-przyrodniczych jest podobna. Z kolei wśród studentów wieczorowych, w latach 2008-2010, najwyższy udział studentów dostrzegających związki między pracą a studiami występował wśród respondentów z kierunków matematyczno-przyrodniczych, wówczas gdy frakcja takich osób wśród studentów kierunków humanistycznych i społeczno-ekonomicznych była zbliżona. Jeszcze inaczej ta zależność prezentuje się w podzbiorowości studentów zaocznych, gdzie to wśród studentów nauk społeczno-ekonomicznych występowała najwyższa frakcja osób uznających, że wykonuje pracę zgodną z kierunkiem kształcenia na uczelni.

Warto także podkreślić, że **wykonywanie pracy pozostającej w związkach ze studiowanym kierunkiem jest wyraźnie uwarunkowane przez sytuację materialną studentów**. Dodatkowo ta występująca bardzo wyraźna zależność pojawia się w każdym z okresów badań⁵. Polega ona tym, że **im lepsza sytuacja materialna studentów, tym częściej wykonują oni pracę zgodną z kierunkiem kształcenia na UW**. I tak wśród studentów dobrze sytuowanych mniej więcej połowa wykonuje taką pracę, która pozostaje w związkach z kierunkiem kształcenia, wówczas gdy wśród studentów przeciętnie oceniających swoją sytuację materialną frakcja takich osób jest mniejsza o około 10 punktów procentowych. Natomiast wśród respondentów oceniających swoją sytuację materialną jako złą udział osób pracujących w zgodzie z kierunkiem był najniższy i wynosi około 30%. Wydaje się zatem, że niekorzystna sytuacja materialna jest czynnikiem ograniczającym możliwości poszukiwania pracy „w zawodzie”. I można przypuszczać, że głównym celem poszukiwania pracy przez studentów w niekorzystnej sytuacji materialnej jest poprawa budżetu.

⁵ Ograniczenie okresu analizy wynika z faktu, że w 2008 roku w I edycji *Ogólnouniwersyteckiej Ankiecie Oceniającej Jakość Kształcenia na UW* pytanie o samoocenę sytuacji materialnej nie było zadawane respondentom.

Rysunek 4.3.5. Procent studentów uznających, że ich praca zawodowa wiąże się z kierunkiem studiów według samooceny sytuacji materialnej w kolejnych latach badania.



- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

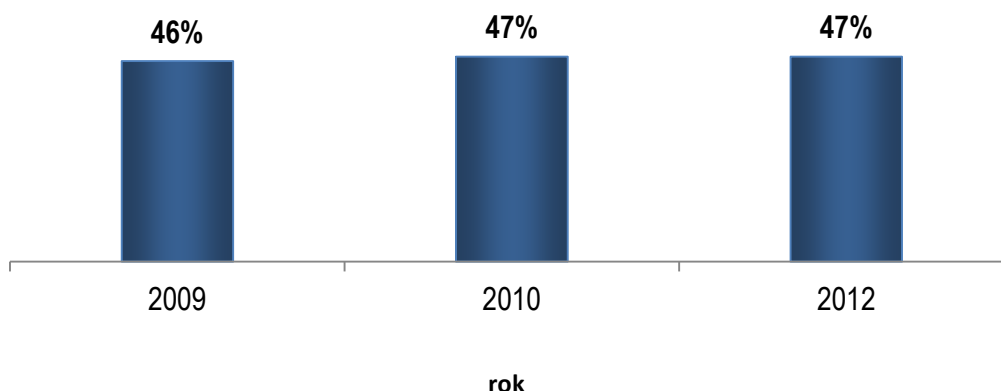
Powyższa prawidłowość między sytuacją materialną studentów a wykonywaniem pracy powiązanej z kierunkiem studiów występuje we wszystkich podzbiorowościach studentów wyodrębnionych według trybu studiów (por. Aneks tab. 4.3.3). Choć najbardziej wyraźna jest ona wśród osób kształcących się w trybie stacjonarnym.

4.4 Opinie na temat przydatności umiejętności nabytych na studiach w pracy zawodowej

W trzech ostatnich edycjach ogólnouczelnianych badań ankietowych wśród studentów, a więc tych z lat 2009, 2010 i 2012. Do tych studentów, którzy zadeklarowali wykonywanie pracy zawodowej kierowaliśmy pytanie: „czy *umiejętności nabyte na studiach okazały się przydatne w Twojej pracy zawodowej?*”. Miało ono na celu ustalenie tego, czy w trakcie kształcenia studenci mają możliwość nabyć umiejętności zawodowe. Kwestia ta jest szczególnie ważna z punktu widzenia aktualnych dyskusji o szkolnictwie wyższym w Polsce, gdzie często pojawiają się opinie na temat tego, że jednym z mankamentów polskich uczelni jest to, iż w trakcie kształcenia nie kształtują profesjonalnych umiejętności.

Wśród pracujących studentów Uniwersytetu Warszawskiego **blisko połowa badanych wyrażała przekonanie, że nabyte trakcie studiów umiejętności okazały się przydatne w ich pracy zawodowej.** Dodać przy tym należy, że wyniki te w kolejnych latach badań w zasadzie nie ulegały zmianie.

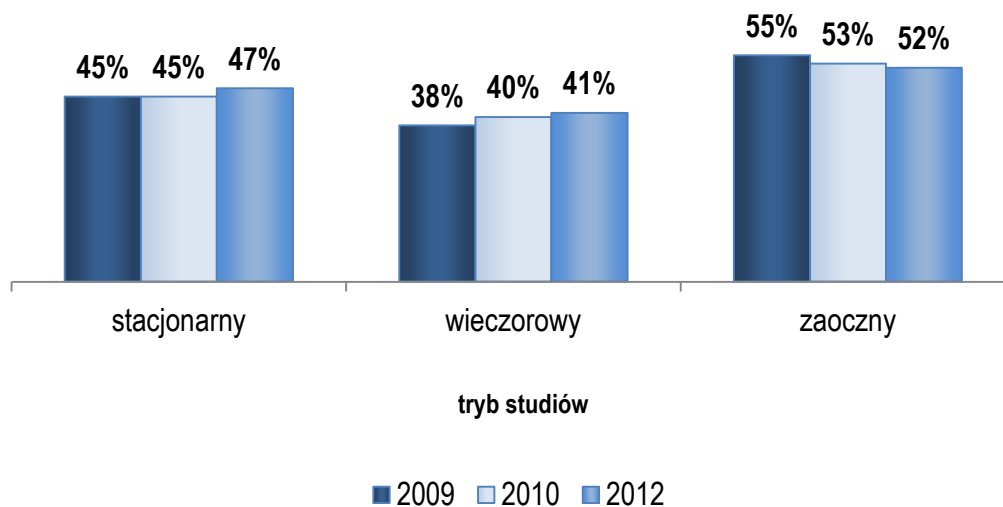
Rysunek 4.4.1. Procent respondentów uznających, że umiejętności nabyte na studiach okazały się przydatne w wykonywanej pracy zawodowej w kolejnych latach badania.



- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Opinie objętych badaniem studentów na temat przydatności umiejętności, zdobytych w trakcie kształcenia na uczelni, w pracy zawodowej były zróżnicowane według trybu studiów. Najmniejsza frakcja studentów podzielających przekonanie, że umiejętności wyniesione ze studiów okazały się przydatne w pracy zawodowej występowała wśród respondentów kształcących się w trybie niestacjonarnym wieczorowym. W podzbiorowości studentów zdobywających wykształcenie w trybie stacjonarnym przekonanie o przydatności umiejętności zdobytych na studiach w pracy zawodowej było nieco częstsze niż wśród studentów wieczorowych. Najczęściej zaś to przekonanie podzielały studenci zaoczni – w tej podzbiorowości badanych, niezależnie od okresu badania, umiejętności zdobyte w trakcie studiów ponad połowa badanych postrzegała jako przydatne w pracy zawodowej.

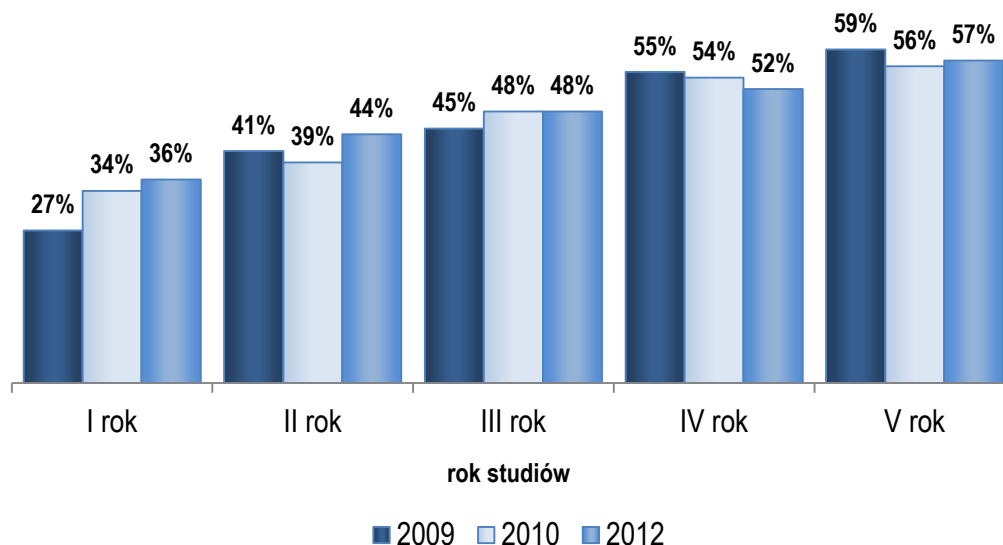
Rysunek 4.4.2. Procent respondentów uznających, że umiejętności nabyte na studiach okazały się przydatne w wykonywanej pracy zawodowej według trybu studiów w kolejnych latach badania.



- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

W każdej edycji badań występowała bardzo wyraźna zależność między rokiem studiów a opiniami na temat przydatności umiejętności zdobytych w trakcie nauki na uniwersytecie. Prawdopodobnie ta wyraża się tym, że im wyższy rok studiów, tym większa część studentów uznawała umiejętności nabyte w trakcie kształcenia na uczelni za przydatne w wykonywanej pracy. Przykładowo w 2012 r. wśród studentów I roku 36% podzielało pogląd o przydatności umiejętności zdobytych na uczelni w pracy zawodowej, na III roku frakcja takich osób wyniosła 48%, zaś na ostatnim V roku 57%.

Rysunek 4.4.3. Procent respondentów uznających, że umiejętności nabyte na studiach okazały się przydatne w wykonywanej pracy zawodowej według roku studiów w kolejnych latach badania

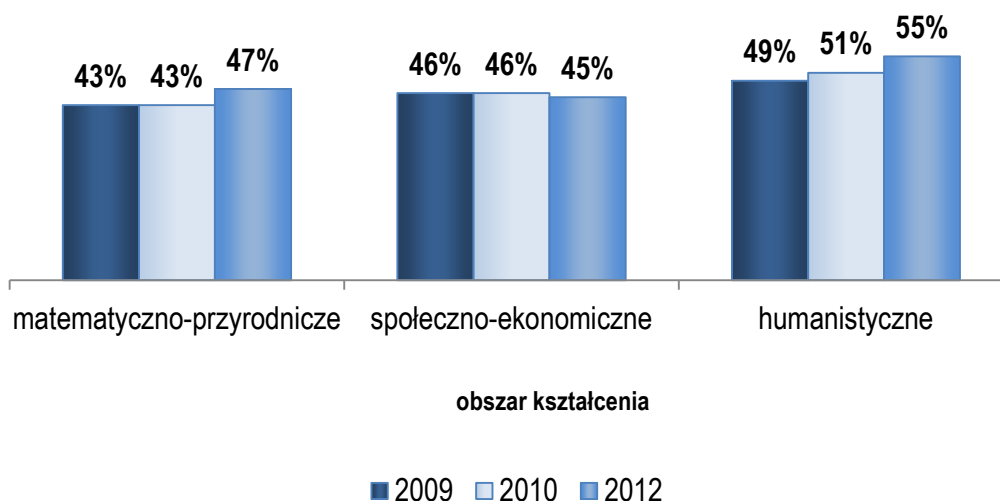


- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Dodać należy, że na kształt zależności między rokiem studiów a oceną przydatności umiejętności zdobytych na studiach nie oddziaływał tryb studiów (por. Aneks tabela 4.4.1). A więc zarówno wśród studentów stacjonarnych, jak i niestacjonarnych osoby kształcące się na wyższych latach częściej doceniały umiejętności zdobyte w trakcie kształcenia na uczelni niż osoby z niższych lat studiów.

W we wszystkich okresach objętych analizą **osoby kształcące się na studiach humanistycznych nieco częściej niż studenci kierunków matematyczno-przyrodniczych i społeczno-ekonomicznych uważały, że umiejętności zdobyte w trakcie kształcenia okazały się użyteczne w ich pracy zawodowej.**

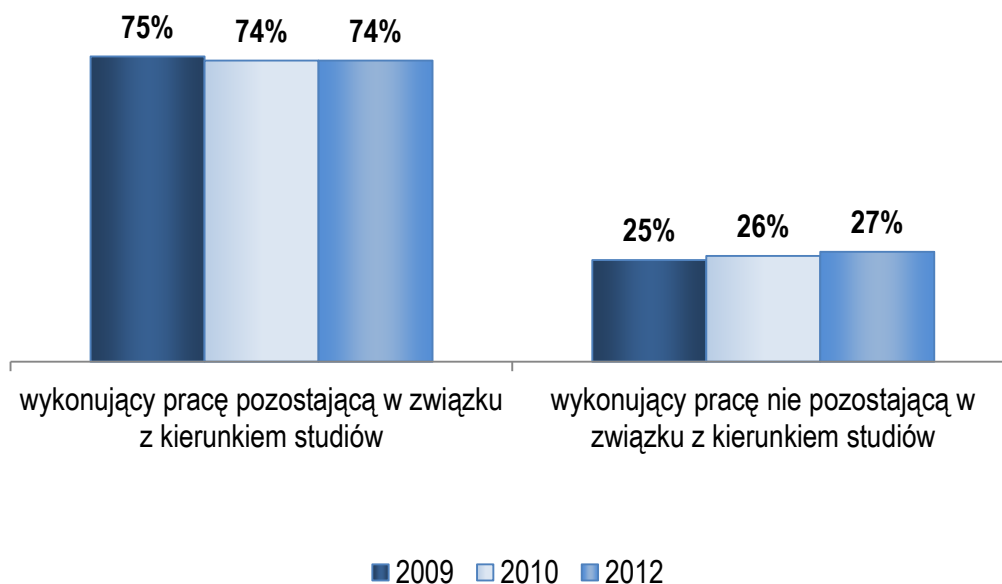
Rysunek 4.4.4. Procent respondentów uznających, że umiejętności nabyte na studiach okazały się przydane w wykonywanej pracy zawodowej według obszaru studiów w kolejnych latach badania



- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Interesującym wynikiem analizy jest to, że **głównym czynnikiem bardzo silnie różnicującym opinie pracujących na temat przydatności nabywanych w trakcie nauki na uczelni umiejętności był związek ich pracy ze studiami.** Wśród tych badanych, którzy wykonywali pracę związaną ze kierunkiem kształcenia trzech na czterech stwierdziło, że zdobyte na studiach umiejętności **okazują się przydatne w pracy zawodowej.** Natomiast wśród tych studentów, którzy uznali, że wykonywali pracę nie związaną z kierunkiem studiów umiejętności nabywane w trakcie kształcenia na uczelni jako użyteczne w pracy postrzegało tylko około 26% respondentów. Dodatkowo opisana zależność niezmiennie występowała w kolejnych edycjach badania. Na podstawie tych wyników można sformułować bardziej ogólny wniosek: **umiejętności kształtowane w trakcie nauki na UW okazują się – w przytłaczającej mierze – użyteczne, jednakże pod warunkiem, że po zakończeniu studiów absolwenci podejmą pracę w zawodach, do których dany kierunek przygotowuje.**

Rysunek 4.4.5 Procent respondentów uznających, że umiejętności nabyte na studiach okazały się przydane w wykonywanej pracy zawodowej wśród studentów różniących się ocenami na temat związków wykonywanej pracy zawodowej z kierunkiem studiów w kolejnych latach badania.



- dotyczy tylko tych studentów, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

5. Specyfika aktywności zawodowej w trakcie studiów

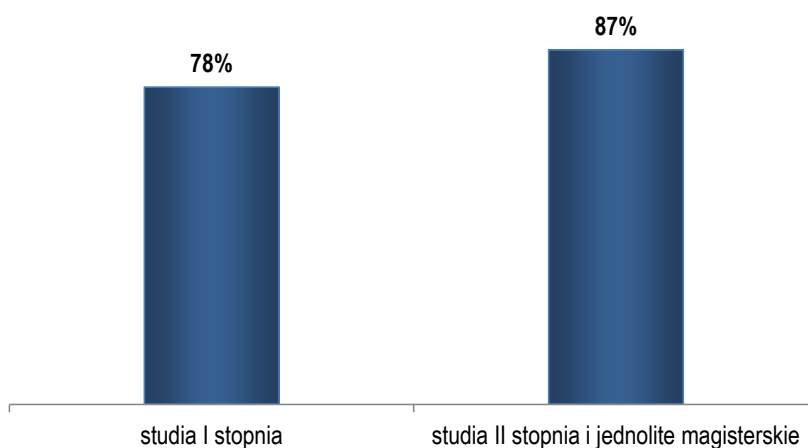
Opis aktywności zawodowej studentów Uniwersytetu Warszawskiego uzupełniają wyniki badań panelowych przeprowadzonych wśród absolwentów naszej uczelni. W pierwszym pomiarze tego badania do respondentów skierowaliśmy kilka pytań na temat pracy zawodowej w trakcie studiów. Dane te nie tylko uzupełniają obraz aktywności zawodowej studentów UW przedstawiony w poprzednim rozdziale, ale także wnoszą pewne nowe treści. Ich szczególną zaletą jest to, że z punktu widzenia badań karier edukacyjno-zawodowych absolwentów szkół wyższych zgromadzone informacje o aktywności zawodowej w trakcie studiów są ważną zmienną objaśniającą; umożliwiają określenie roli doświadczenia zawodowego w kształtowaniu sukcesu na rynku pracy.

5.1. Doświadczenie zawodowe absolwentów

Na podstawie pytania „czy kiedykolwiek w trakcie studiów podejmował/a pracę zarobkową” kierowanego do absolwentów, można określić jaka część spośród nich po zakończeniu studiów posiadała doświadczenie zawodowe nabyte w czasie kształcenia na UW. Wyniki badania pokazują, że **przeważająca część**, bo 84% **spośród** objętych badaniem **absolwentów deklarowała, że w trakcie zdobywania wykształcenia na UW nabywała także doświadczenia zawodowe**.

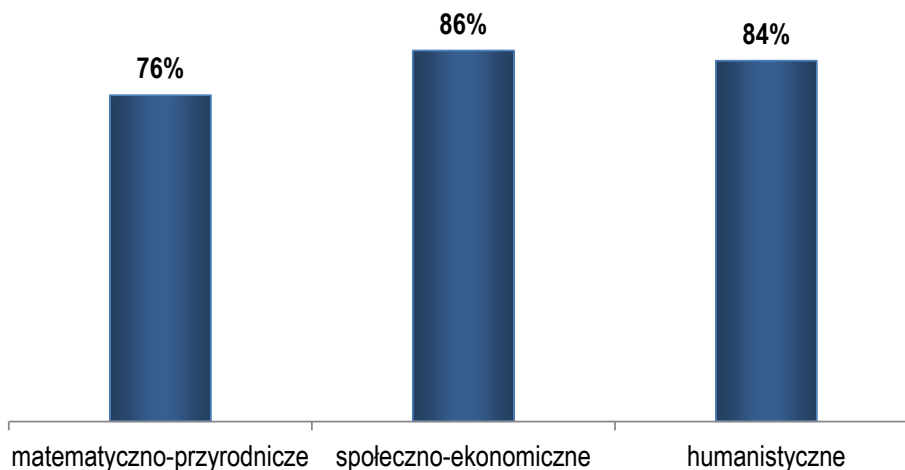
Tak jak można było oczekiwać absolwenci kolejnych poziomów kształcenia różnili się pod względem wykonywania pracy zarobkowej w trakcie studiów. Jednakże różnica ta nie jest duża - wśród osób kończących studia z dyplomem magistra udział osób mających doświadczenia w pracy zarobkowej podczas studiów był jedynie o około 10 punktów procentowych wyższy niż wśród tych, którzy ukończyli studia z dyplomem licencjata. Warto też zwrócić uwagę, że nawet wśród tej ostatniej kategorii absolwentów aż trzech na czterech badanych stwierdziło, że w trakcie studiów wykonywało jakąś pracę zarobkową. Oznacza to, że **zjawisko podejmowania pracy zarobkowej, a tym samym nabywanie – często pierwszych – doświadczeń zawodowych jest szeroko rozpowszechnione wśród studentów zarówno I, jak i II stopnia**.

Rysunek 5.1.1. Procent absolwentów deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej w trakcie studiów według poziomu ukończonych studiów.



Absolwenci poszczególnych obszarów kształcenia nieznacznie się różnili pod względem wykonywania pracy zarobkowej w trakcie studiów.

Rysunek 5.1.2. Procent absolwentów deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej w trakcie studiów według poziomu ukończonych studiów.



Można powiedzieć, że absolwenci kierunków społeczno-ekonomicznych i humanistycznych w większej części niż absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych charakteryzowali się doświadczeniem zawodowym nabytym w trakcie studiów. Choć w tym przypadku pewien wpływ na wyniki wywarła struktura absolwentów poszczególnych obszarów kształcenia według trybu studiów (por. aneks, tabela 5.1.1). Wśród absolwentów nauk matematyczno-przyrodniczych nieomal wszyscy ukończyli studia stacjonarne; wówczas gdy wśród badanych z kierunków humanistycznych i społeczno-ekonomicznych znaczna część ukończyła studia w trybie niestacjonarnym. Biorąc pod uwagę fakt, że osoby zdobywające wykształcenia w trybie stacjonarnym wyraźnie rzadziej wykonują pracę zawodową w czasie studiów (por. Aneks, tabela 5.1.2), to należy oczekiwać, że różnica w doświadczeniach zawodowych między absolwentami kierunków matematyczno-przyrodniczych a pozostałymi obszarami kształcenia ulegnie zmniejszeniu. I faktycznie, jak pokazują wyniki szczegółowej analizy (por. Aneks, tabela 5.1.3), przeprowadzonej jedynie dla absolwentów studiów stacjonarnych, różnica między udziałem absolwentów z poszczególnych obszarów kształcenia, którzy wykonywali pracę zarobkową w trakcie studiów stała się mniejsza. Frakcja absolwentów, którzy w trakcie zdobywania wykształcenia na naszej uczelni podejmowali także działalność zarobkową wyniosła dla obszaru nauk matematyczno-przyrodniczych 75%, dla nauk społeczno-ekonomicznych 82% i nauk humanistycznych 81%.

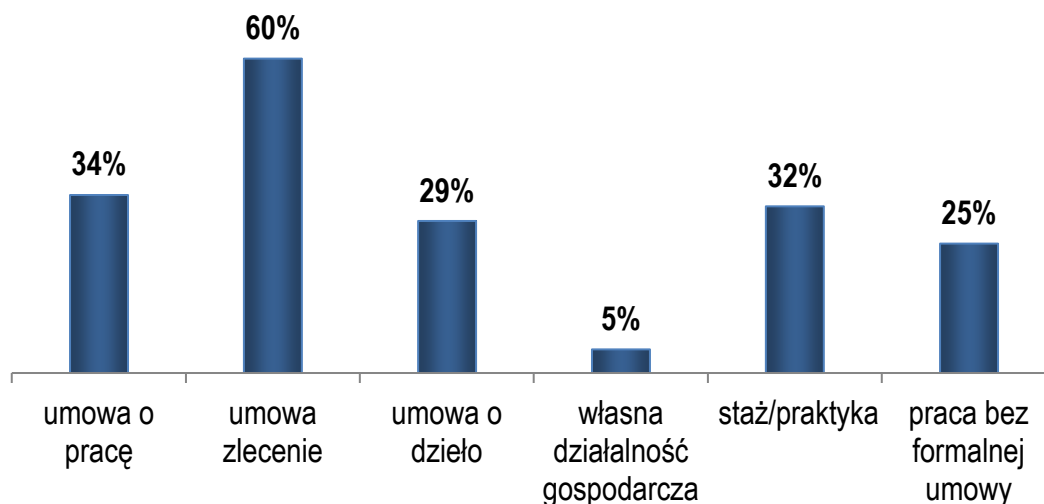
5.2. Forma i charakter pracy zarobkowej podejmowanej w trakcie studiów.

W I pomiarze badań panelowych ci absolwenci, którzy zadeklarowali wykonywanie pracy zarobkowej w czasie studiów zostali poproszeni o scharakteryzowanie tej aktywności. Jedno z pytań dotyczyło formy prawnej wykonywanych czynności zarobkowych, odpowiadając na nie respondenci mogli wskazać kilka różnych form. Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy wykonywana praca zarobkowa miała charakter regularny.

Wśród różnych formuł prawnych regulujących wykonywanie czynności zawodowych badani najczęściej wskazywali na umowy zlecenia – 60% wskazań. Stosunkowo często wskazywano także

na umowę o pracę, formułę stażu/praktyki, umowę o dzieło. Ponadto okazało się, że dość często spotykaną praktyką zarabkowania wśród studentów jest wykonywanie pracy w sposób formalnie nie uregulowany – aż ¼ badanych przyznała, że w okresie studiów pracowała bez formalnej umowy.

Rysunek 5.2.1. Procent wskazań na formę wykonywanej pracy w trakcie studiów.



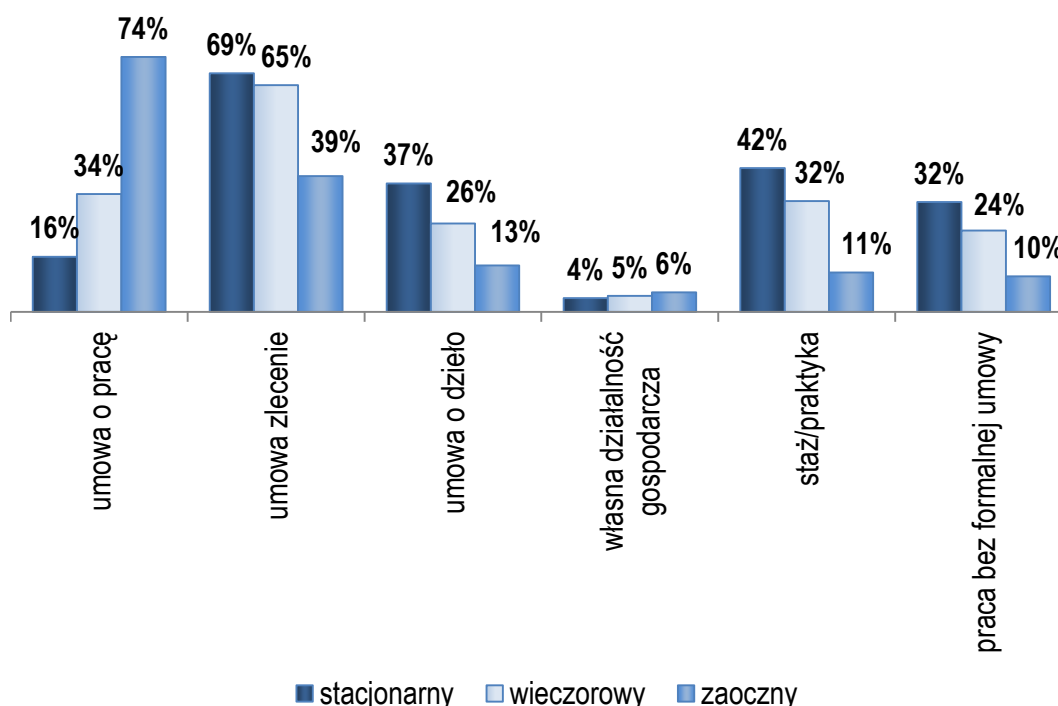
- dotyczy tylko tych, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Uzyskane wyniki wskazują zatem bardzo wyraźnie, że **w okresie kształcenia podejmujący aktywność zawodową studenci zazwyczaj czynią to w takich formach prawnych, które nie są zbyt korzystne dla pracobiorcy.** Nie gwarantują one stabilności zatrudnienia oraz innych korzyści płynących z umowy o pracę takich jak: prawo do urlopu, okres wypowiedzenia umowy, składki na ubezpieczenie społeczne.

Tak jak należało przypuszczać **forma wykonywanej pracy w czasie studiów jest silnie uwarunkowana poprzez tryb studiów.** Osoby kształcące się w trybie niestacjonarnym zaocznym **wyrażnie częściej niż pozostali w czasie studiów wykonują czynności zawodowe w ramach umowy o pracę.** Blisko dwóch na trzech absolwentów trybu zaocznego stwierdziło, że w czasie studiów wykonywało pracę w ramach umowy o pracę. Wówczas gdy wśród absolwentów trybu dziennego, jedynie 16% stwierdziło, że czynności zawodowe podczas studiów wykonywali w ramach tego typu umowy.

Z kolei absolwenci studiów stacjonarnych wyraźnie częściej niż pozostali respondenci wskazywali na następujące formy wykonywania pracy: umowę o dzieło, staż/praktyki oraz zarabkowanie bez formalnej umowy. W świetle zgromadzonego materiału empirycznego potwierdza się przypuszczenie o trudnościach w łączeniu roli studenta i pracownika. Można przypuszczać, że częstsze wykonywanie pracy - przez osoby kształcące się w trybie stacjonarnym - w powyższych formach jest spowodowane z jednej strony brakiem pełnej dyspozycyjności studentów stacjonarnych, a z drugiej strony chęcią obniżenia ryzyka i kosztów po stronie pracodawcy.

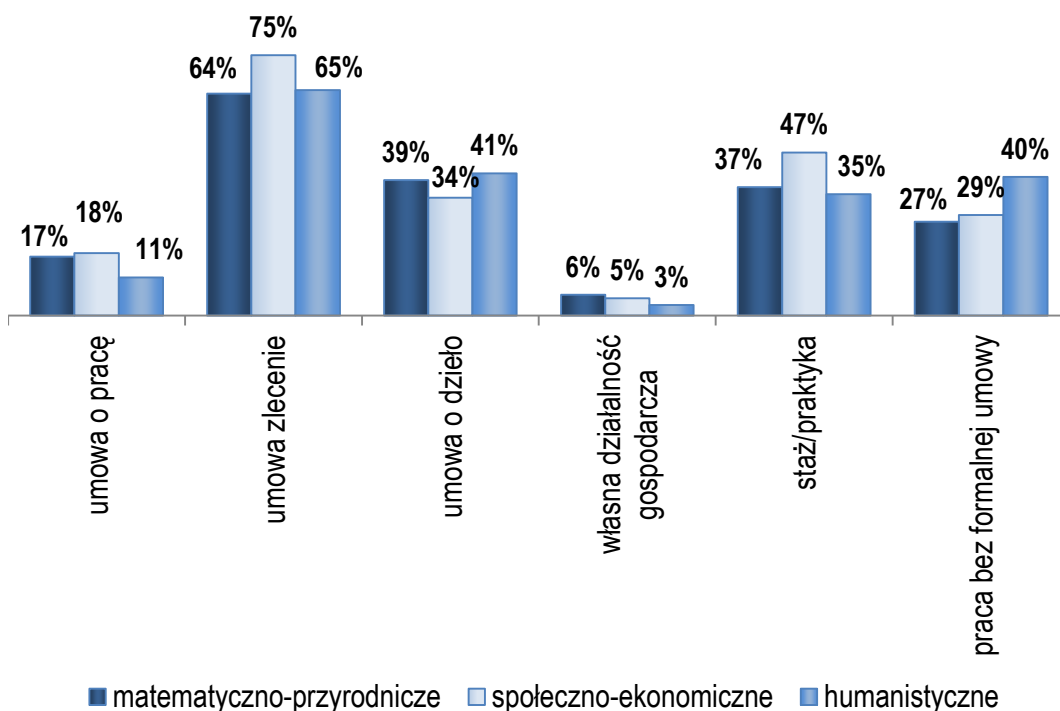
Rysunek 5.2.2. Procent wskazań na formę wykonywanej pracy w trakcie studiów według trybu studiów.



- dotyczy tylko tych, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

W celu wyeliminowania różnic w strukturze absolwentów według trybu studiów i określenia ewentualnych różnic w formach podejmowanej pracy w czasie studiów przez absolwentów różnych obszarów kształcenia analizy ograniczono jedynie do tych badanych, którzy ukończyli studia w trybie stacjonarnym. W świetle uzyskanych wyników można powiedzieć, że **w trakcie studiów największe problemy ze znalezieniem stabilnego zatrudnienia miały osoby kształcące się w zakresie nauk humanistycznych**. Świadczy o tym z jednej strony to, że wśród nich występuje najwyższa frakcja osób pracujących bez formalnej umowy; zaś z drugiej strony wśród absolwentów humanistyki jest najniższa frakcja osób, które w okresie studiów wykonywały czynności zawodowe w ramach umowy o pracę. Natomiast szanse absolwentów trybu stacjonarnego z zakresu nauk matematyczno-przyrodniczych i społeczno-ekonomicznych na podjęcie aktywności zawodowej w ramach korzystnej formy świadczenia pracy były zbliżone.

Rysunek 5.2.3. Procent wskazań na formę wykonywanej pracy w trakcie studiów, osób kształcących się w trybie stacjonarnym według obszaru kształcenia.

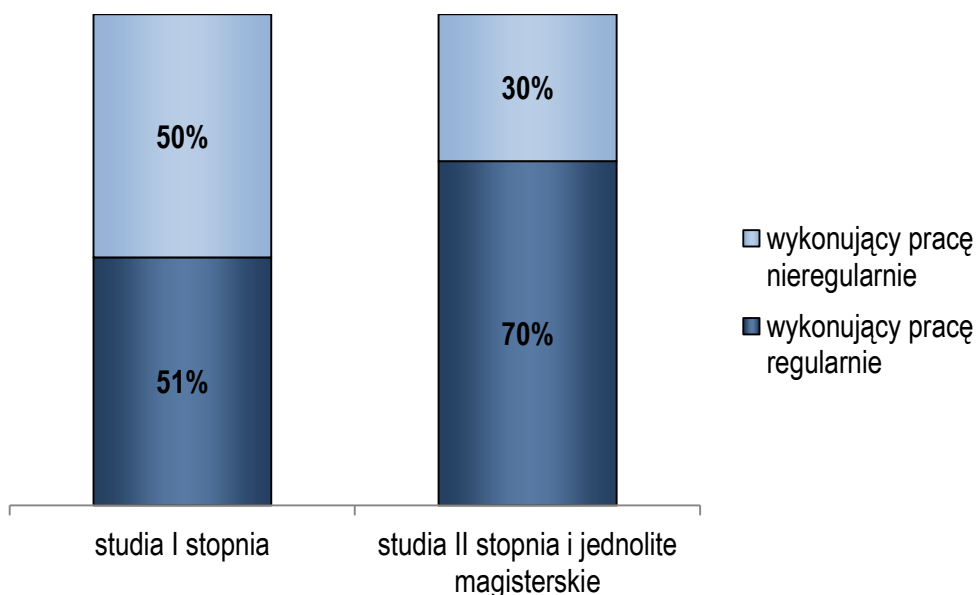


- dotyczy tylko tych, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Większość badanych, 63% spośród wykonujących pracę zarobkową w trakcie studiów stanowili ci, którzy twierdzili, że ta aktywność miała regularny charakter.

Zgodnie z tym, czego należało się spodziewać, uwarunkowaniem wykonywania regularnej pracy w trakcie studiów okazał się poziom kształcenia. **Absolwenci studiów II stopnia wyraźnie częściej niż ci, którzy ukończyli studia I stopnia wykonywali w trakcie kształcenia regularną pracę zawodową.** Jak można przypuszczać wynika to z jednej strony z faktu, że w ostatnich latach kształcenia studenci starają się ukierunkować swoje poszukiwania pracy i rozpocząć budowę kariery zawodowej. Zaś z drugiej strony jest to uwarunkowane oczekiwaniami pracodawców, którzy chętniej zatrudniają osoby posiadające wyższe kwalifikacje i szerszy wachlarz umiejętności.

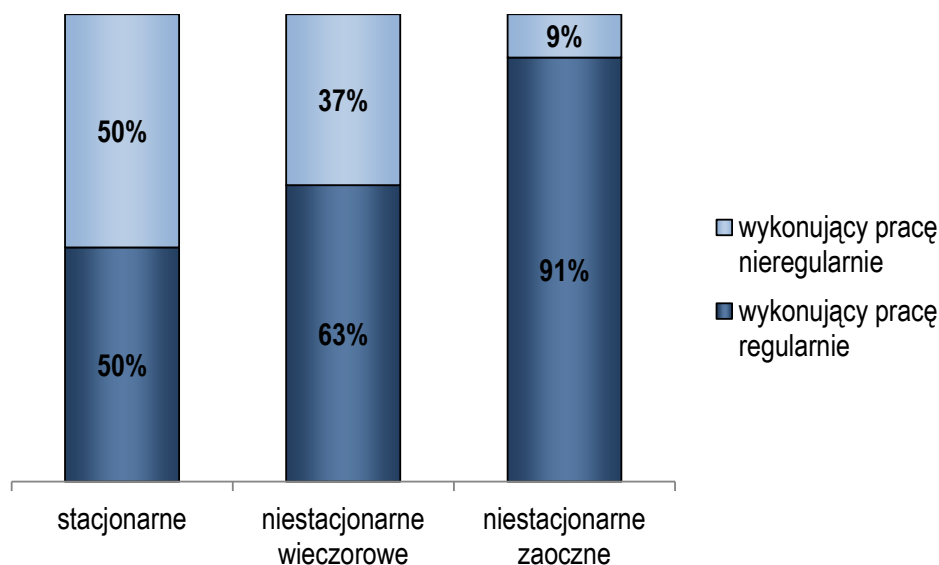
Rysunek 5.2.4. Struktura absolwentów poszczególnych poziomów kształcenia według charakteru pracy w trakcie studiów.



- dotyczy tylko tych, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Bardzo wyraźnym uwarunkowaniem wykonywania regularnej pracy w okresie kształcenia na uczelni okazał się tryb studiów.

Rysunek 5.2.5. Struktura absolwentów poszczególnych trybów kształcenia według charakteru pracy w trakcie studiów.



- dotyczy tylko tych, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

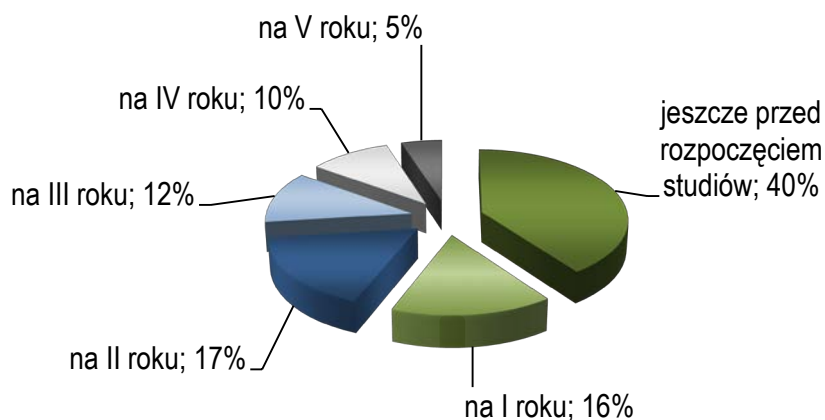
Osoby kształcące się w trybie niestacjonarnym wyraźnie częściej wykonywały w czasie studiów regularną pracę niż te, które zdobywały wykształcenie w trybie stacjonarnym. Choć między absolwentami trybu niestacjonarnego zaocznego i wieczorowego odnotowujemy także bardzo

wyraźne różnice – wówczas gdy w pierwszej podzbiorowości do regularnej pracy w czasie studiów przyznało się dziewięciu na dziesięciu absolwentów, to w drugiej podzbiorowości regularne czynności zawodowe zadeklarował tylko 63% badanych.

Szczegółowe wyniki analizy (por. Aneks, tabela 5.2.1) pokazują, że obszar kształcenia dość słabo różnicował charakter wykonywanej pracy. Regularną pracę w trakcie studiów nieznacznie częściej wykonywali absolwenci kierunków społeczno-ekonomicznych niż pozostali badani.

Regularnie pracujących w czasie kształcenia na uczelni respondentów poproszono o określenie roku studiów, na którym rozpoczęli systematyczne wykonywanie czynności zawodowych. Jak się okazuje **bardzo duża część objętych badaniem absolwentów, którzy systematycznie wykonywali pracę podczas studiów podjęła tę aktywność jeszcze przed rozpoczęciem studiów**, a więcej niż połowa z nich na pierwszym roku już systematycznie pracowała.

Rysunek 5.2.6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Na którym roku studiów rozpoczął(ęła)Pan(i) regularną pracę?*



- dotyczy tylko tych, którzy deklarowali wykonywanie regularnej pracy zawodowej w trakcie studiów

Przedstawione wyniki są wypadkową charakteryzującą studentów różnych trybów kształcenia. Szczegółowa analiza (por. Aneks, tabela 5.2.2) z uwzględnieniem informacji o trybie studiów pokazuje, że największa frakcja osób podejmujących regularne czynności zawodowe jeszcze przed rozpoczęciem studiów występuje wśród absolwentów trybu niestacjonarnego zaocznego, wyraźnie mniejsza jest wśród tych, którzy kształcili się w trybie niestacjonarnym wieczorowym, a najmniej takich osób jest wśród absolwentów studiów stacjonarnych. Jednakże w podzbiorowości absolwentów studiów stacjonarnych, systematycznie pracujących także występuje bardzo wysoki udział (34 %) takich, którzy swoją systematyczną pracę podjęli na I roku bądź wcześniej.

5.3. Praca zawodowa w trakcie studiów a sytuacja absolwentów na rynku pracy.

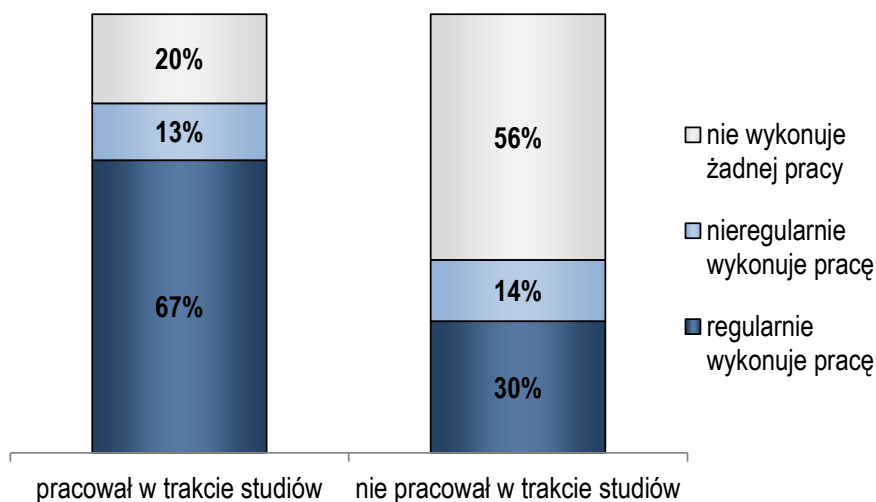
Wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów pozwala studentom zdobyć różnorodne doświadczenia. Wśród nich są te związane z wykonywaniem określonych czynności zawodowych, które podnoszą poziom kompetencji pracownika. Ale są także i inne niezwykle ważne doświadczenia związane z funkcjonowaniem w miejscu pracy, a więc zapoznanie się z kulturą organizacji, relacjami interpersonalnymi występującymi między pracownikami, sposobem komunikacji, regułami współpracy, itd. Te różnorodne doświadczenia płynące z aktywności zawodowej powinny pomóc absolwentom szkół wyższych w określeniu swoich priorytetów zawodowych, a tym samym zwiększyć ich szanse na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu kształcenia.

Wykorzystując informacje zgromadzone w badaniu panelowym o wcześniejszych doświadczeniach zawodowych naszych absolwentów, poniżej zostanie podjęta próba odpowiedzi na to kluczowe pytanie, czy aktywność zawodowa w trakcie studiów ułatwia znalezienie pracy po opuszczeniu murów uczelni. W tym miejscu należy zastrzec, że w analizie wykorzystano dane z badania opinii – są to więc deklaracje, dotyczące przeszłej i aktualnej pracy. Z badania ankietowego wiemy jedynie to, co respondent stwierdził nie mając możliwości weryfikacji tych twierdzeń. Niemniej biorąc pod uwagę wagę pytania poniżej przedstawiono wyniki analizy, które należy traktować jako orientacyjne wskaźniki sytuacji.

W świetle zebranego materiału zarysowuje się bardzo wyraźna prawidłowość między wykonywaniem pracy w trakcie studiów a sytuacją zawodową absolwentów. **Osoby, które pracowały w trakcie studiów znacznie częściej niż pozostali wykonywali czynności zawodowe po zakończeniu studiów.**

Różnice w sytuacji zawodowej między tymi podzbiorowościami absolwentów są bardzo wyraźne. I tak w podzbiorowości, która pracowała w trakcie studiów, pół roku po uzyskaniu dyplomu 67% badanych stwierdziło, że wykonują regularną pracę. Wówczas gdy wśród tych absolwentów, którzy nie zebrali doświadczeń zawodowych w czasie kształcenia na uczelni frakcja regularnie pracujących pół roku po ukończeniu studiów wyniosła jedynie 30%. Dodatkowo w tej podzbiorowości ponad połowa nie wykonywała żadnej pracy, czyli ponad dwa razy więcej niż wśród tych absolwentów, którzy mieli doświadczenie zawodowe z okresu kształcenia na naszej uczelni.

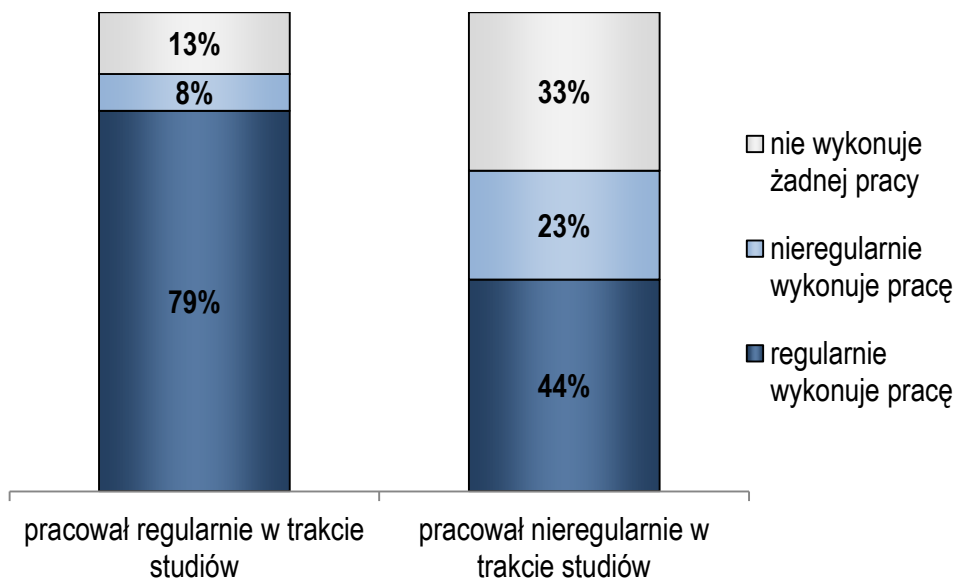
Rysunek 5.3.1. Sytuacja zawodowa absolwentów pół roku po zakończeniu studiów według faktu wykonywania pracy w trakcie studiów.



Warto także podkreślić, że zróżnicowanie sytuacji zawodowej absolwentów w zależności od wcześniejszych doświadczeń zawodowych ujawniło się już w I pomiarze badania panelowego, a więc w momencie uzyskania dyplomu (por. Aneks, tabela 5.3.1). Z tą różnicą, że w momencie zakończenia studiów zarówno wśród absolwentów mających doświadczenie zawodowe, jak i wśród tych, którzy w okresie studiów nie pracowali frakcja osób wykonujących regularną pracę jest nieco niższa niż pół roku po uzyskaniu dyplomu.

Wyniki kolejnej analizy wskazują, że sytuacja zawodową absolwentów, którzy pracowali w trakcie studiów nie jest jednorodna. Czynnikiem różnicującym okazał się także charakter pracy. **Regularne wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu nauki.** Absolwenci, którzy w trakcie studiów regularnie wykonywali czynności zawodowe prawie dwukrotnie częściej niż pozostali w pół roku po uzyskaniu dyplomu twierdzili, że aktualnie w sposób regularny pracują.

Rysunek 5.3.2. Sytuacja zawodowa absolwentów pół roku po zakończeniu studiów według charakteru pracy w trakcie studiów.



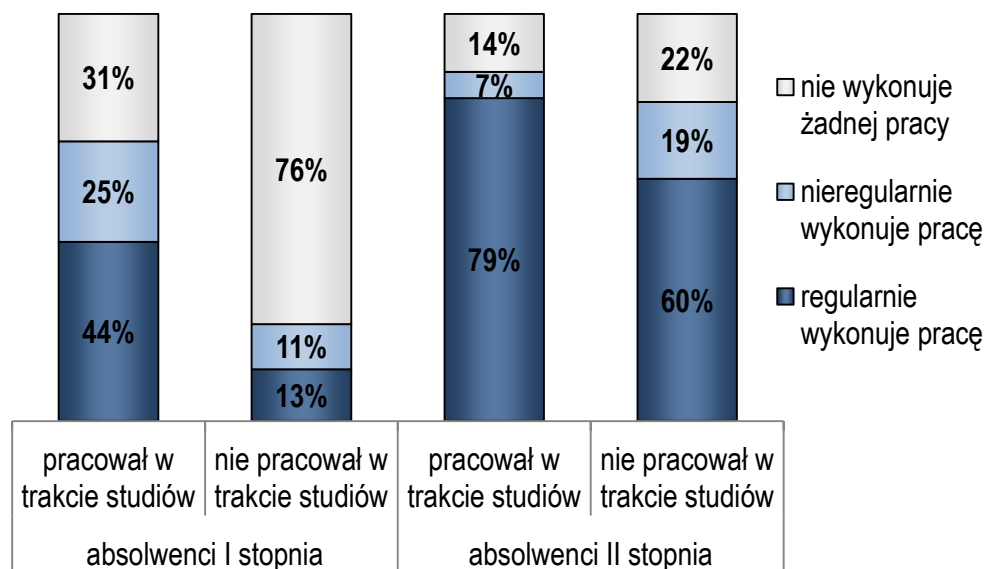
- dotyczy tylko tych, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Powyższa prawidłowość między charakterem pracy w trakcie studiów a sytuacją zawodową absolwentów zarysowuje się już w momencie uzyskania dyplomu (por. Aneks, tabela 5.3.2), choć w momencie ukończenia studiów sytuacja zawodowa w obu podzbiorowościach była mniej korzystna niż pół roku później. Można przypuszczać, że znaczna część z pracujących regularnie w czasie studiów osób w momencie uzyskania dyplomu nie musi rozpoczynać poszukiwania pracy, gdyż ma już zatrudnienie.

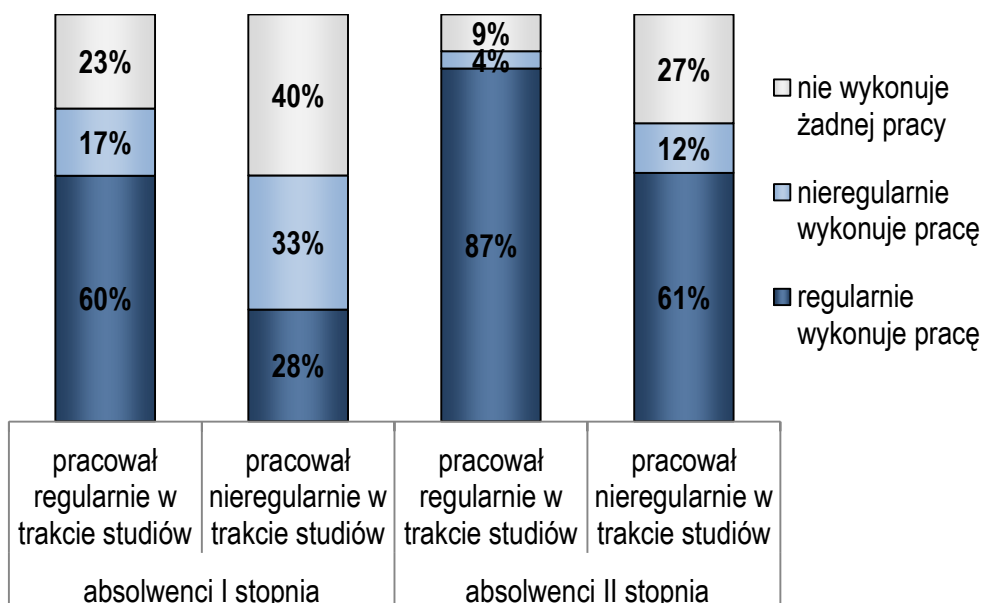
Powyższe analizy odnosiły się do całej zbiorowości absolwentów objętych badaniem panelowym, a więc zarówno osób, które uzyskały dyplom licencjata, jak i magistra. W związku z tym nasuwa się pytanie, czy odnotowane zależności między pracą w trakcie studiów a sytuacją zawodową po uzyskaniu dyplomu są podobne, czy też odmienne w tych dwóch podzbiorowościach. Uzyskane wyniki w sposób jednoznaczny potwierdzają znaczenie działalności zawodowej oraz jej charakteru w trakcie kształcenia – niezależnie od poziomu ukończonych studiów. Zarówno wśród absolwentów I, jak i II

stopnia łatwo dostrzec bardzo wyraźną zależność między aktywnością zawodową w czasie studiów a sytuacją zawodową pół roku po zakończeniu kształcenia (dodać można, że pojawia się ona już wcześniej w momencie uzyskania dyplomu (por. Aneks, tabela 5.3.3 oraz 5.3.4).

Rysunek 5.3.3. Sytuacja zawodowa absolwentów pół roku po zakończeniu studiów według faktu wykonywania pracy w trakcie studiów i poziomu kształcenia.



Rysunek 5.3.4. Sytuacja zawodowa absolwentów pół roku po zakończeniu studiów według charakteru pracy w trakcie studiów i poziomu kształcenia.



- dotyczy tylko tych, którzy deklarowali wykonywanie pracy zawodowej w trakcie studiów

Główną różnicą występującą między osobami, które zakończyły studia z dyplomem licencjata a tymi z dyplomem magistra wyraża się w udziale pracujących i nie pracujących. Wśród absolwentów I stopnia studiów udział pracujących jest wyraźnie niższy niż wśród absolwentów II stopnia studiów. Tę różnicę łatwo jest wytłumaczyć odmienną sytuacją edukacyjną tych dwóch podzbiorowości. O ile absolwenci I stopnia w przeważającej mierze będą kontynuowali kształcenie na uczelni na kolejnym poziomie, to dla zdecydowanej większości absolwentów z dyplomem magistra okres kształcenia właśnie dobiegł końca i w związku z tym dla nich podstawowym wymiarem aktywności stał się rynek pracy.

6. Ocena procesów kształcenia na UW

Opinie absolwentów na temat odbytych studiów są bardzo ważną informacją dla uczelni. Po zakończeniu studiów można całościowo ocenić różne aspekty programu nauczania. Jeśli prowadzi się badania wśród absolwentów możemy liczyć na to, że badani będą traktować studia bardziej syntetycznie, jako pewną całość, nie zaś jako serię pojedynczych doświadczeń, których finału jeszcze nie widać – to obserwować można podczas badań wśród studentów. Zarazem absolwenci, którzy uczestniczą w tym badaniu mają dość świeże wspomnienia z czasów studiów – łatwiej im zdobyć się na wiarygodne uwagi odnoszące się do niezatartej jeszcze rzeczywistości.

Zadaliśmy więc badanym zarówno pytania o ich generalne opinie o zadowolenie z odbytych studiów, jak i pytania o oceny szczegółowych aspektów programu nauczania i efektów kształcenia. Zapytaliśmy badanych również o ich doświadczenia z okresu studiów związane z planowaną wówczas aktywnością zawodową i ważnymi decyzjami edukacyjnymi (motywy ewentualnych zmian kierunku studiów, opinie na temat odbytych praktyk studenckich, opinie na temat funkcjonowania Biura Karier itp.).

Dane analizowane w tym raporcie zostały zebrane krótko po uzyskaniu dyplomu oraz pół roku później. Analiza zmian opinii pozwoli uzupełnić informacje na temat mechanizmów zachodzących w pierwszym okresie po staniu się absolwentem UW pod wpływem doświadczeń zebranych na rynku pracy po opuszczeniu murów uczelni. Poniższe analizy odnoszą się przede wszystkim do trzech głównych obszarów studiów (matematyczno-przyrodnicze, społeczno-ekonomiczne, humanistyczne) oraz do poziomów studiów (studia pierwszego stopnia oraz studia drugiego stopnia wraz z jednolitymi magisterskimi).

6.1. Zadowolenie ze studiów

O zadowoleniu ze studiów należy mówić w dwóch aspektach – w odniesieniu do uczelni oraz do jednostki, w której odbyło się studia. Na oba wymienione ujęcia mają wpływ bez wątpienia doświadczenia ze studiowania – jednostka dydaktyczna jest głównym miejscem, w którym odbywają się zajęcia, jednak z drugiej strony rosnąca i wspierana przez uczelnię mobilność wewnątrzuczelniana (organizowanie tzw. zajęć ogólnouniwersyteckich, studia międzykierunkowe itp.) oznacza, że o zadowolenie ze studiów należy pytać również w odniesieniu do całej uczelni. Oba ujęcia jednak nieco się różnią: odpowiadając na pytanie o zadowolenie ze studiów na uczelni badany skupia się przede wszystkim na ogólnych doświadczeniach ze studiowania, prestiżu uczelni, czy wreszcie kontaktach z administracją centralną. Odnoszenie opinii do jednostki dydaktycznej kieruje badanych ku doświadczeniom lokalnym – prestiżowi jednostki (jeśli można go odróżnić od prestiżu uczelni), jej wyjątkowości, osobistym wyborom związanym z dyscypliną naukową oraz odbytymi w niej zajęciami. W naszym badaniu uwzględniliśmy oba ujęcia. Oba pytania zostały sformułowane odmiennie i odpowiednio oddalone od siebie.

Pytanie odnoszące się do całej uczelni otwiera ankietę, zostało sformułowane ogólnie: *Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z odbycia studiów na Uniwersytecie Warszawskim?*

Pytanie odnoszące się do jednostki kończy serię pytań o doświadczenia z okresu studiów oraz opinie na temat programu kształcenia: *Czy wybór studiów we wskazanej jednostce dydaktycznej uważa Pan(i) za trafny?*

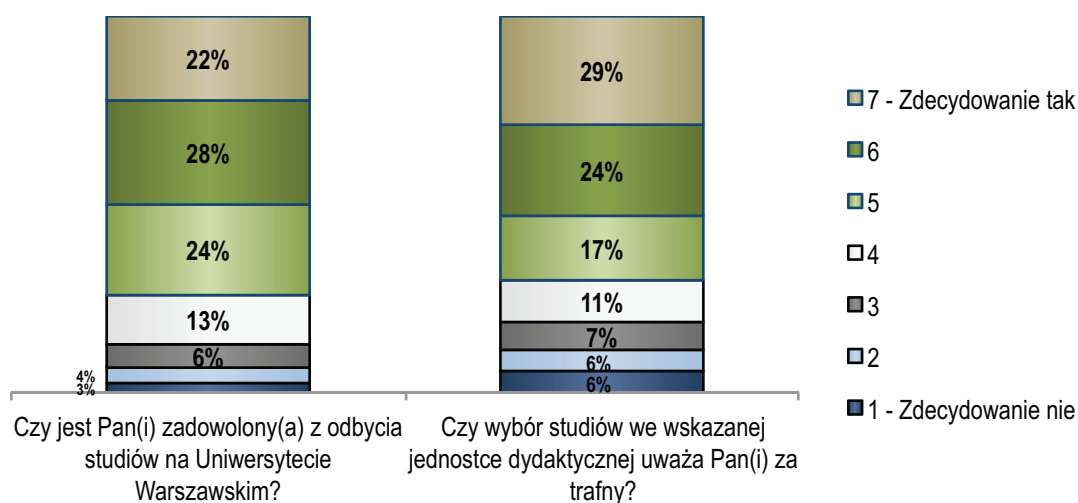
Na oba pytania badani odpowiadali posługując się siedmiostopniową skalą, gdzie wybór „1” oznaczał „Zdecydowanie nie”, zaś „7” – „Zdecydowanie tak”.

Pytanie drugie, o trafność wyboru studiów we wskazanej jednostce, zostało zadane badanym dwukrotnie. Uznaliśmy, że doświadczenia z rynku pracy w większym stopniu mogą wpływać na zmiany opinii związanych z konkretnym wykształceniem zdobytym na wybranym kierunku niż na ogólne spojrzenie na Uniwersytet.

Jakkolwiek należy spodziewać się zależności między tymi pytaniami przez to, że każde z nich odnosi się do nieco innej rzeczywistości, obrazy wynikające z analizy każdego z nich będą się uzupełniały.

Poniżej przedstawiamy rozkłady odpowiedzi na oba pytania w pierwszym pomiarze.

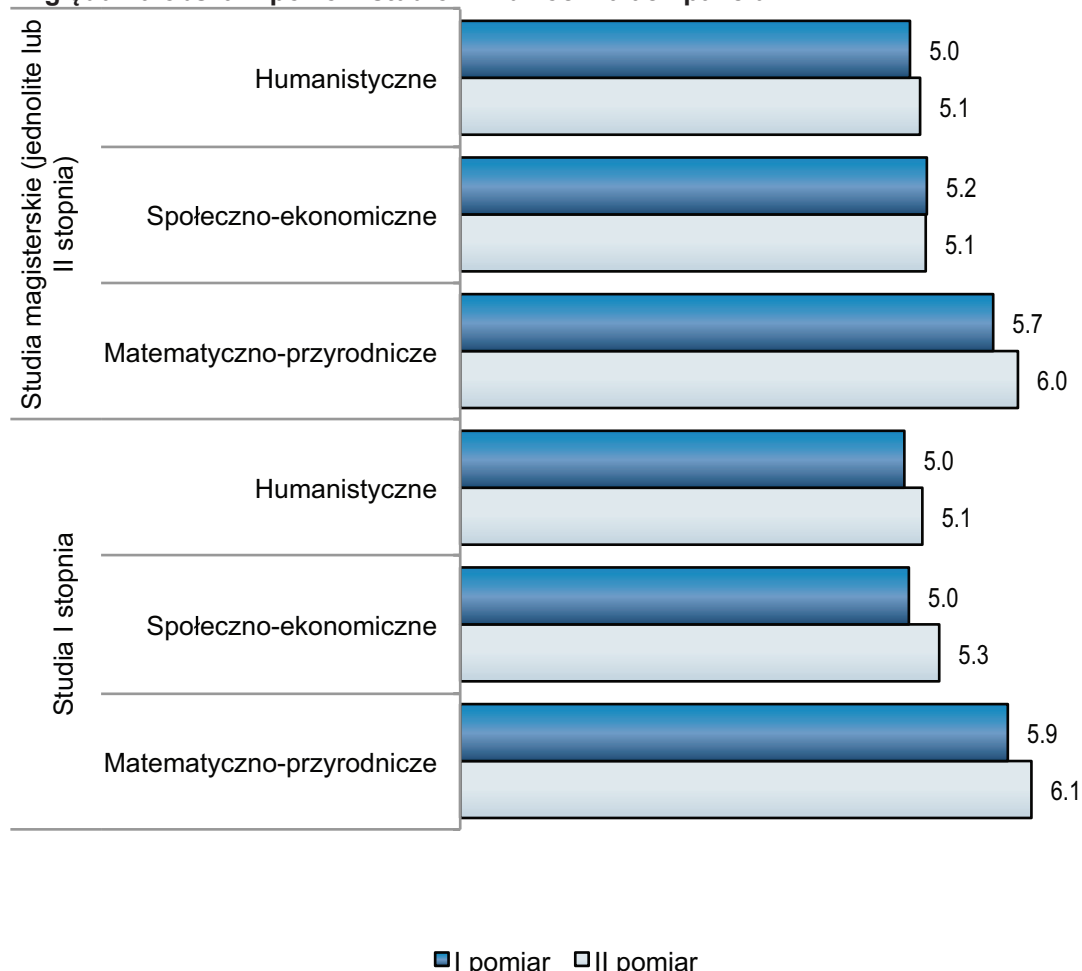
Rysunek 6.1.1. Rozkłady odpowiedzi na pytania o zadowolenie ze studiów na Uniwersytecie Warszawskim oraz o trafność wyboru studiów we wskazanej jednostce dydaktycznej.



Rozkłady odpowiedzi na oba pytania są podobne (średnie wartości dla obu rozkładów równe 5,2). Odpowiedzi badanych potwierdziły spodziewaną zależność – współczynnik korelacji tau B Kendalla jest równy 0,63 – zależność znaczna, jednak potwierdzająca nieidentyczność obu wskaźników. Podobną zależność obserwujemy w poszczególnych obszarach studiów (matematyczno-przyrodnicze: 0,56, społeczno-ekonomiczne: 0,65, humanistyczne: 0,61). W dalszych rozważaniach z zasady będziemy posługiwali się wartościami średnimi jako wskaźnikami ilustrującymi poziom odpowiedzi na oba pytania.

Zestawienie ocen trafności wyboru jednostki z obszarem studiów potwierdza różnice w postrzeganiu rzeczywistości akademickiej w poszczególnych obszarach – zarazem potwierdza trafność przyjętego podziału. Jak widać na poniższym rysunku, większe zadowolenie deklarują absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych i to niezależnie od poziomu studiów. Widać ponadto, że **z upływem czasu oceny te uległy z zasady nieznacznej poprawie (pogorszenie ocen wśród absolwentów studiów społeczno-ekonomicznych jest zaniedbywalne).**

Rysunek 6.1.2. Oceny* trafności wyboru studiów we wskazanej jednostce dydaktycznej ze względu na obszar i poziom studiów w dwóch falach panelu.



* średnie dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

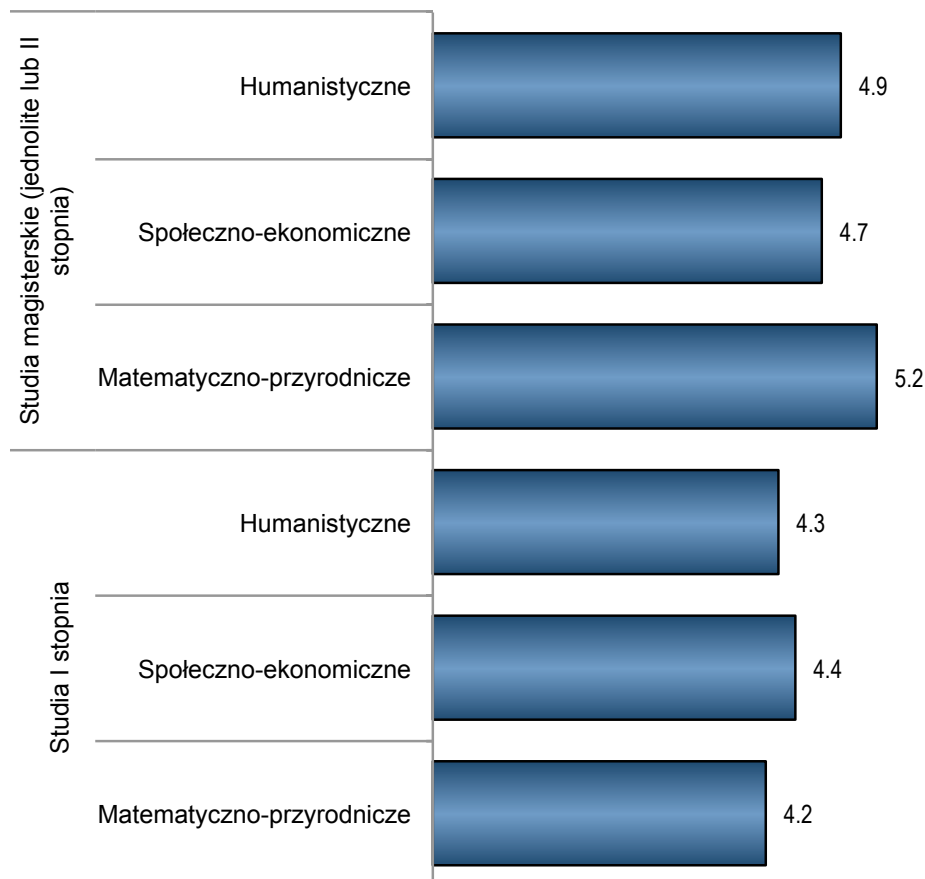
Obserwacja ta pozostaje w zgodności z wnioskami opisanymi w części raportu bazującej na „twardych” danych z ZUS, które wskazują na generalnie dobrą sytuację zawodową absolwentów UW w pierwszych latach po studiach.

6.2. Program studiów

Wśród badanych absolwentów nieznacznie przeważało przekonanie, że w momencie wyboru studiów mieli wyobrażenie o wybieranym programie kształcenia. W odpowiedziach na pytanie „Czy w momencie wyboru studiów w jednostce dydaktycznej miał(a) Pan(i) wyobrażenie o: programie kształcenia na tym kierunku studiów?” (skala siedmiopunktowa, na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”) średnia wynosiła 4,6 (mediana była równa 5), a więc niewiele powyżej środka skali. Poniższy rysunek przedstawia wartości średnie odpowiedzi na to pytanie w podzbiorowościach ze względu na poziom i obszar studiów.

Rysunek 6.2.1. Średnie* wartości odpowiedzi na pytanie „Czy w momencie wyboru studiów

w jednostce dydaktycznej miał(a) Pan(i) wyobrażenie o: programie kształcenia na tym kierunku studiów?” ze względu na obszar i poziom studiów.



* średnie dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie nie”, a 7 oznaczało „zdecydowanie tak”

Jak widać jedynie wśród absolwentów studiów magisterskich (jednolitych i I stopnia) daje się zaobserwować wartość odnotowania zależność. W tej podzbiorowości badani, którzy ukończyli studia matematyczno-przyrodnicze deklarowali nieco lepszą niż pozostali wiedzę o programie studiów w momencie ich rozpoczynania. Jest to obserwacja zgodna z wnioskami z badań jakościowych, zgodnie z którymi absolwenci studiów z tego obszaru bardziej świadomie wybierali swoje studia niż absolwenci studiów humanistycznych i społeczno-ekonomicznych. Jeśli wziąć pod uwagę, że obserwowana zależność odnosi się właśnie do studiów kończących się dyplomem magistra, wciąż traktowanych jako faktyczne zwieńczenie studiów wyższych, obserwacja ta wydaje się istotna.

Poza pytaniem przedstawionym powyżej o program studiów pytaliśmy również w dwóch blokach pytań: przedstawiających serię siedmiu dychotomii odnoszących się do różnych aspektów oceny programu studiów oraz dziewięciu pytań odnoszących się do efektów kształcenia.

6.2.1. Siedem aspektów programu studiów

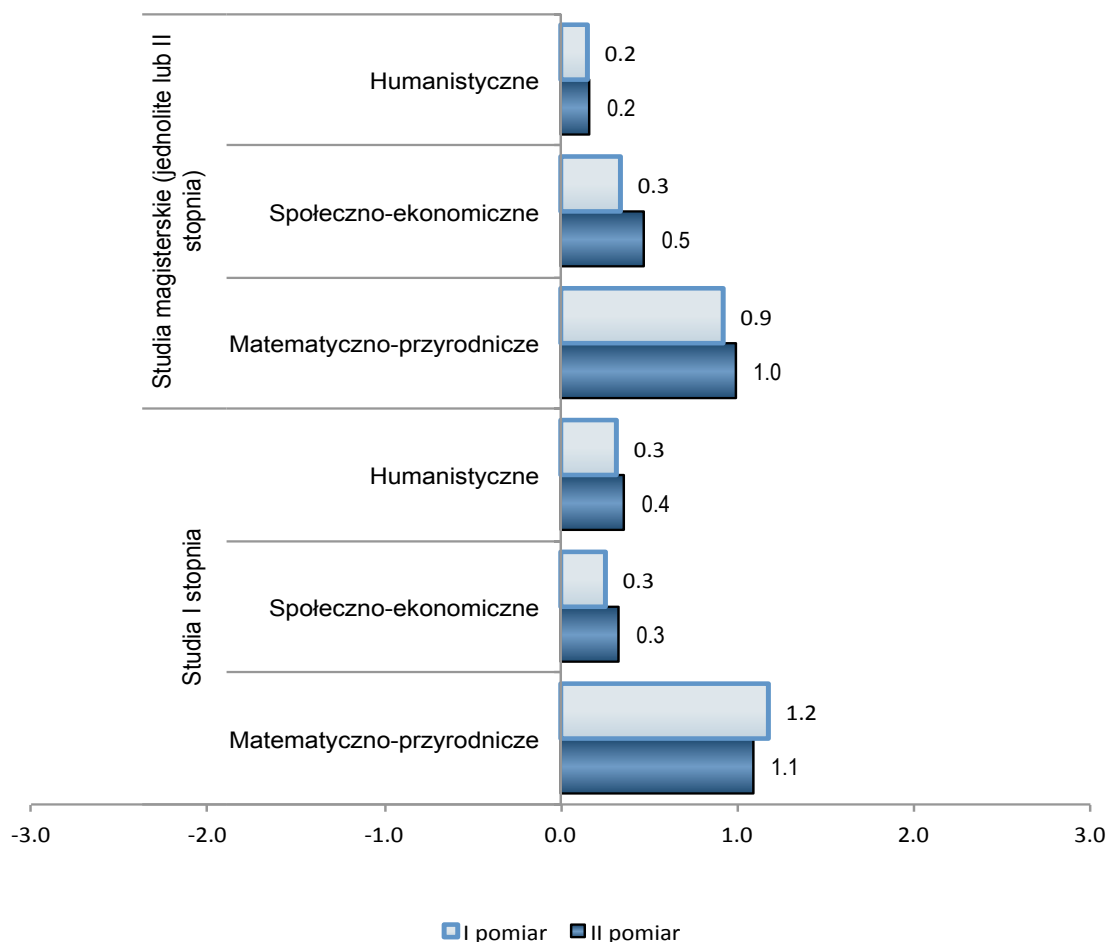
W odpowiedzi na to pytanie badani mieli wskazać, które z przedstawionych przeciwieństw jest im bliższe. Posługiwali się skalą -3 do +3.

Oto dychotomie:

1. Nieprzydatny w przyszłej pracy zawodowej - Przydatny w przyszłej pracy zawodowej
2. Przystarzały - Nowoczesny
3. Nie wymaga dużo pracy od studentów - Wymaga dużo pracy od studentów
4. Niski poziom kształcenia - Wysoki poziom kształcenia
5. Nie oferuje studentom możliwości zdobycia umiejętności zawodowych - Oferuje studentom możliwości zdobycia umiejętności zawodowych
6. Nie oferuje studentom możliwości zebrania doświadczeń zawodowych - Oferuje studentom możliwości zebrania doświadczeń zawodowych
7. Jest niespójny, zawiera luki w treściach nauczania - Jest spójny, zawiera wszystkie potrzebne treści nauczania

Spośród siedmiu powyższych dychotomii sześć – z wyjątkiem trzeciej – ma bieguny typu: negatyw – pozytyw. Będą traktowane jako zestaw wartościujących wskaźników oceny programu. Trzecia dychotomia odnosząca się do opinii na temat ilości pracy wymaganej podczas studiów nie ma charakteru wartościującego. Uzupełnia jednak pozostałe oceny. Aby uzyskać syntetyczną ocenę programu odbytych studiów potraktowaliśmy sześć wartościujących dychotomii jako elementy pytania wieloodpowiedziowego, by następnie porównać średnie dla rozkładów wyznaczonych w podzbiorowościach ze względu na obszary i poziomy studiów. Jak widać na poniższym rysunku **najwyżej program studiów pod względem sześciu zagregowanych aspektów oceniają absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych**. Nie zaobserwowaliśmy ponadto wartych podkreślenia zmian w opiniach w ciągu pół roku od uzyskania dyplomu.

Rysunek 6.2.2. Średnie* wartości syntetycznego wskaźnika oceny programu studiów ze względu na obszar i poziom studiów w obu falach panelu.

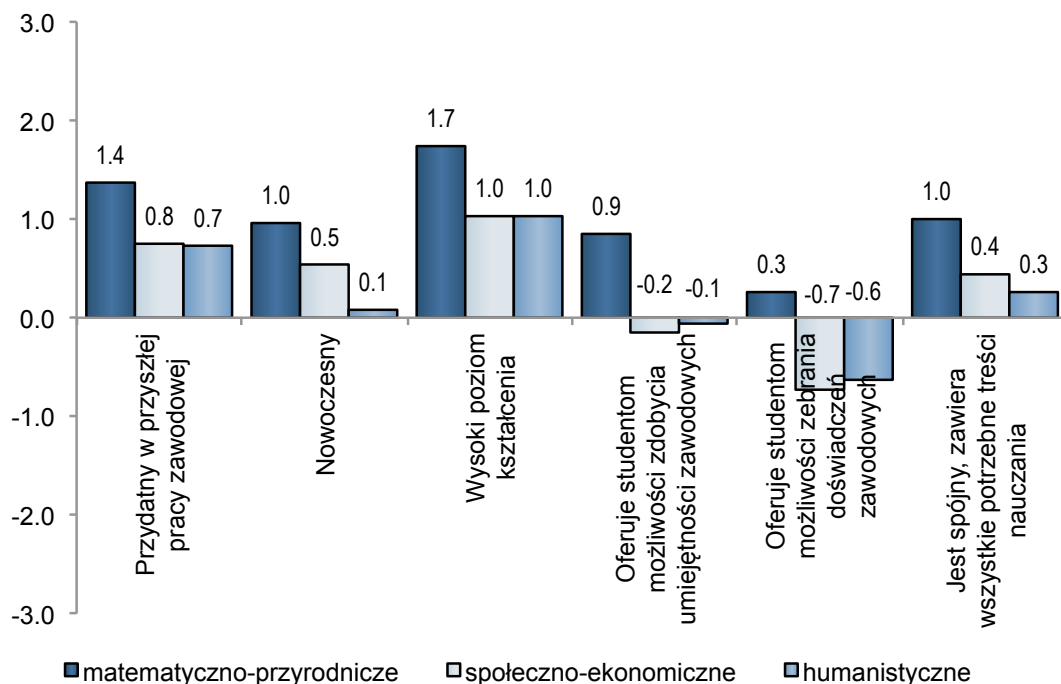


* średnie dla siedmiopunktowej skali od -3 do +3.

Równocześnie studia matematyczno-przyrodnicze uchodzą powszechnie za studia wymagające dużo wysiłku. W naszym badaniu mamy podobne obserwacje – absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych, niezależnie od poziomu studiów, intensywniej niż pozostali wskazywali na znaczne nakłady pracy konieczne do ukończenia ich studiów (wartości średnie w skali -3 do +3 równe 1,7 w pierwszym pomiarze i 1,9 w drugim pomiarze dla studiów matematyczno-przyrodniczych wobec, odpowiednio, 0,6 i 0,8 dla studiów społeczno-ekonomicznych oraz 1,2 i 1,2 dla studiów humanistycznych).

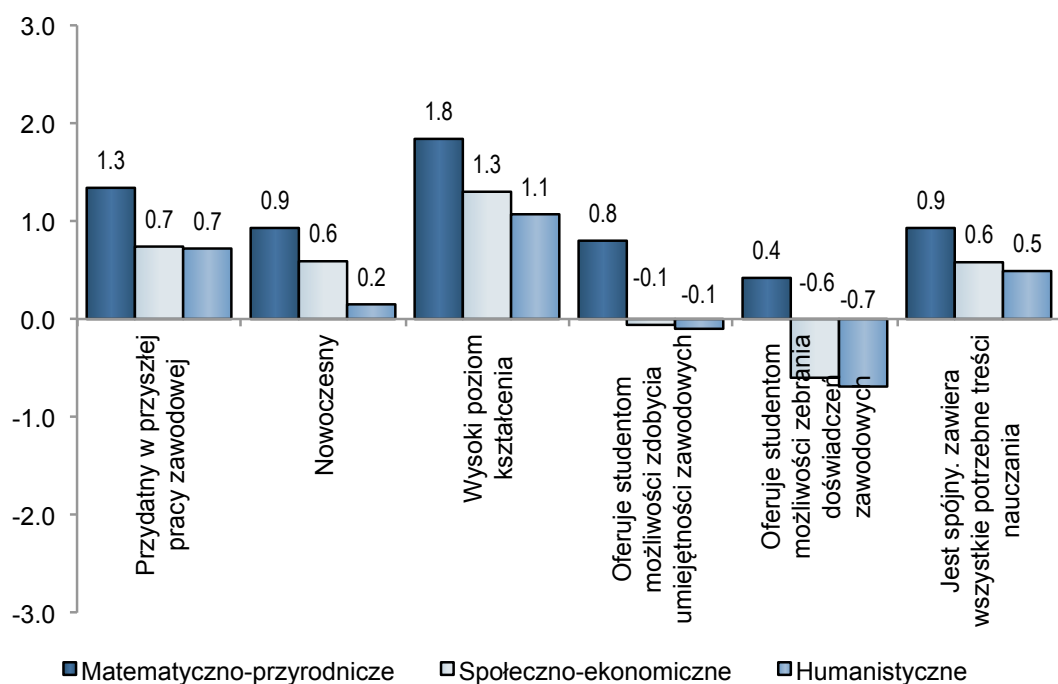
Znaczenie przedstawionych zależności dla syntetycznego wskaźnika pozwoli lepiej zrozumieć analiza odpowiedzi na poszczególne pytania. Jak widać na poniższych rysunkach w obu falach panelu **absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych pod każdym względem lepiej oceniają swój program od pozostałych badanych**. Największa jednak różnica między wartościami wskaźników wystąpiła w odniesieniu do opinii na temat możliwości zdobycia umiejętności zawodowych dzięki odbytym studiom. W tym przypadku w obu pomiarach różnice wskaźników między obszarami studiów były równe co najmniej 1. Jest to obserwacja zgodna z wnioskami z badań jakościowych, z których wynika, że studenci i absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych w większym stopniu nastawieni byli podczas studiów na świadome wybory związane z przyszłą karierą zawodową.

Rysunek 6.2.3. Średnie* wartości odpowiedzi na pytania o różne aspekty oceny programu studiów ze względu na obszar studiów w pierwszej fali panelu.



* średnie dla siedmiopunktowej skali od -3 do +3 (podane tylko pozytywne bieguny dychotomii).

Rysunek 6.2.4. Średnie* wartości odpowiedzi na pytania o różne aspekty oceny programu studiów ze względu na obszar studiów w drugiej fali panelu.



* średnie dla siedmiopunktowej skali od -3 do +3 (podane tylko pozytywne bieguny dychotomii).

Jak widać ponadto, w ciągu pół roku od ukończenia studiów nie nastąpiły znaczące zmiany w ocenie poszczególnych aspektów programu studiów.

6.2.2. Opinie o programie studiów wobec doświadczeń po studiach

Pół roku po uzyskaniu dyplomu istotną kwestią było ustalenie, jak badani oceniają studia w kontekście swoich doświadczeń jako absolwenci. Zadaliliśmy więc badanym trzy dodatkowe pytania:

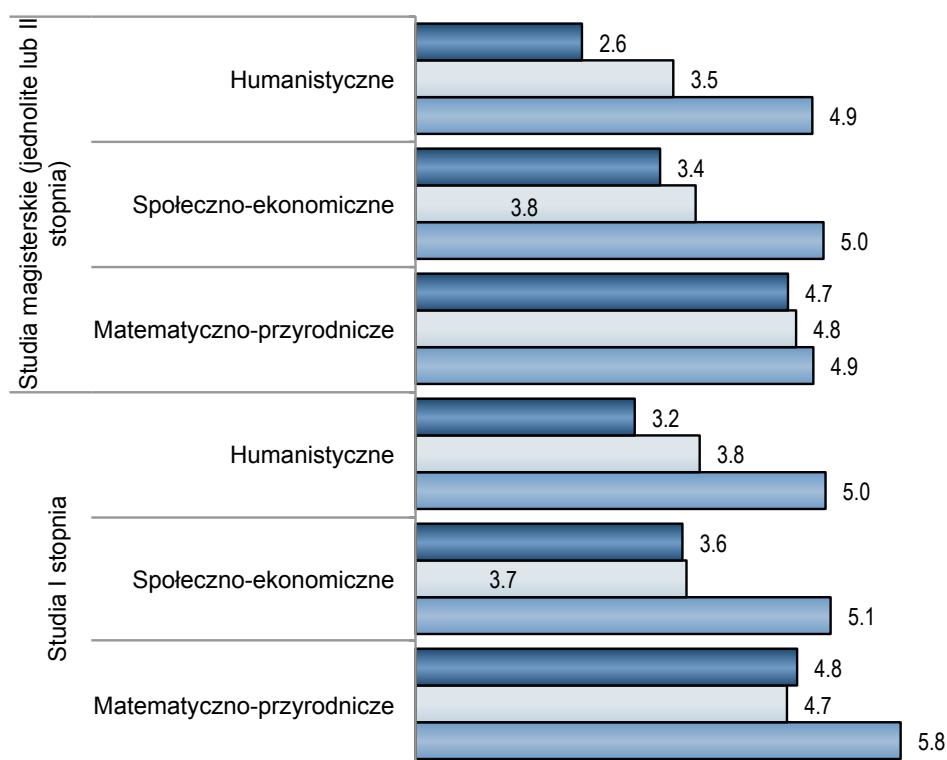
„Jak ocenia Pan(i) studia w swojej jednostce dydaktycznej z perspektywy...

- Rozwoju osobistego
- Możliwości nabycia kwalifikacji zawodowych
- Możliwości zatrudnienia przy obecnej sytuacji na rynku pracy”

Na pytania badani odpowiadali posługując się siedmiostopniową skalą, gdzie wybór „1” oznaczał „Zdecydowanie źle”, zaś wybór „7” oznaczał „Zdecydowanie dobrze”.

Poniższy rysunek przedstawia odpowiedzi badanych na te trzy pytania w zależności od poziomu studiów i obszaru kształcenia.

Rysunek 6.2.5. Średnie* wartości odpowiedzi na pytanie Jak ocenia Pan(i) studia w swojej jednostce dydaktycznej z perspektywy: rozwoju osobistego, możliwości nabycia kwalifikacji zawodowych, możliwości zatrudnienia przy obecnej sytuacji na rynku pracy ze względu na obszar i poziom studiów.



- Ocena studiów z perspektywy: Możliwości zatrudnienia przy obecnej sytuacji na rynku pracy
- Ocena studiów z perspektywy: Możliwości nabycia kwalifikacji zawodowych
- Ocena studiów z perspektywy: Rozwoju osobistego

* średnie dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „zdecydowanie źle”, a 7 oznaczało „zdecydowanie dobrze”

Na ogół **najniżej ocenianym aspektem programu studiów okazały się możliwości zatrudnienia przy ówczesnej sytuacji na rynku pracy**. Jest to istotne wyzwanie dla Uniwersytetu wobec skali scholaryzacji wyższej w naszym kraju. Należy jednak pamiętać, że odpowiedź na to pytanie zależy nie tylko od wysiłków uczelni, ale w znacznej mierze od sytuacji na rynku pracy. Obszar ten jednak był najwyżej oceniany przez absolwentów studiów matematyczno-przyrodniczych. **Wyraźnie najniższe oceny studiów z perspektywy możliwości zatrudnienia dawali absolwenci studiów humanistycznych**. Program studiów został najwyżej oceniony przez badanych z perspektywy ich osobistego rozwoju. Jest to ważne, szczególnie dla uczelni o charakterze uniwersyteckim, od której absolwentów wymaga się nie tylko umiejętności zawodowych, ale przede wszystkim otwartych umysłów i elastyczności myślenia.

6.2.3. Program studiów a efekty kształcenia

W bloku pytań o program studiów osobne miejsce przeznaczyliśmy na zagadnienia związane z wiedzą, umiejętnościami oraz kompetencjami personalnymi i społecznymi, a więc z efektami kształcenia szczegółowo opisanymi w materiałach dotyczących Krajowych Ram Kwalifikacji. Ze względu na bezpośredni związek tej problematyki z przebiegiem studiów zapytaliśmy o te kwestie wyłącznie w pierwszym pomiarze. Każdemu z wymienionych typów efektów kształcenia odpowiadały trzy pytania. Zostały one sformułowane w sposób możliwie uniwersalny. Zależało nam na tym, aby mogły być równie dobrze zrozumiałe przez absolwentów różnych kierunków. Oto wspomniane pytania:

Czy Pana(i) zdaniem dzięki studiom w Pana(i) jednostce dydaktycznej...

1. ...poznał(a) Pan(i) podstawowe koncepcje, teorie stanowiące fundament studiowanej dziedziny
2. ...poznał(a) Pan(i) zasady metodologii badań naukowych w studiowanej dziedzinie
3. ...poznał(a) Pan(i) aktualne kierunki rozwoju studiowanej dziedziny
4. ...potrafi Pan(i) wyselekcjonować informacje ze studiowanej dziedziny dostępne w różnych źródłach (czasopismach, książkach, Internecie, itp.) potrzebne do pogłębienia wiedzy
5. ...potrafi Pan(i) zaprezentować swoje prace (wyniki swoich badań) związane ze studiowaną dziedziną
6. ...potrafi Pan(i) zastosować w praktyce, w sytuacjach zawodowych wiedzę i umiejętności zdobyte na studiach
7. ...jest Pan(i) zmotywowany(a) do rozwijania wiedzy i umiejętności nabytych podczas studiów
8. ...posiada Pan(i) inicjatywę i samodzielność w działaniach naukowych i zawodowych
9. ...potrafi Pan(i) współpracować z innymi osobami w przedsięwzięciach naukowych i zawodowych

Badani odpowiadali posługując się, jak poprzednio siedmiopunktową skalą, gdzie wybór „1” oznaczał „Zdecydowanie nie”, zaś „7” – „Zdecydowanie tak”.

Kolejne trójki pytań odnosiły się, odpowiednio, do wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych.

Przedsięwzięcie to wymagało rzecz jasna przyjęcia znacznego poziomu ogólności. Ryzyko nieprecyzyjności sformułowań oraz spodziewane słabe zrozumienie wśród badanych istoty wdrożonego niedawno na uczelniach nowego ujęcia programów studiów rodziło obawy co do użyteczności wskaźników budowanych na bazie pytań kwestionariuszowych. W celu ustalenia, czy badani poprawnie zidentyfikowali poszczególne grupy pytań przeprowadziliśmy klasyczną analizę głównych

składowych redukując ich liczbę do trzech.

Trzy pierwsze składowe „wyjaśniają” zdecydowaną większość (74,3%) całkowitej wariancji. Po zrotowaniu wyodrębnionych składowych (Varimax) macierz składowych (współczynniki korelacji liniowej składowych i poszczególnych zmiennych włączonych do analizy) wygląda następująco:

Tabela 1. Macierz rotowanych składowych

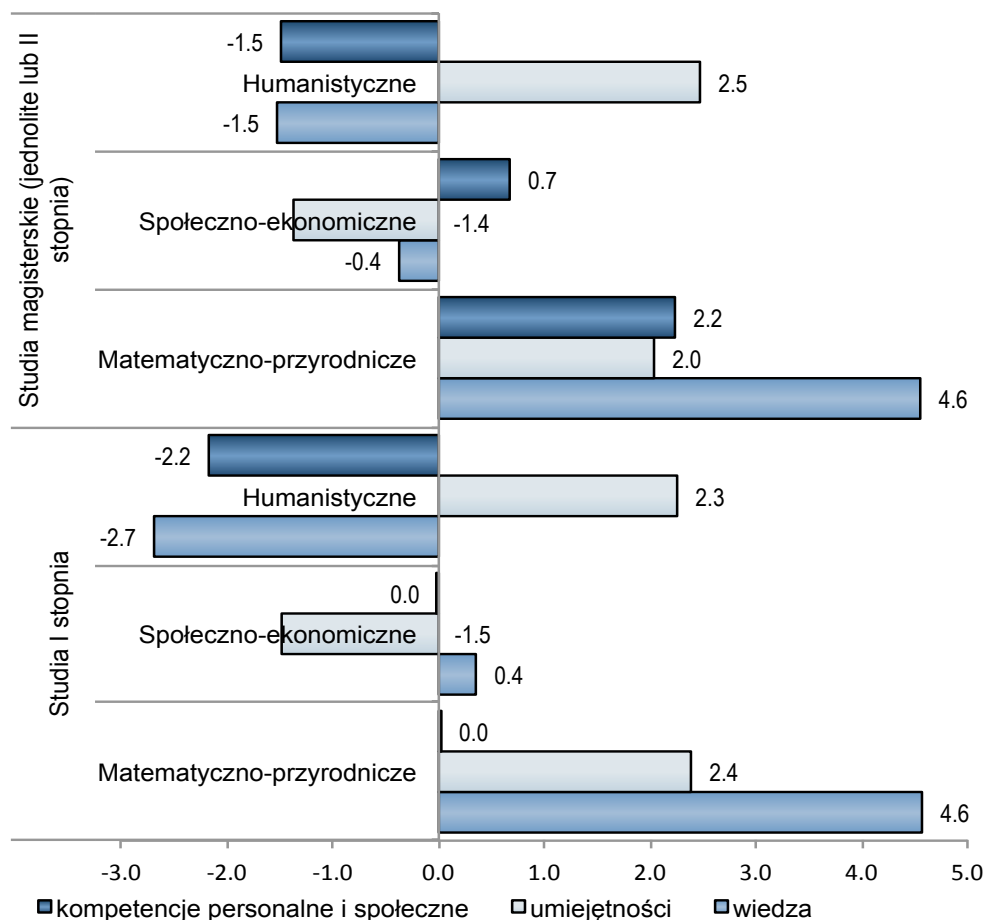
Grupa	Pytanie	Składowa 1	Składowa 2	Składowa 3
wiedza	1)	0,766	0,323	0,076
	2)	0,861	0,131	0,205
	3)	0,785	0,293	0,155
umiejętności	4)	0,450	0,630	0,245
	5)	0,387	0,605	0,339
	6)	0,239	0,792	0,234
kompetencje personalne i społeczne	7)	0,194	0,769	0,313
	8)	0,126	0,448	0,785
	9)	0,218	0,244	0,880

Pogrubioną czcionką zaznaczone zostały największe współczynniki korelacji. Wyniki wskazują, że wyodrębnione składowe są powiązane (skorelowane) w 8 na 9 przypadków zgodnie z założeniami towarzyszącymi konstruowaniu pytań.¹ Oznacza to, że można pierwszą, drugą i trzecią składową główną z powodzeniem wykorzystywać jako trzy wskaźniki opinii na temat, odpowiednio, wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych. Wskaźniki te są zestandaryzowane (średnia równa 0 i odchylenie standardowe równe 1). Aby zapewnić większą czytelność ilustrowanych zależności będziemy posługiwali się wskaźnikami przeskalowanymi – przemnożonymi przez 10 (średnia równa 0 i odchylenie standardowe równe 10). Nie zmieni to proporcji wskaźników.

Poniższy rysunek przedstawia wartości średnie utworzonych wskaźników w podzbiorowościach badanych ze względu na obszar i poziom studiów.

¹ Pytanie numer 7 zostało, dość nieszczęśliwie, sformułowane przy odwołaniu do tych samych pojęć (wiedza i umiejętności) co pytanie szóste. Mogło to zmylić badanych, którzy bardziej „automatycznie” zaznaczali podobne odpowiedzi w obu pytaniach. Jeśli pytanie siódme sformułować nieco jaśniej i odróżnić je bardziej od pytania szóstego (np. używając pojęcia „kwalifikacji” zamiast „wiedza i umiejętności”) rotując ponadto pytania wewnątrz bloków (badanie prowadzone przy użyciu elektronicznego systemu ankietującego CAWI pozwala na rotowanie pytań w różny sposób dla różnych badanych) można się spodziewać, że pytanie numer siedem „trafiłoby” do właściwego wskaźnika.

Rysunek 6.2.6. Średnie wartości wskaźników opinii na temat wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych ze względu na obszar i poziom studiów.



Jak widać, **najniżej z zasady ocenianym efektem kształcenia na Uniwersytecie Warszawskim okazały się kompetencje personalne i społeczne**. Jedynie absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych II stopnia (nie ma w tym obszarze studiów jednolitych magisterskich) wysoko oceniali uzyskane podczas studiów te właśnie kwalifikacje. Jest to w pełni zgodne z ujawnionymi w badaniach jakościowych opiniami pracodawców ceniących absolwentów studiów matematyczno-przyrodniczych na UW za ich „kreatywność i nieschematyczne podejście do rozwiązywania problemów”. Generalnie rzecz biorąc na ogół **badani absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych najbardziej doceniali efekty kształcenia uzyskane podczas swoich studiów**. Jedyny wyjątek stanowili absolwenci studiów humanistycznych akcentujący umiejętności uzyskane w konsekwencji swoich studiów.

6.3. Zmiany kierunku studiów, „wielokierunkowość”

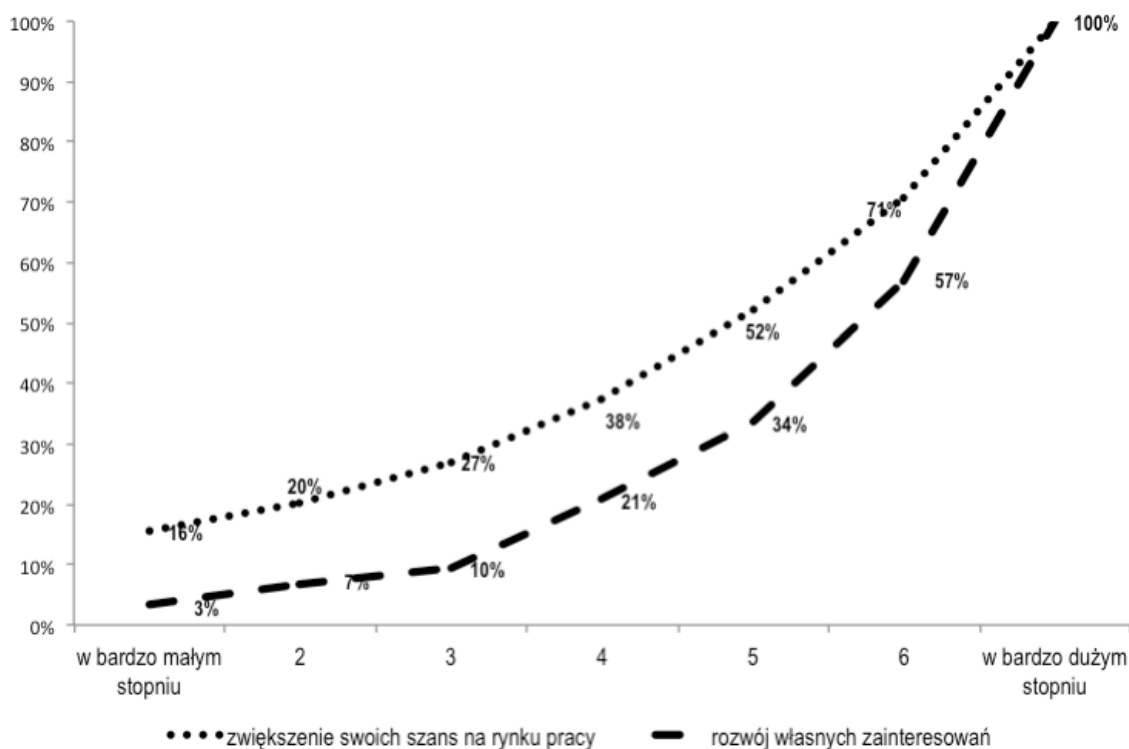
Coraz częstsze zjawisko mobilności studentów objawiające się w zmianach kierunków studiów oraz w studiowaniu na kilku kierunkach studiów jest zjawiskiem ważnym z punktu widzenia nie tylko kariery edukacyjnej, ale w nie mniejszym stopniu losów zawodowych absolwentów. Skutkuje bowiem nie tylko rozszerzaniem kwalifikacji, ale dzięki zwiększeniu ich kapitału społecznego (szersze grono znajomych poznanych w czasie nowych studiów, kontakty w nowych środowiskach, poznawanie nowych wzorców kulturowych itp.) może stworzyć lepsze warunki dla rozwoju ich kariery na rynku pracy. Z drugiej strony mnożenie studiów może skutkować opóźnieniem samodzielnego startu zawodowego, co może mieć negatywne skutki. Ponadto warto zwrócić uwagę, że ewentualna zmiana (lub dodanie nowego) kierunku to jedna z najpoważniejszych decyzji jakie można podjąć podczas studiów. Znalezienie motywów tych wyborów pozwala na lepsze poznanie hierarchii wartości studentów. To zaś jest niezwykle ważne przy przewidywaniu mechanizmów w innych sferach ich decyzji – w szczególności dotyczących aktywności zawodowej. Dlatego zadanie pytań dotyczących motywów decyzji o zmianach kierunków studiów oraz o studiowaniu na kilku kierunkach miało duże znaczenie.

W pierwszej fali panelu zapytaliśmy badanych o to w jakim stopniu na zmianę kierunku studiów lub studiowanie na kilku kierunkach studiów wpłynęły następujące czynniki:

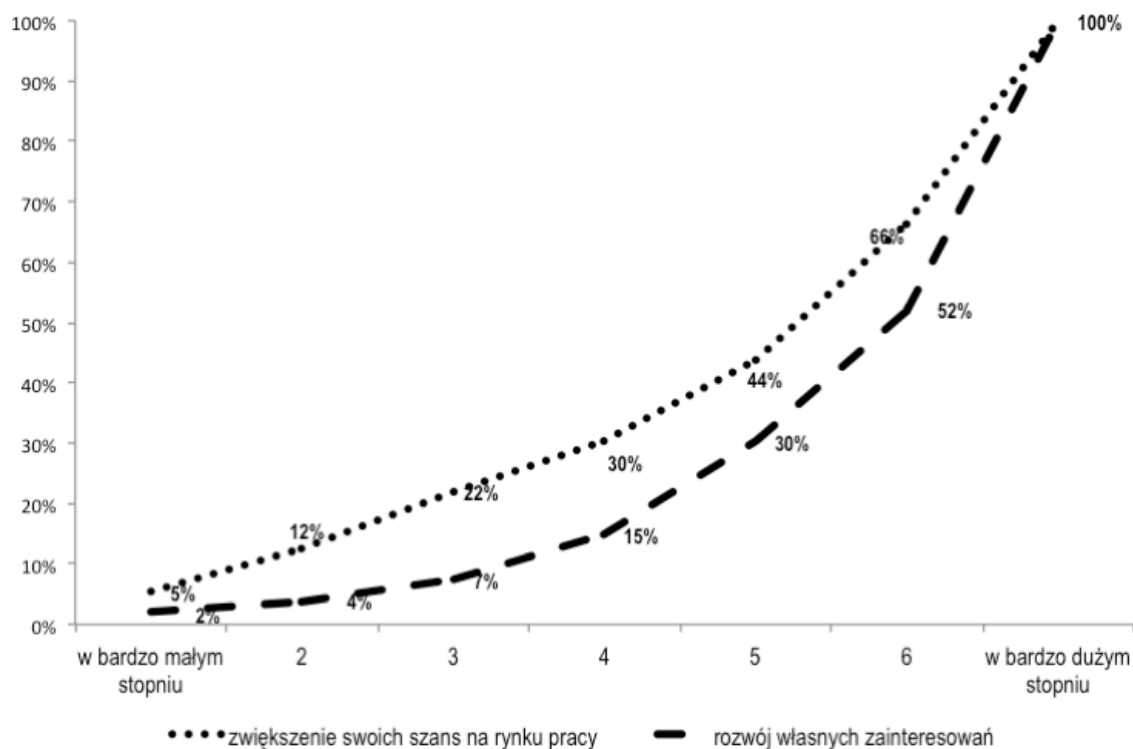
- zwiększenie swoich szans na rynku pracy
- rozwój własnych zainteresowań

Odpowiedzi badanych jednoznacznie wskazują, że wedle ich opinii **większe znaczenie miał rozwój własnych zainteresowań – zarówno przy podejmowaniu decyzji o ewentualnej zmianie kierunku, jak i podjęciu studiów na kilku kierunkach – niż zwiększenie swoich szans na rynku pracy.** Ilustrują to poniższe dwa rysunki.

Rysunek 6.3.1. Rozkłady skumulowane odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe czynniki skłoniły Pana(ią) do zmiany kierunku studiów?”



Rysunek 6.3.2. Rozkłady skumulowane odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe czynniki skłoniły Pana(ią) do studiowania na kilku kierunkach studiów?”



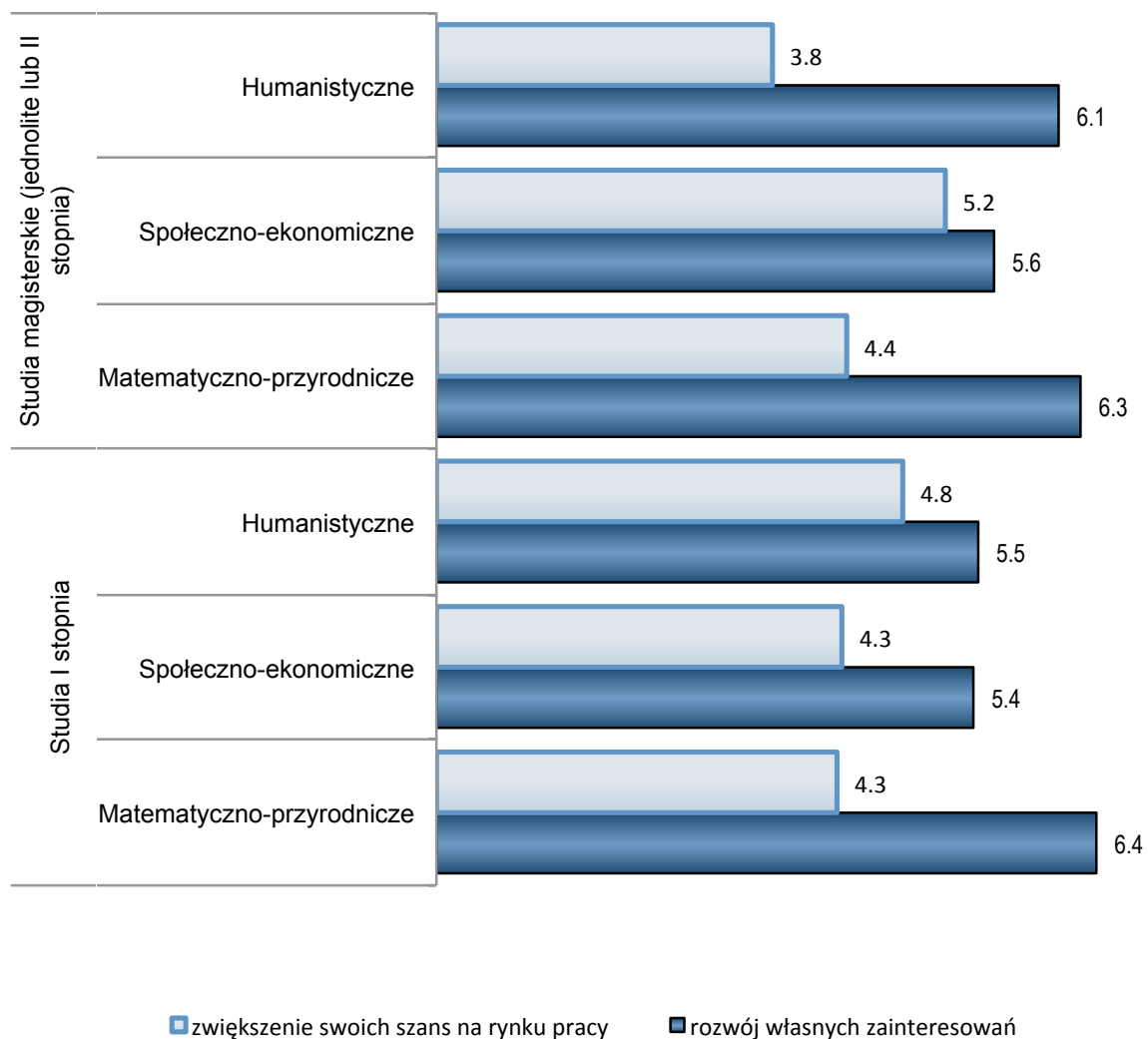
Obserwowana na rysunkach tzw. niemniejszość stochastyczna² (por. Lissowski. G., Haman. J., Jasiński. M. „Podstawy statystyki dla socjologów”. WN Scholar. Warszawa. 2008: 60) wskazań „rozwój własnych zainteresowań” od wskazań „zwiększenie swoich szans na rynku pracy” jako głównego motywu podejmowanych decyzji jest znacznie silniejszym wnioskiem niż ilustracja różnic za pomocą wartości parametrów statystycznych. Oznacza bowiem, że w odpowiedziach badanych obserwujemy systematyczną różnicę – mamy większe grupy badanych wskazujące na większe znaczenie rozwoju własnych zainteresowań niż zwiększania szans na rynku pracy jako czynnika ważnego przy ich decyzjach – w grupach od najniższych do najwyższych wartości zmiennych.³ W następnej analizie skupimy się na porównywaniu wartości wskaźników.

Poniższe rysunki pokazują, że przedstawiona powyżej przewaga chęci rozwoju własnych zainteresowań nad pragnieniem zwiększenia szans na rynku pracy jako czynników skłaniających do zmian (lub multiplikowania) kierunków utrzymuje się niezależnie od obszaru i poziomu studiów.

² Zmienna Y jest **nie mniejsza stochastycznie** niż zmienna X , jeśli spełniony jest warunek: $\forall a \in \mathbb{R}: P(X \leq a) \geq P(Y \leq a)$.

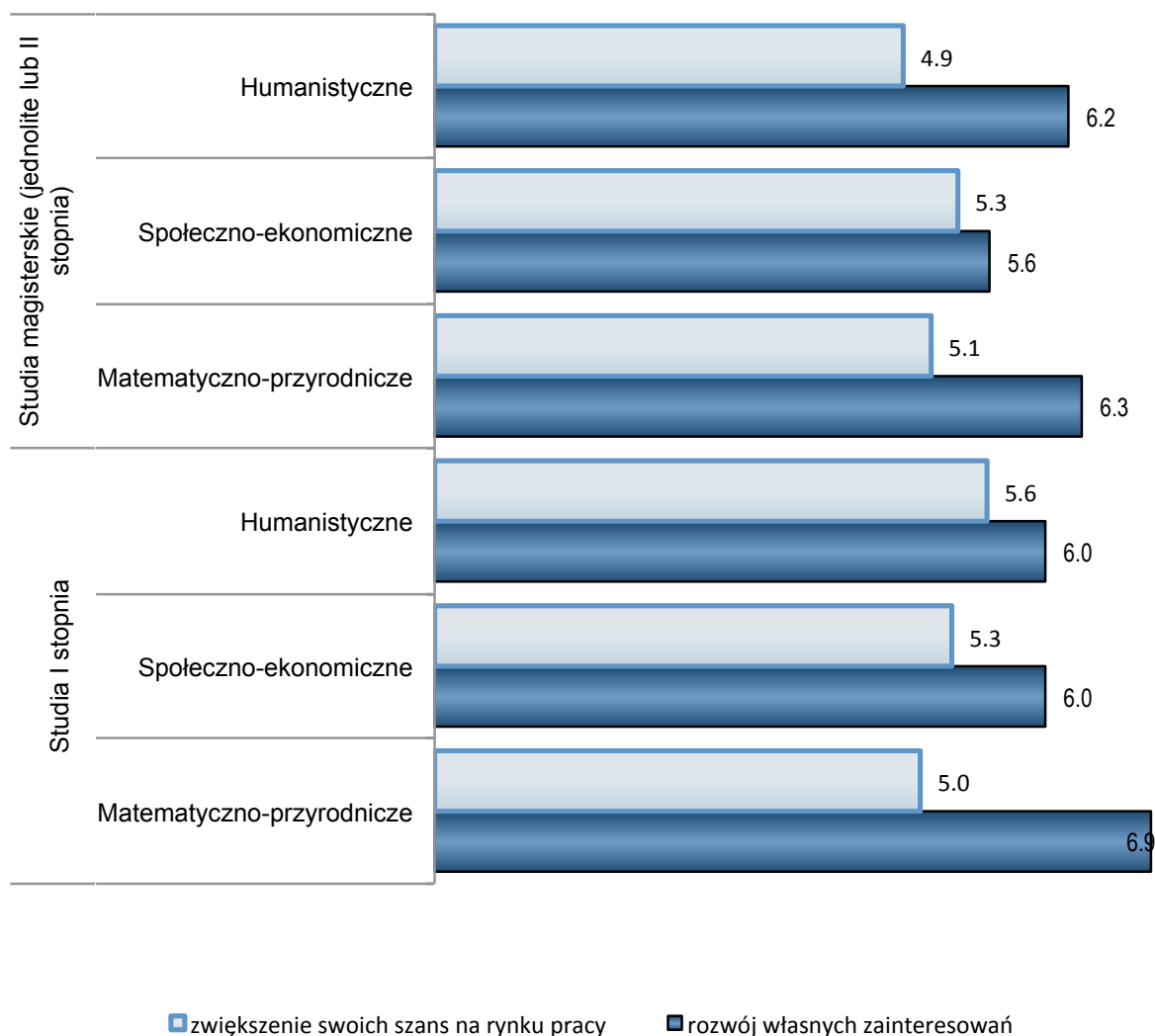
³ Występowanie *niemniejszości stochastycznej* wskazań na „rozwój własnych zainteresowań” oznacza, że wszystkie parametry poziomu wartości (miary tendencji centralnej) z wyjątkiem modalnej, przyjmują dla tej zmiennej wyższe wartości niż dla zmiennej związanej z wyborem „zwiększenie swoich szans na rynku pracy” (por. Lissowski. G., Haman. J., Jasiński. M. „Podstawy statystyki dla socjologów”. WN Scholar. Warszawa. 2008: 100).

Rysunek 6.3.3. Średnie* wartości odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe czynniki skłoniły Pana(ią) do zmiany kierunku studiów?”



* średnie dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

Rysunek 6.3.4. Średnie* wartości odpowiedzi na pytanie „W jakim stopniu poniższe czynniki skłoniły Pana(ią) do studiowania na kilku kierunkach studiów?”



* średnie dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „w bardzo małym stopniu”, a 7 oznaczało „w bardzo dużym stopniu”

6.4. Opinie na temat wsparcia w poszukiwaniu pracy

6.4.1. Biuro Karier, Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości itp.

Badani zasadniczo nisko oceniają wsparcie otrzymywane od uczelni w poszukiwaniu pracy – zarówno ze strony ich jednostki dydaktycznej, jak i Uniwersytetu Warszawskiego jako całości. Na skali siedmiopunktowej (od 1 do 7) średnie wartości wyniosły, odpowiednio, 2,6 oraz 2,7 (mediany 2 i 1), czyli wyraźnie poniżej połowy skali. Opinie te były niezmiennie krytyczne niezależnie od poziomu oraz obszaru studiów.

Nieco mniej krytyczne (choć nadal raczej negatywne – poniżej środka skali) okazały się opinie na temat Biura Karier i Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości na UW zebrane wśród osób kontaktujących się z tymi instytucjami – wartości średnie równe, odpowiednio, -0,3 oraz -0,5 (obie mediany równe 0). Rzecz w tym, że przygniatająca większość badanych nie miała kontaktu z Biurem

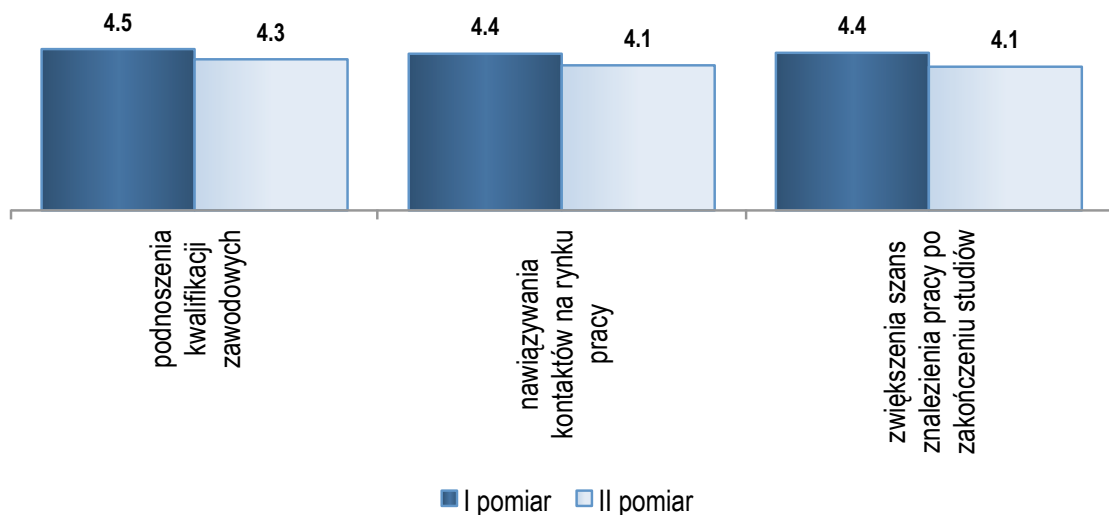
Karier UW (74%) i jeszcze więcej z Akademickim Inkubatorem Przedsiębiorczości na UW (86%). Pokazuje to słabość działań uczelni wobec absolwentów. Brak kontaktów był niezależny od poziomu oraz obszaru studiów.

6.4.2. Praktyki studenckie

W obowiązkowych praktykach studenckich uczestniczyło 57% badanych: 92% absolwentów studiów I stopnia i 36% absolwentów studiów II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Jest to związane z tym, że obowiązek uczestnictwa w praktykach studenckich został wprowadzony niedawno – nie objął więc części studentów starszych lat studiów jednolitych magisterskich i studiów II stopnia. Obszary studiów w obrębie poziomów nie różnicowały procentu osób uczestniczących w obowiązkowych praktykach studenckich.

Znaczenie praktyk absolwenci oceniają, najkrócej rzecz ujmując, umiarkowanie pozytywnie. Oceny znaczenia praktyk studenckich nie różnicowały się ze względu na poziom i obszar studiów.

Rysunek 6.4.1. Średnie* wartości odpowiedzi na pytanie „Jak ocenia Pan(i) znaczenie obowiązkowych praktyk studenckich w zakresie...” w obu falach panelu.



* średnie dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało „mają bardzo małe znaczenie”, a 7 oznaczało „mają bardzo duże znaczenie”

7. Wsparcie w poszukiwaniu pracy

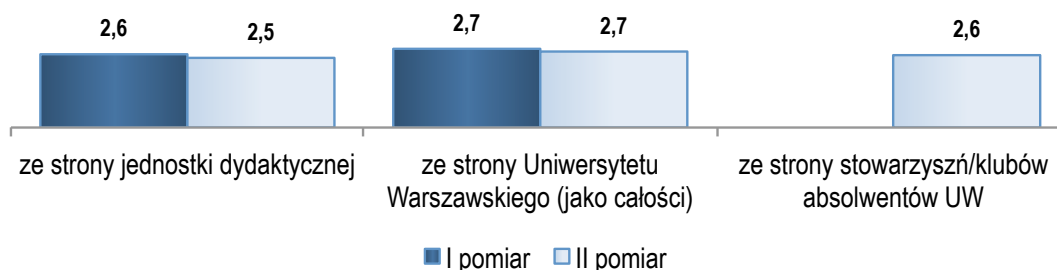
W części badania poświęconej wspomagananiu absolwentów w poszukiwaniu pracy pytaliśmy respondentów o ich opinie dotyczące wsparcia jakie oferuje im Uniwersytet i jego wybrane jednostki oraz rozwiązań wprowadzanych przez państwo. Ze względu na znaczną różnorodność działań mających na celu ułatwienie absolwentom znalezienia pracy zadawane pytania mają ogólny charakter. Jedynie w przypadku powiatowych urzędów pracy zadawane były bardziej szczegółowe pytania. Dodatkowo w kwestionariuszu znalazły się pytania dotyczące rozwiązań, które mogłyby zwiększyć szanse zatrudnienia absolwentów szkół wyższych na polskim rynku pracy.

7.1. Wsparcie ze strony uczelni

Pytania dotyczące wsparcia absolwentów w poszukiwaniu pracy ze strony uczelni zadawane były w obu pomiarach badania. Badani oceniali wsparcie ze strony jednostki dydaktycznej oraz Uniwersytetu Warszawskiego jako całości. Oceniane było także funkcjonowanie Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości oraz Biura Karier UW, przy czym pytanie dotyczące Biura Karier UW z pierwszego pomiaru zostało zastąpione w drugim pomiarze blokiem pytań. W drugim pomiarze dodatkowo zadawane było także pytanie o ocenę wsparcia dla absolwentów przy wchodzeniu na rynek pracy ze strony stowarzyszeń i klubów absolwentów UW.

Większość badanych negatywnie oceniała wsparcie dla absolwentów zarówno ze strony jednostek dydaktycznych jak i Uniwersytetu jako całości. Odsetek ocen negatywnych w obu pomiarach przekraczał dwie trzecie. Średnia ocen przy siedmiostopniowej skali wynosiła dla wsparcia ze strony jednostek 2,6 w pierwszym pomiarze i 2,5 w drugim pomiarze, a dla wsparcia ze strony Uniwersytetu 2,7 w obu pomiarach, a dla wsparcia ze strony stowarzyszeń i klubów absolwentów UW 2,6.

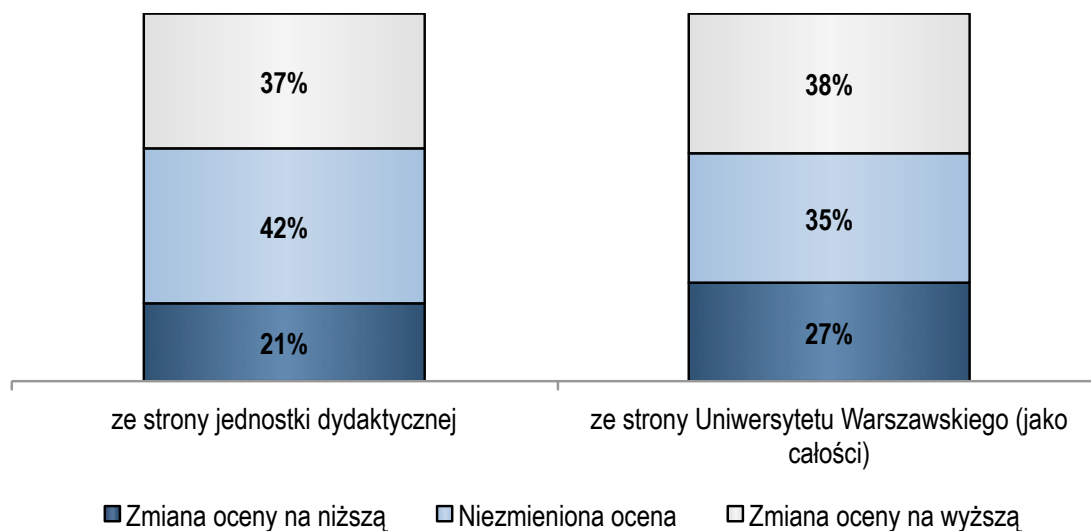
Rysunek 7.1.1. Oceny* wsparcia dla absolwentów w poszukiwaniu pracy ze strony jednostki dydaktycznej, Uniwersytetu Warszawskiego i stowarzyszeń / klubów absolwentów.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali, na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

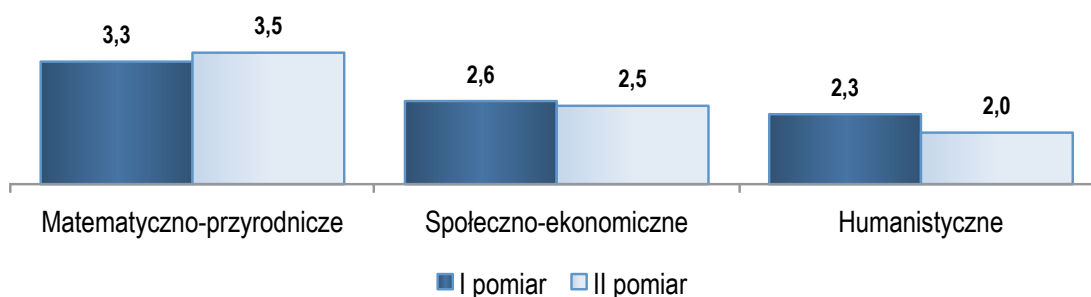
Mimo braku zmian w wynikach na poziomie całej zbiorowości widoczne są zmiany opinii pojedynczych respondentów. Blisko dwie piąte badanych biorących udział w obu pomiarach w drugim pomiarze lepiej oceniło wsparcie absolwentów ze strony jednostek oraz ze strony UW. Podobna część badanych nie zmieniła swojej opinii.

Rysunek 7.1.2. Rozkłady zmiany ocen wsparcia dla absolwentów w poszukiwaniu pracy ze strony jednostki dydaktycznej, Uniwersytetu Warszawskiego między I i II pomiarem.



Ważnym czynnikiem różnicującym odpowiedzi badanych dotyczące oceny wsparcia ze strony jednostki dydaktycznej jest obszar kształcenia. W obu pomiarach, niezależnie od poziomu studiów, najgorzej na temat wsparcia oferowanego przez jednostki wypowiadali się badani z kierunków humanistycznych. Najlepiej natomiast absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych. Jednak nawet w tej grupie przeważały oceny negatywne.

Rysunek 7.1.3. Oceny* wsparcia absolwentów w poszukiwaniu pracy ze strony jednostki dydaktycznej w I i II pomiarze wg obszaru kształcenia.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

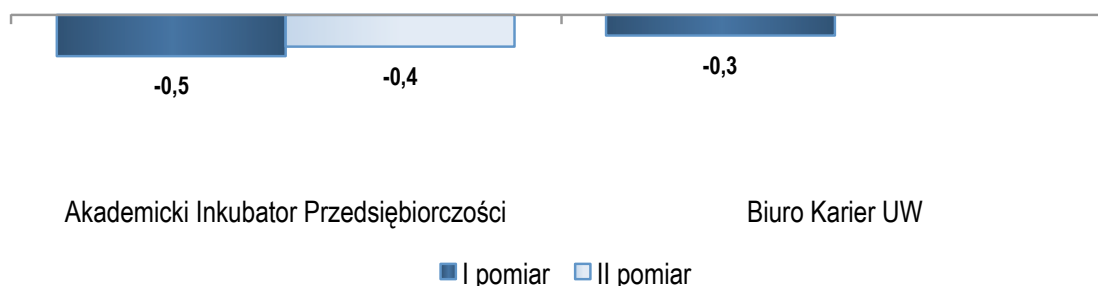
Na oceny badanych nie miały natomiast wpływu takie czynniki jak stopień studiów, czy sytuacja badanych na rynku pracy.

W dalszej kolejności respondenci oceniali funkcjonowanie Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości oraz Biura Karier UW. W przypadku Biura Karier UW w pierwszym pomiarze zadawane było tylko jedno pytanie, o ocenę funkcjonowania. W drugim pomiarze badani oceniali ogólnie działalność Biura Karier UW na rzecz absolwentów oraz dodatkowo oceniali Biuro Karier UW jako

źródło informacji o rynku pracy, kanał komunikacji pomiędzy absolwentami i pracodawcami oraz jako instytucję podtrzymującą więzi środowiska absolwentów.

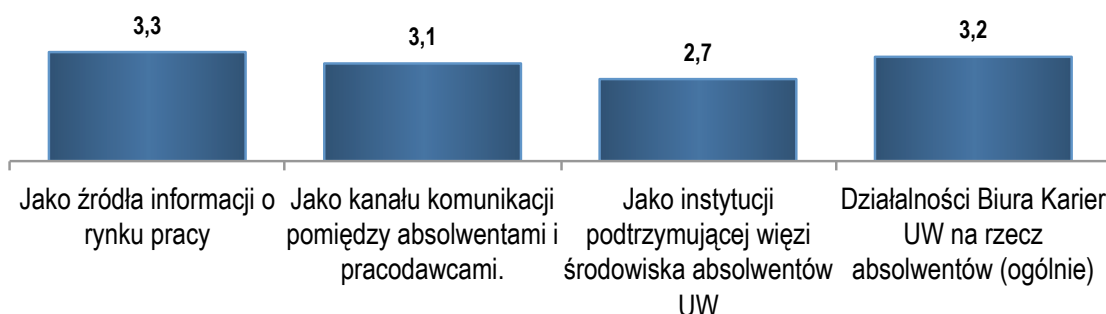
Większość badanych nie oceniła Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości oraz Biura Karier UW, gdyż nie miała z tymi instytucjami kontaktu. Z Biurem Karier UW miała styczność niewiele ponad jedna czwarta badanych, a z Akademickim Inkubatorem Przedsiębiorczości jedna dziesiąta badanych. Wśród tych osób przeważali badani, którzy mieli negatywne opinie na temat funkcjonowania Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości oraz Biura Karier UW. Średnia ocen Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości w pierwszym pomiarze wyniosła -0,5 a w drugim pomiarze -0,4 (przy skali od ocen od -3 do 3). Biuro Karier UW zostało nieznacznie lepiej ocenione – średnia ocen w pierwszym pomiarze wynosiła -0,3. W drugim pomiarze (gdzie stosowana była skala od 1 do 7) średnie ocen poszczególnych aspektów funkcjonowania Biura Karier UW wynosiły od 2,7 do 3,3, czyli także poniżej środka skali. Respondenci najgorzej ocenili Biuro Karier UW jako instytucję podtrzymującą więzi środowiska absolwentów UW. Najlepiej jako źródło informacji o rynku pracy.

Rysunek 7.1.4. Oceny* funkcjonowania Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości oraz Biura Karier UW.



* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której -3 oznaczało zdecydowanie źle, a 3 oznaczało zdecydowanie dobrze

Rysunek 7.1.5. Oceny* wybranych aspektów funkcjonowania Biura Karier UW.



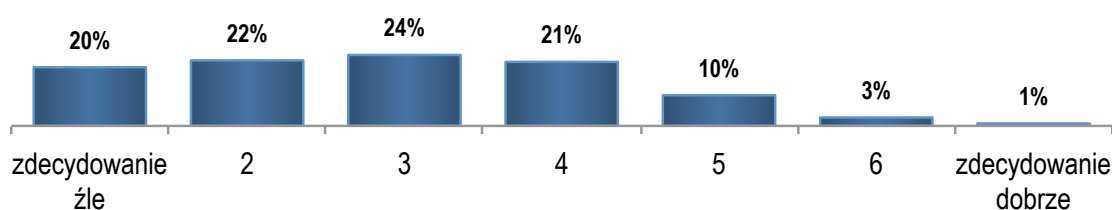
* - średnia dla siedmiopunktowej skali: na której 1 oznaczało zdecydowanie źle, a 7 oznaczało zdecydowanie dobrze

7.2. Wsparcie ze strony państwa

Pytania dotyczące oceny ogólnej sytuacji absolwentów na rynku pracy oraz oceny działań rządu i publicznych służb zatrudnienia zadawane były wyłącznie w drugim pomiarze badania.

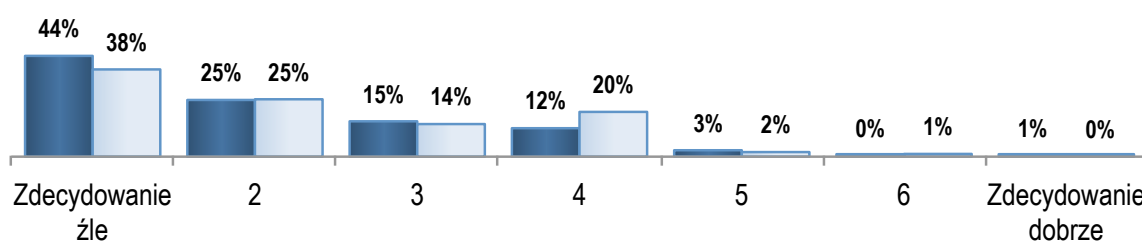
Blisko dwie trzecie badanych ocenia sytuację absolwentów szkół wyższych na polskim rynku pracy źle, w tym niemal 20% zdecydowanie źle.

Rysunek 7.2.1. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jak ocenia Pan(i) sytuację absolwentów szkół wyższych na polskim rynku pracy?”



Znacznie gorzej oceniane są działania rządu mające na celu wspieranie zatrudnienia absolwentów szkół wyższych oraz działania publicznych służb zatrudnienia (urzędów pracy) dotyczące zwalczania bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych. Mniej niż 5% badanych oceniło te działania pozytywnie. Najliczniejsze są oceny zdecydowanie źle. **Działania rządu zdecydowanie źle oceniło 44% badanych a działania urzędów pracy zdecydowanie źle oceniło 38% badanych.**

Rysunek 7.2.2. Rozkłady odpowiedzi na pytania: „Jak Pan(i) ocenia działania rządu mające na celu wspieranie zatrudnienia absolwentów szkół wyższych” oraz „Jak Pan(i) ocenia działania publicznych służb zatrudnienia (urzędów pracy) dotyczące zwalczania bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych”

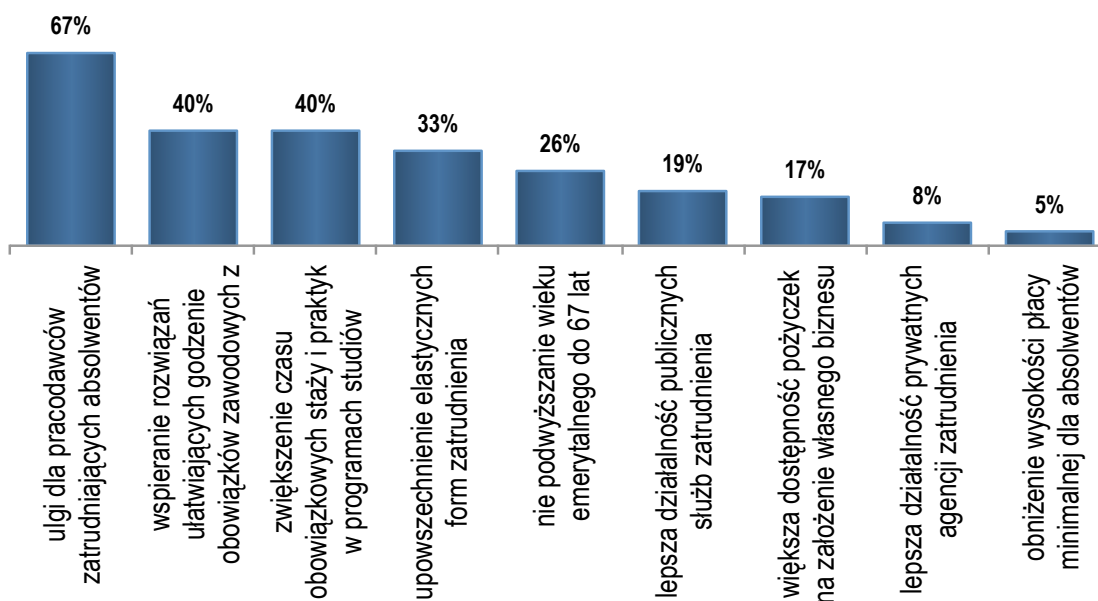


- działania rządu mające na celu wspieranie zatrudnienia absolwentów szkół wyższych?
- działania publicznych służb zatrudnienia (urzędów pracy) dotyczące zwalczania bezrobocia wśród absolwentów

Opinie badanych na temat działań rządu i urzędów pracy nie są zróżnicowane ze względu na takie cechy badanych jak sytuacja na rynku pracy, stopień studiów. Jedynie w przypadku oceny sytuacji absolwentów na rynku pracy widać różnice pomiędzy obszarami kształcenia. Badani, którzy ukończyli studia matematyczno-przyrodnicze, lepiej oceniają sytuację absolwentów na rynku pracy niż pozostali badani (por. aneks tab. 7.2.1-3).

Ostatnie pytanie w tej części kwestionariusza dotyczyło rozwiązań, które mogłyby przyczynić się do zwiększenia szans zatrudnienia absolwentów szkół wyższych na polskim rynku pracy. Spośród przedstawionych propozycji badani zdecydowanie najczęściej wskazywali na ulgi dla pracodawców zatrudniających absolwentów. Znaczna grupa badanych wskazywała także na rozwiązania mające ułatwić pogodzenie obowiązków zawodowych z wychowaniem dzieci oraz na zwiększenie czasu obowiązkowych staży i praktyk w programach studiów.

Rysunek 7.2.3. Procent wskazań na kategorie odpowiedzi w pytaniu wielokrotnego wyboru, co może zwiększyć szanse zatrudnienia absolwentów szkół wyższych na polskim rynku pracy?



Na tle pozostałych badanych wyróżniają się respondenci, którzy ukończyli studia matematyczno-przyrodnicze. W tej grupie jest wyraźnie mniej osób, które uważają, że działania takie jak wprowadzenie ulg dla pracodawców zatrudniających absolwentów, poprawa działalności publicznych służb zatrudnienia, czy niepodwyższanie wieku emerytalnego mogą przyczynić się do poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy (por. aneks tab. 7.2.4).

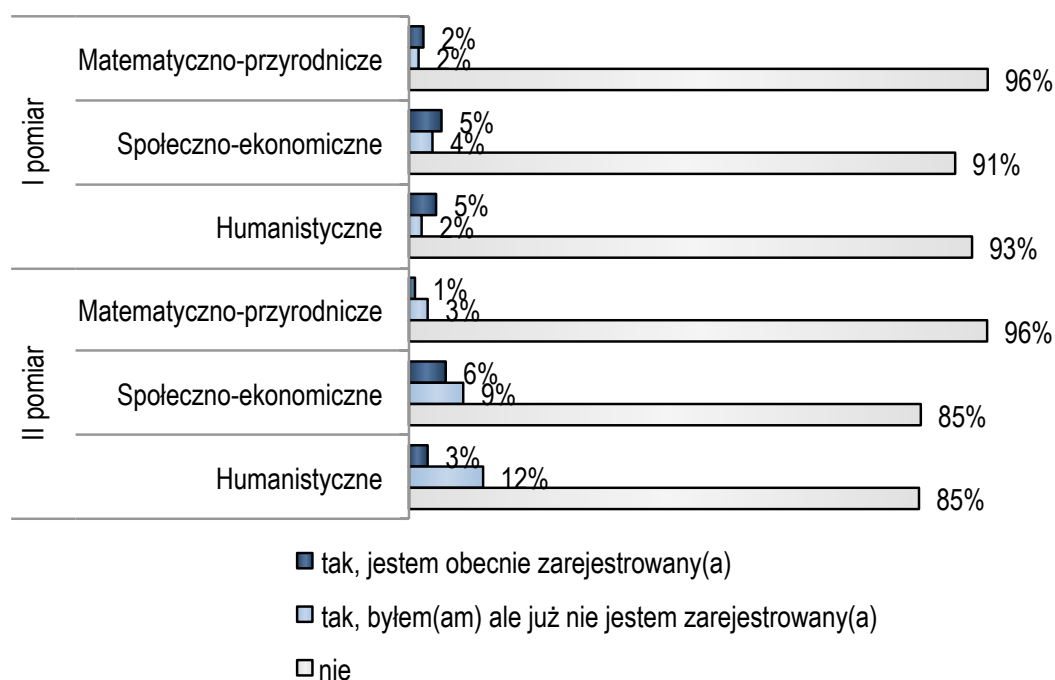
Widoczne jest także zróżnicowanie odpowiedzi ze względu na płeć. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały, że wprowadzenie rozwiązań umożliwiających pogodzenie pracy zawodowej z wychowaniem dzieci sprzyjałoby poprawie sytuacji absolwentów na rynku pracy (por. aneks tab. 7.2.5).

7.3. Bezrobocie i wsparcie ze strony Powiatowych Urzędów Pracy

W obu pomiarach około 5% respondentów odpowiedziało, że było zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy (PUP). Nie zmieniony odsetek osób zarejestrowanych jako bezrobotni nie oznacza jednak braku zmian w sytuacji absolwentów. Spośród osób, które w pierwszym pomiarze deklarowały, że były zarejestrowane jako bezrobotne ponad połowa w czasie drugiego pomiaru nie była już zarejestrowana w PUP. W związku z powyższym uległ zmianie odsetek osób, które kiedykolwiek po studiach były zarejestrowane w PUP. W pierwszy pomiarze mniej niż jedna dziesiąta badanych deklarowała, że po zakończeniu studiów była zarejestrowana w PUP. W drugim pomiarze odsetek osób, które były po studiach zarejestrowane w PUP wzrósł do blisko 15%.

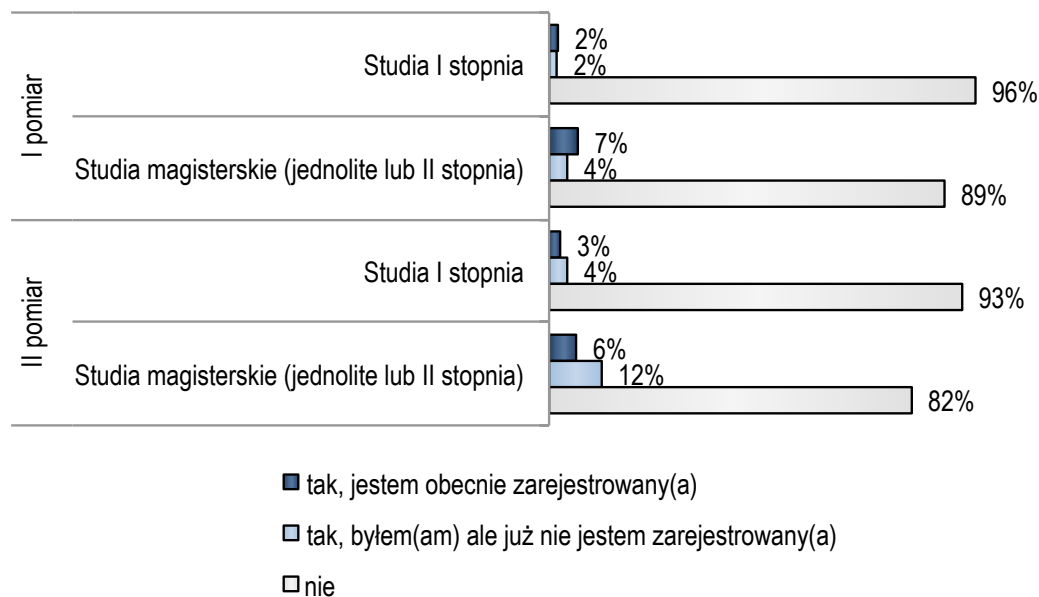
Odsetek zarejestrowanych w PUP jest zróżnicowany ze względu na dyscyplinę studiów. Absolwenci studiów matematyczno-przyrodniczych rejestrowali się w PUP najrzadziej. W pierwszym pomiarze ok. 4% z nich deklarowało, że było kiedykolwiek zarejestrowanych w urzędzie pracy. W drugim pomiarze odsetek ten niemal się nie zmienił. Wśród absolwentów pozostałych dyscyplin analogiczne odsetki są znacznie większe.

Rysunek 7.3.1. Odsetek zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy wg obszaru studiów.



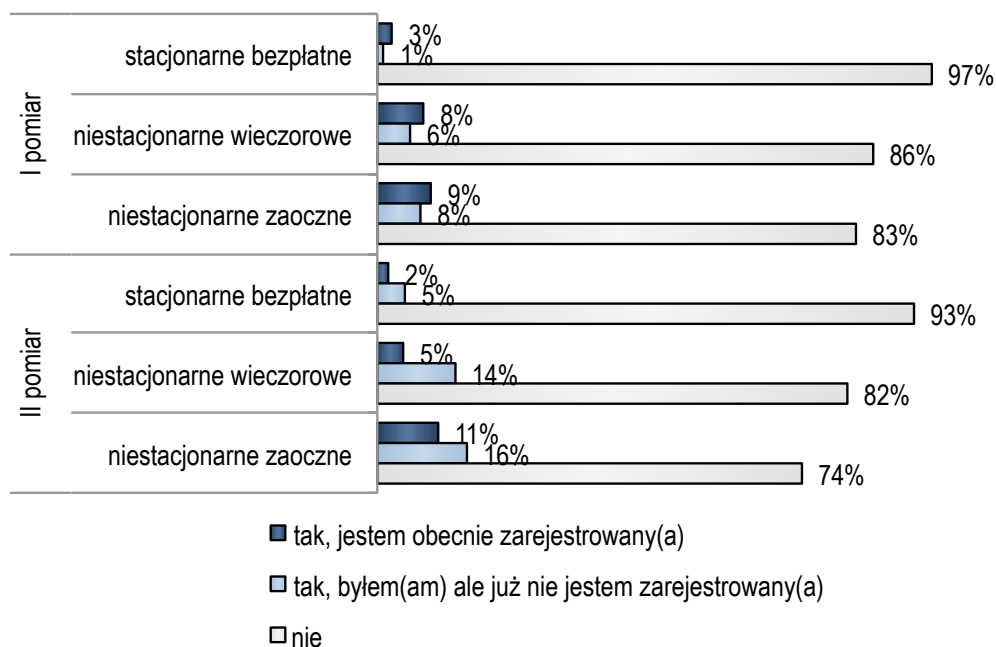
Odsetek zarejestrowanych kiedykolwiek w PUP różni się także wśród absolwentów studiów I i II stopnia. W pierwszym pomiarze w pierwszej grupie wynosi ok. 4%. W drugiej natomiast ponad 10%. W drugim pomiarze wartości te wzrosły odpowiednio do 7% i 18%.

Rysunek 7.3.2. Odsetek zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy wg stopnia studiów.



Dodatkowo widoczne są także wyraźne różnice pomiędzy absolwentami studiów w różnych trybach. Najrzadziej w PUP rejestrowali się absolwenci studiów stacjonarnych. Absolwenci studiów niestacjonarnych wyraźnie częściej rejestrowali się jako bezrobotni.

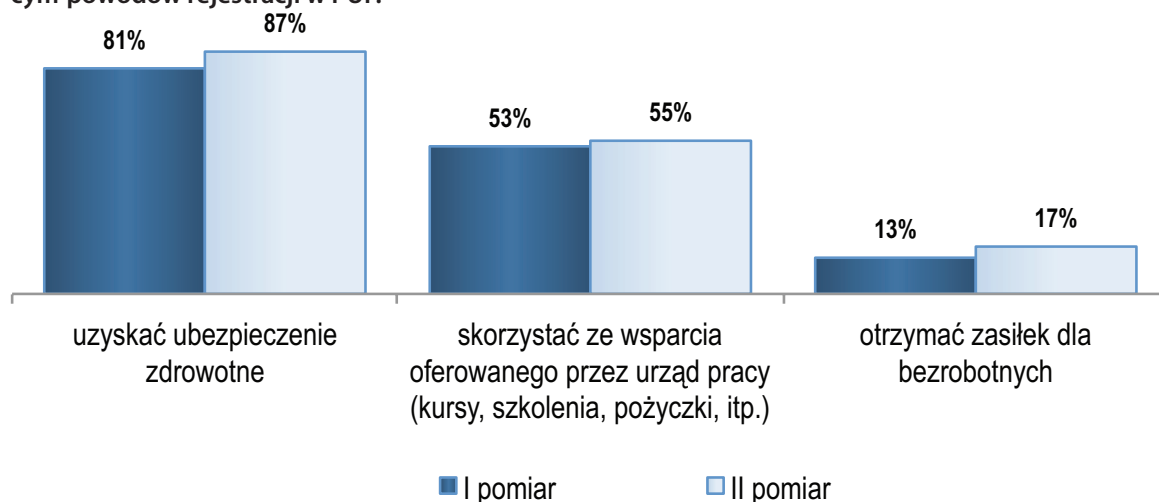
Rysunek 7.3.3. Odsetek zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy wg trybu studiów.



Osoby, które zarejestrowały się w PUP, były proszone o podanie, jak długo były zarejestrowane w PUP. W pierwszym pomiarze badani przeciętnie podawali, że okres bycia zarejestrowanym w PUP trwał blisko 6 miesięcy. W drugim pomiarze średnia odpowiedzi wzrosła o 1.

Osoby zarejestrowane w PUP były także pytane o to, z jakich powodów zdecydowały się zgłosić do PUP. Najwięcej badanych, ponad cztery piąte odpowiedziało, że chciało uzyskać ubezpieczenie zdrowotne. Połowa chciała skorzystać ze wsparcia oferowanego przez urząd pracy – kursów, szkoleń, pożyczek itp. Najmniejszą grupę stanowią osoby, które odpowiedziały, że zarejestrowały się w PUP, aby uzyskać zasiłek dla bezrobotnych.

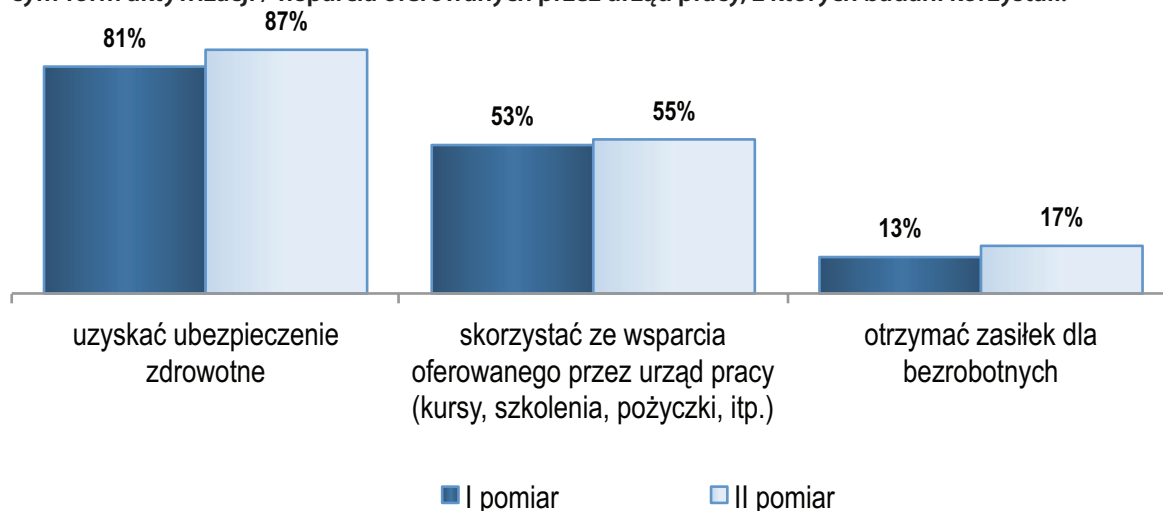
Rysunek 7.3.4. Procent wskazań na kategorie odpowiedzi w pytaniu wielokrotnego wyboru dotyczącym powodów rejestracji w PUP.



Dotyczy absolwentów, którzy byli lub są zarejestrowani w PUP.

Spośród form wsparcia i aktywizacji zawodowej oferowanych przez urzędy pracy badani najczęściej korzystali z pośrednictwa pracy (50% w pierwszym pomiarze i 62% w drugim pomiarze). Jedna czwarta badanych skorzystała z możliwości odbycia stażu u pracodawcy. W badanej zbiorowości nie było nikogo, kto skorzystałby z możliwości uzyskania pożyczki szkoleniowej (choć część badanych skorzystała ze szkoleń), dofinansowania studiów podyplomowych, ani pracy finansowanej przez urząd pracy. Zaledwie kilka osób skorzystało ze środków finansowych przeznaczonych na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Warto także zauważyć, że około jedna trzecia badanych w pierwszym pomiarze i ponad jedna piąta w drugim pomiarze nie skorzystała z żadnej z form wsparcia wymienionych w pytaniu.

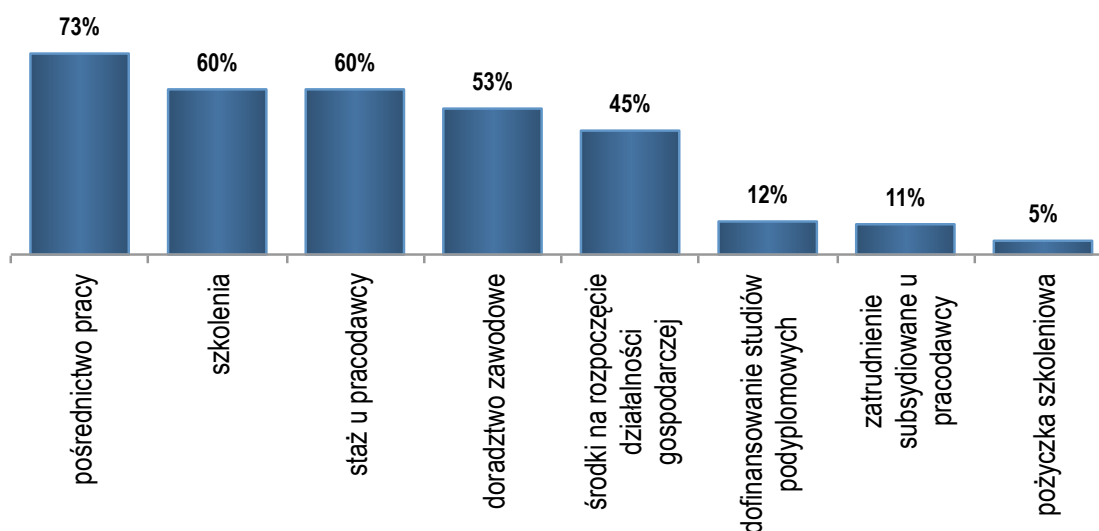
Rysunek 7.3.5 Procent wskazań na kategorie odpowiedzi w pytaniu wielokrotnego wyboru dotyczącym form aktywizacji / wsparcia oferowanych przez urząd pracy, z których badani korzystali.



Dotyczy absolwentów, którzy byli lub są zarejestrowani w PUP.

Osoby, które nie były nigdy zarejestrowane w PUP, proszone były o wskazanie form wsparcia ze strony urzędu pracy kierowanych do absolwentów poszukujących zatrudnienia, o których słyszeli. Najwięcej osób wskazało takie formy wsparcia absolwentów jak pośrednictwo pracy, szkolenia czy staże u pracodawcy.

Rysunek 7.3.6 Procent wskazań na kategorie odpowiedzi w pytaniu wielokrotnego wyboru dotyczącym form aktywizacji / wsparcia oferowanych przez urząd pracy, o których badani słyszeli



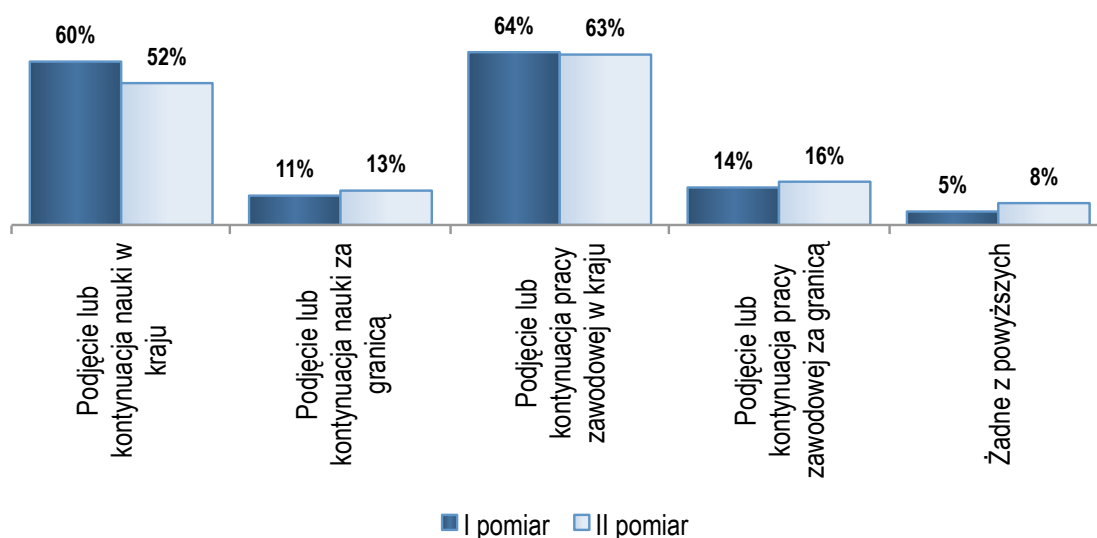
Dotyczy absolwentów, którzy nie byli lub są zarejestrowani w PUP.

8. Plany i aspiracje zawodowe absolwentów

8.1. Plany edukacyjne i zawodowe na najbliższy rok

Badani podczas obu fali badania panelowego zostali poproszeni o podanie swoich planów edukacyjnych na najbliższy rok. Badani mogli zaznaczać wiele odpowiedzi. Poniższy wykres przedstawia odsetki badanych planujących podjęcie lub kontynuowanie określonych działań edukacyjnych i zawodowych w obu falach badania.

Rysunek 8.1.1. Plany edukacyjne i zawodowe absolwentów na najbliższy rok

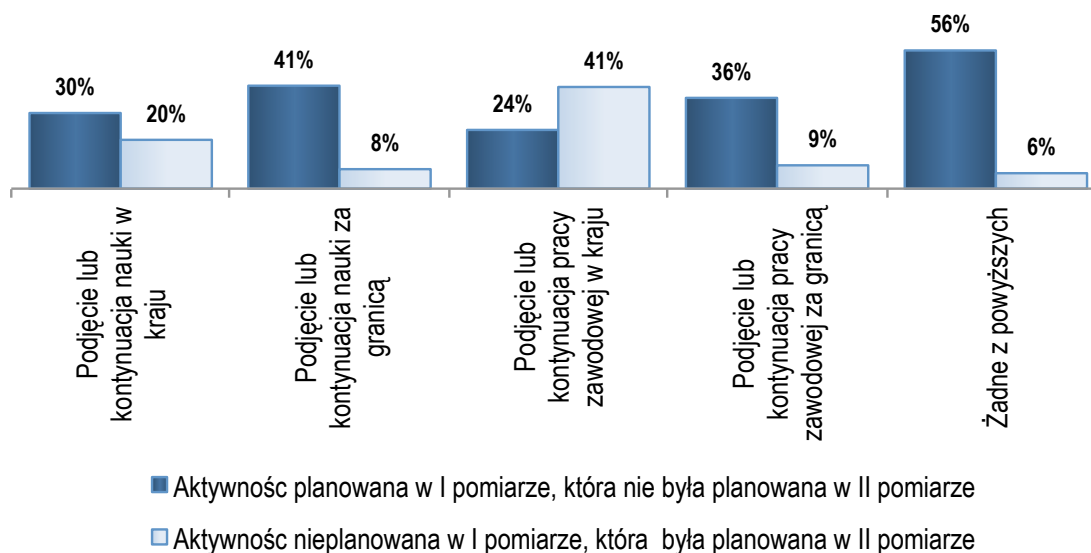


Absolwenci zauważalnie częściej deklarowali chęć podjęcia lub kontynuacji nauki w kraju w ciągu najbliższego roku zaraz po ukończeniu studiów niż pół roku później. Prawdopodobnie wynika to z możliwości weryfikacji planów po pierwszym zetknięciu z rynkiem pracy jako absolwent UW.

Brak zmiany odsetka osób planujących podjęcie lub kontynuację określonej aktywności edukacyjnej lub zawodowej nie oznacza, że żaden absolwent nie zmienił planów – wystarczy, żeby liczba osób rezygnujących między pierwszym a drugim pomiarem z planów danej aktywności była równa liczbie osób, które dopiero w drugim pomiarze zadeklarowały takie plany. Poniższy wykres przedstawia procenty:

- osób planujących daną aktywność w pierwszym pomiarze, które nie planowały jej w drugim pomiarze
- osób nieplanujących danej aktywności w pierwszym pomiarze, które planowały ją w drugim pomiarze.

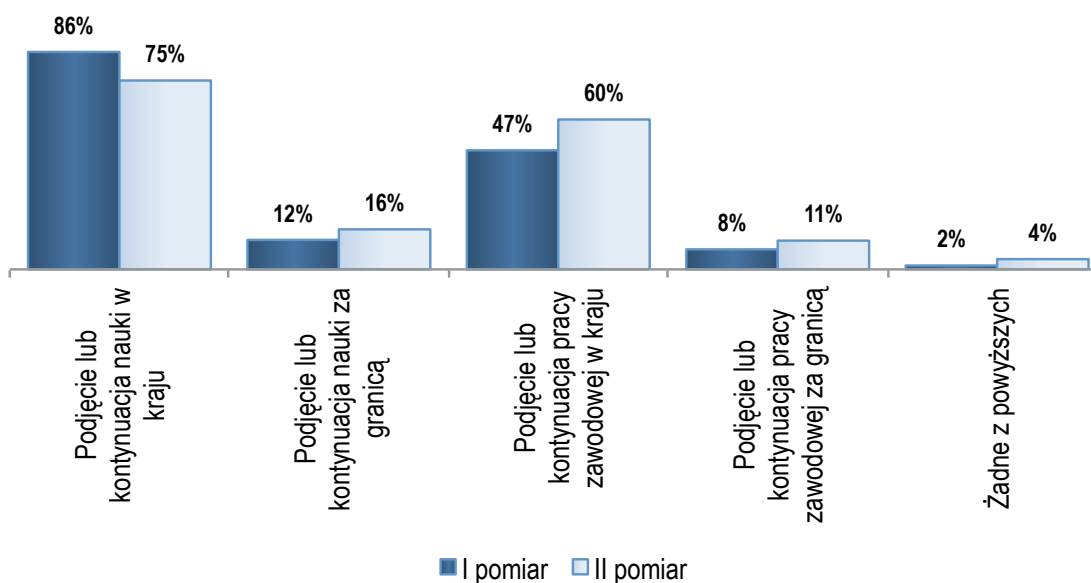
Rysunek 8.1.2. Procenty badanych planujących daną aktywność w pierwszym pomiarze, które nie planowały jej w drugim pomiarze oraz nieplanujących danej aktywności w pierwszym pomiarze, które planowały ją w drugim pomiarze



Chociaż dla większości aktywności odsetki osób planujących je były podobne w obu pomiarach, to jednak wiązały się one z szeregiem indywidualnych zmian planów.

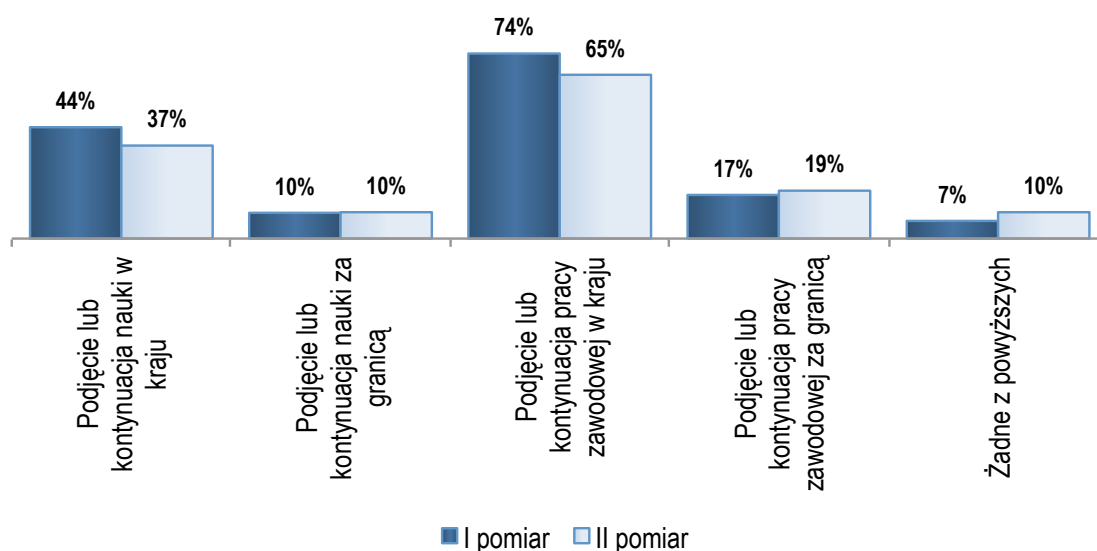
Plany edukacyjne i zawodowe absolwentów w dużej mierze zależą od stopnia ukończonych studiów. Duża część absolwentów studiów I stopnia kontynuuje edukację na studiach II stopnia. Dlatego plany edukacyjne i zawodowe absolwentów powinny być przedstawione osobno dla absolwentów studiów I stopnia oraz studiów II stopnia i jednolitych magisterskich.

Rysunek 8.1.3. Plany edukacyjne i zawodowe absolwentów studiów I stopnia na najbliższy rok



Absolwenci studiów I stopnia w drugim pomiarze zauważalnie rzadziej deklarowali plany podjęcia lub kontynuacji nauki w kraju, za to wyraźnie częściej planowali podjęcie lub kontynuację pracy zawodowej w kraju.

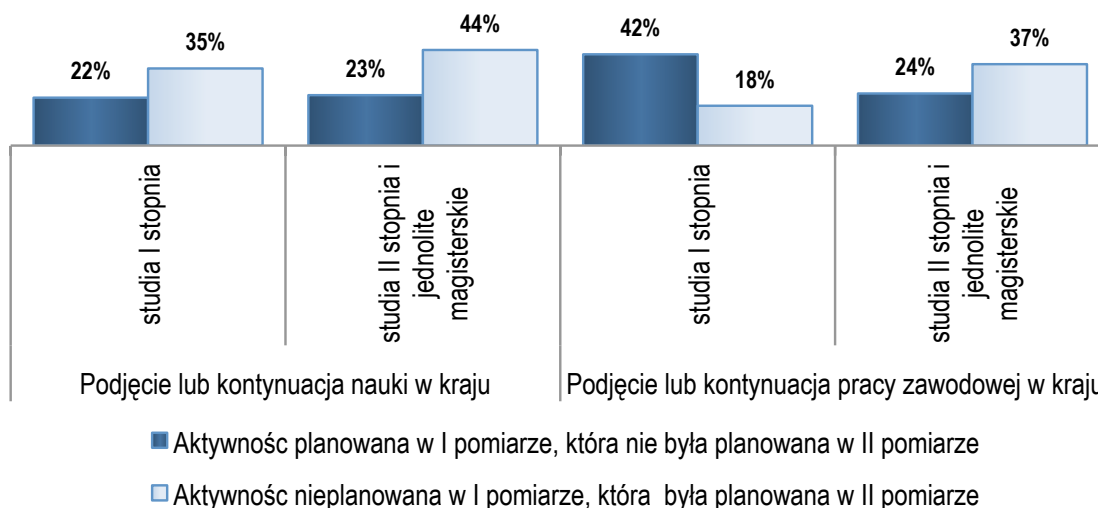
Rysunek 8.1.4. Plany edukacyjne i zawodowe absolwentów studiów II stopnia i jednolitych magisterskich na najbliższy rok



Zgodnie z oczekiwaniami, absolwenci studiów II stopnia i jednolitych magisterskich wyraźnie rzadziej niż absolwenci studiów I stopnia deklarowali plany podjęcia lub kontynuowania nauki, a częściej planowali podjęcie lub kontynuację pracy zawodowej. Podobnie jak w przypadku absolwentów studiów I stopnia, również absolwenci studiów II stopnia i jednolitych magisterskich w drugim pomiarze rzadziej niż w pierwszym deklarowali plany podjęcia lub kontynuacji nauki w kraju, jednak **absolwenci studiów II stopnia i jednolitych magisterskich rzadziej planowali podjęcie lub kontynuację pracy zawodowej w kraju w pół roku po ukończeniu studiów niż zaraz po uzyskaniu dyplomu.**

Poniższy wykres przedstawia procenty absolwentów różnych stopni studiów planujących podjęcie lub kontynuację nauki lub pracy zawodowej w kraju w pierwszym pomiarze, które nie planowały jej w drugim pomiarze oraz nieplanujących tych aktywności w pierwszym pomiarze, które planowały ją w drugim pomiarze. Pozostałe aktywności zostały pominięte ze względu na zbyt małe liczebności.

Rysunek 8.1.5. Procenty absolwentów studiów I stopnia oraz studiów II stopnia i jednolitych magisterskich planujących daną aktywność w pierwszym pomiarze, które nie planowały jej w II pomiarze oraz nieplanujących danej aktywności w pierwszym pomiarze, które planowały ją w drugim pomiarze



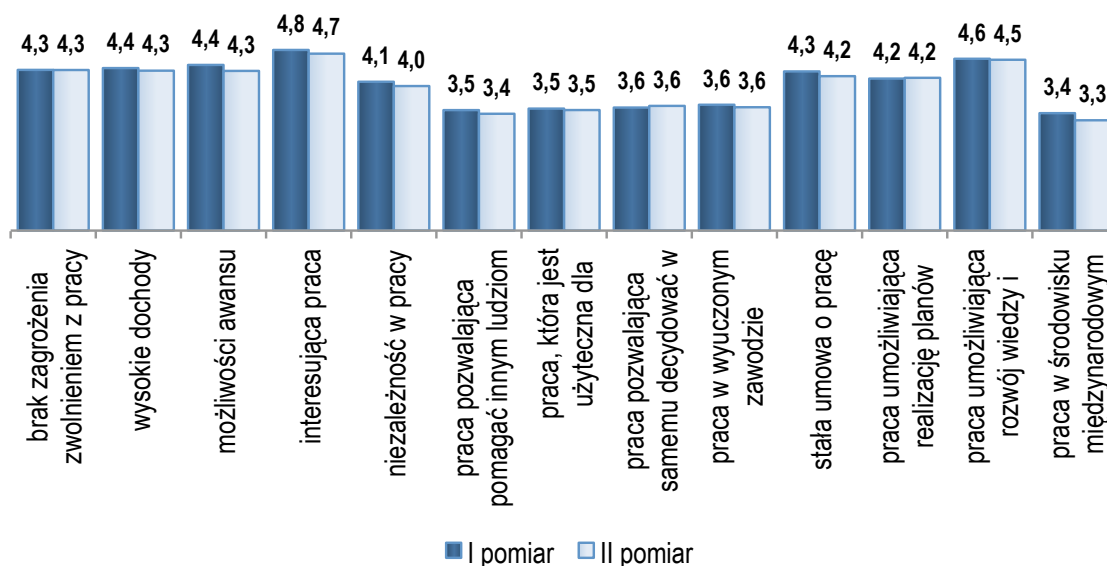
Schematy indywidualnych zmian planów podjęcia lub kontynuacji nauki w kraju wyglądają podobnie u obu grup wyróżnionych ze względu na stopień studiów, jednak grupy te wyraźnie się różnią w przypadku zmian planów podjęcia lub kontynuacji pracy zawodowej w kraju.

8.2. Ocena ważności wybranych aspektów pracy

Badani zostali poproszeni o ocenę, jak ważne są dla nich następujące aspekty pracy zawodowej: brak zagrożenia zwolnieniem z pracy, wysokie dochody, możliwość awansu, interesująca praca, niezależność w pracy, praca pozwalająca pomagać innym ludziom, praca użyteczna dla społeczeństwa, praca pozwalająca samemu decydować, w jakich dniach i godzinach się pracuje, praca w wyuczonym zawodzie, stała umowa o pracę, praca umożliwiająca realizację planów związanych z założeniem i funkcjonowaniem rodziny, praca umożliwiająca rozwój wiedzy i umiejętności zawodowych, praca w środowisku międzynarodowym. Odpowiedzi udzielano na skali od 1 (w ogóle nieważne) do 5 (bardzo ważne).

Poniższy wykres przedstawia średnie ocen ważności poszczególnych aspektów pracy zawodowej w pierwszym i drugim pomiarze.

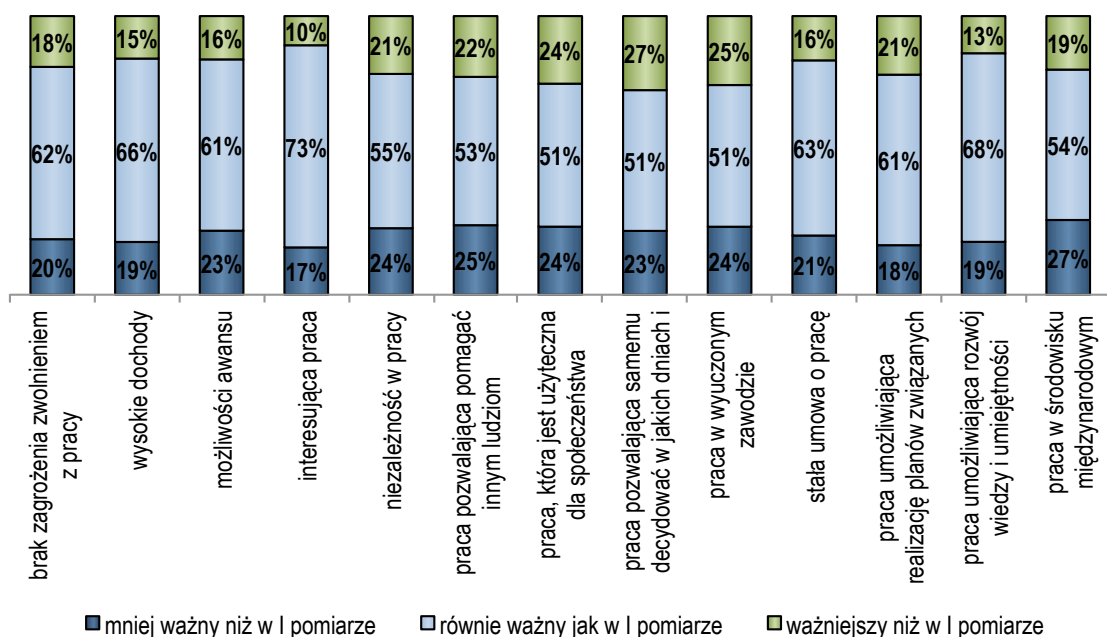
Rysunek 8.2.1. Średnie ocen ważności aspektów pracy zawodowej



Średnie ocen ważności poszczególnych aspektów pracy zawodowej okazała się stabilne – **wszystkie badane aspekty pracy zawodowej zostały ocenione przez absolwentów w pół roku po ukończeniu studiów jako podobnie ważne jak tuż po uzyskaniu dyplomu.**

Brak zmian średnich wartości ocen nie oznacza wcale, że respondenci nie zmieniali zdania. Poniższy wykres przedstawia procenty badanych, którzy w drugim pomiarze oceniali poszczególne aspekty jako ważniejsze, równie ważne lub mniej ważne niż w pierwszym pomiarze.

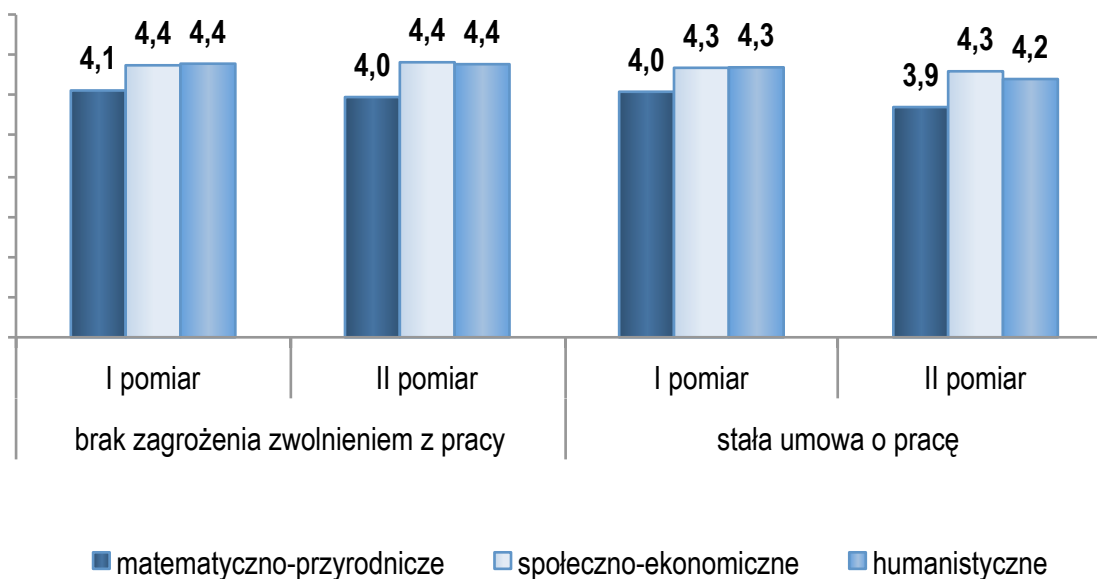
Rysunek 8.2.2. Procenty badanych, którzy w drugim pomiarze oceniali dany aspekt jako ważniejszy, równie ważny lub mniej ważny niż w pierwszym pomiarze



Indywidualne opinie respondentów okazują się nieco mniej stabilne – w ciągu pół roku swoją ocenę ważności danego aspektu pracy zawodowej zmieniło od jednej czwartej do połowy respondentów.

Absolwenci różnych obszarów kształcenia w dość zbliżony sposób oceniają ważność większości badanych aspektów pracy zawodowej. Najbardziej widoczna różnica dotyczy sposobu oceniania ważności braku zagrożenia zwolnieniem z pracy i stałej umowy o pracę.

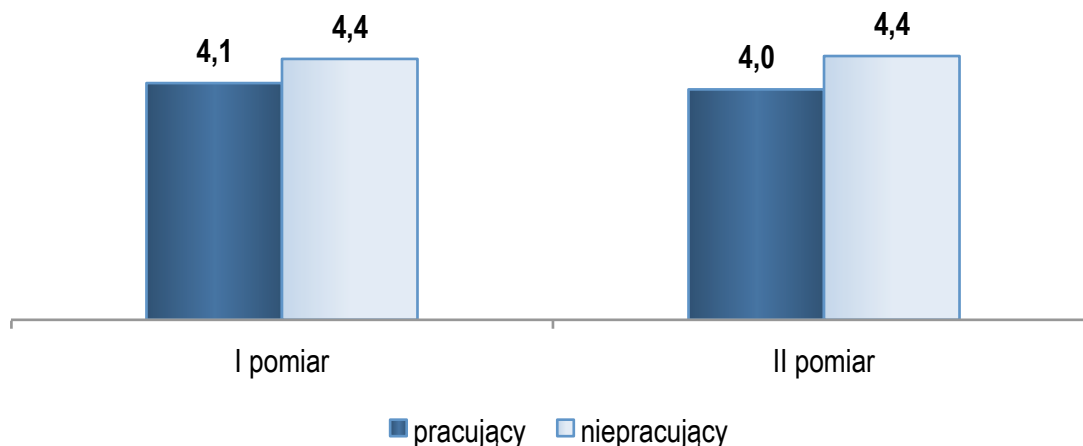
Rysunek 8.2.3. Średnie ocen ważności braku zagrożenia zwolnieniem z pracy i stałej umowy o pracę w podgrupach wyróżnionych ze względu na obszar studiów



Absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych niżej oceniali znaczenie braku zagrożenia zwolnieniem z pracy i stałej umowy o pracę niż absolwenci pozostałych kierunków. Prawidłowość ta wystąpiła zarówno zaraz po ukończeniu studiów jak i pół roku później.

Pracujący i niepracujący absolwenci bardzo podobnie oceniali ważność badanych aspektów pracy. Największa różnica dotyczyła oceny znaczenia pracy w wyuczonym zawodzie.

Rysunek 8.2.4. Średnie ocen ważności pracy w wyuczonym zawodzie wśród pracujących i niepracujących badanych



Osoby pracujące uznawały pracę w zawodzie za mniej istotną niż niepracujące, zarówno tuż po ukończeniu studiów, jak i pół roku później. Przypuszczalną przyczyną jest to, że osoby kładące mniejszy nacisk na znalezienie pracy w zawodzie łatwiej znajdują jakiekolwiek zatrudnienie.

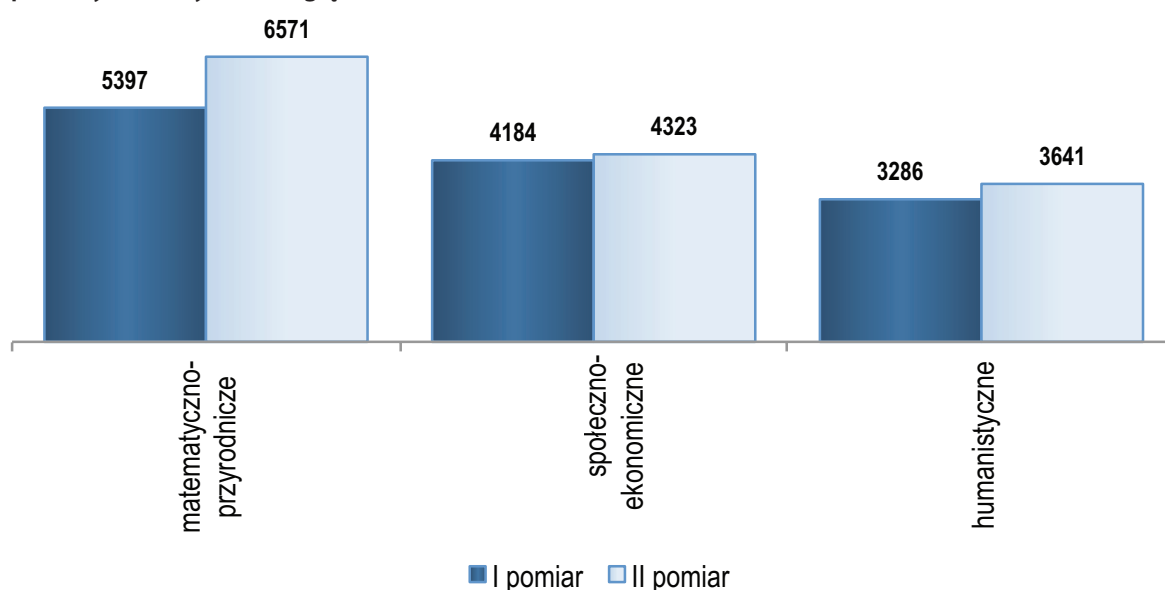
W celu dokładniejszego zbadania zależności między ocenami ważności poszczególnych elementów pracy przeprowadzono analizę czynnikową. Dla ocen zebranych w pierwszym pomiarze dało się wyróżnić cztery wyraźne czynniki (por. Aneks, tabela 8.2.1). Pierwszy wiąże się silnie z oceną ważności tego, by praca pomagała innym ludziom i była użyteczna dla społeczeństwa. Czynniki ten został zinterpretowany jako altruizm. Drugi czynnik jest mocno związany z oceną ważności stałej umowy o pracę, braku zagrożenia zwolnieniem i możliwością realizacji planów związanych z założeniem i funkcjonowaniem rodziny. Czynniki ten został określony jako bezpieczeństwo. Trzeci czynnik związany jest głównie z oceną ważności możliwości awansu, w mniejszym stopniu z oceną ważności wysokich dochodów. Czynniki ten został oznaczony nazwą „kariera”. Czwarty czynnik wiąże się z oceną ważności niezależności w pracy i możliwości decydowania o tym, w jakich dniach i godzinach się pracuje. Czynniki ten został zinterpretowany jako niezależność.

Analogiczna analiza przeprowadzona dla ocen zebranych pół roku później dała dość podobne wyniki. Jedyną znaczącą różnicą było to, że dla wartości czynnika określanego jako „kariera” zmalało znaczenie możliwości awansu i wysokich dochodów, a największe znaczenie zaczęły mieć praca w środowisku międzynarodowym i możliwość rozwoju wiedzy i umiejętności zawodowych (por. Aneks, tabela 8.2.2).

8.3. Aspiracje płacowe

Zaraz po ukończeniu studiów oraz pół roku później badani deklarowali, jaki poziom miesięcznych zarobków netto uznaliby za satysfakcjonujący. Poniższy wykres przedstawia średnie kwoty podawane przez absolwentów różnych obszarów studiów.

Rysunek 8.3.1. Średnie* zarobków uznawanych za satysfakcjonujące przez absolwentów w podgrupach wyróżnionych ze względu na obszar studiów

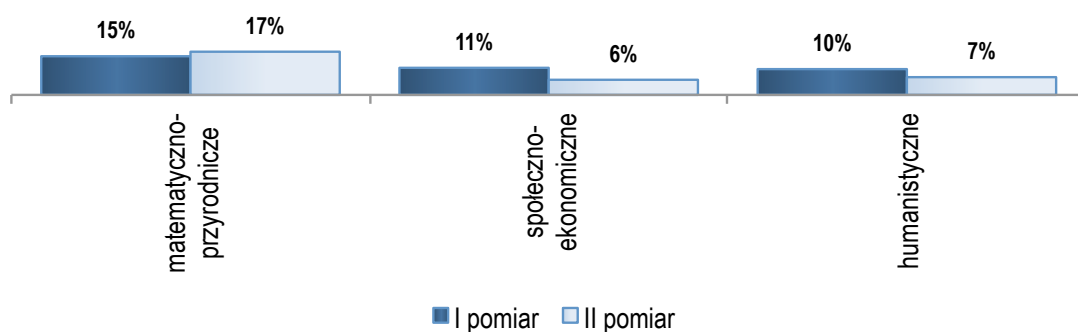


* - po usunięciu odpowiedzi od 50 000 zł wzwyż

Zdecydowanie najwyższe aspiracje płacowe deklarują absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych, a najniższe – humanistycznych. Absolwenci wszystkich trzech obszarów kształcenia pół roku po ukończeniu studiów zadeklarowali średnio wyższy poziom zarobków uznawanych za satysfakcjonujące niż zaraz po uzyskaniu dyplomu. Największy przyrost odnotowano wśród absolwentów kierunków matematyczno-przyrodniczych.

Powyższe wyniki należy uzupełnić informacjami o tym, na ile te aspiracje są realizowalne. Pewnym przybliżeniem jest tu procent osób, których zarobki są równe lub większe od kwoty jaką uznali za satysfakcjonującą.

Rysunek 8.3.2. Procenty* pracujących badanych, których średnie zarobki netto z ostatnich 3 miesięcy były równe lub większe od kwoty podanej przez badanego jako satysfakcjonująca w podgrupach wyróżnionych ze względu na obszar studiów

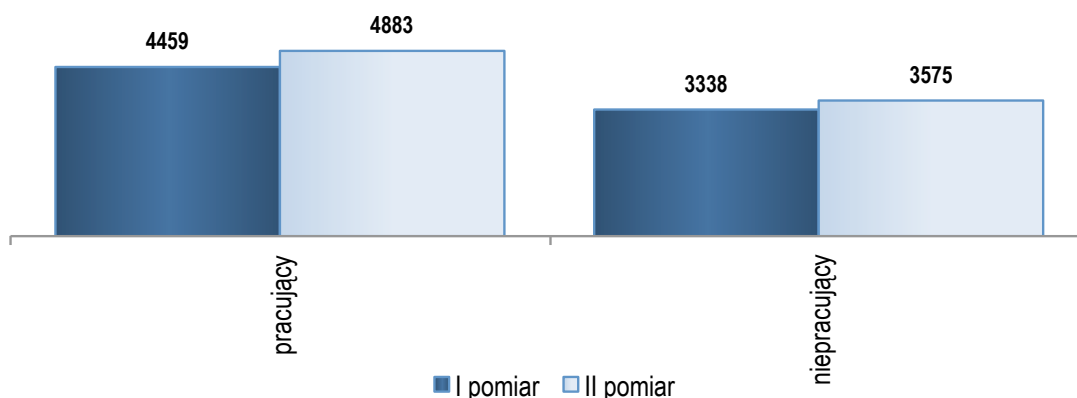


*- po usunięciu odpowiedzi od 50 000 zł wzwyż

Największy odsetek osób zarabiających nie mniej niż zadeklarowana wysokość zarobków uznawanych za satysfakcjonujące wystąpił wśród absolwentów kierunków matematyczno-przyrodniczych pomimo, że średnie kwoty podawanych jako satysfakcjonujące były w tej grupie największe. Odsetki takich osób wśród absolwentów kierunków społeczno-ekonomicznych i humanistycznych spadły między pierwszym a drugim pomiarem, co ma przyczynę w tym, że w tych grupach zarobki wzrastały wolniej niż aspiracje płacowe.

Aspiracje płacowe zależą także od faktu posiadania pracy. Poniższy wykres przedstawia średnie zarobki uznawane za satysfakcjonujące przez pracujących i niepracujących absolwentów.

Rysunek 8.3.3. Średnie* zarobków uznawanych za satysfakcjonujące przez absolwentów pracujących i niepracujących



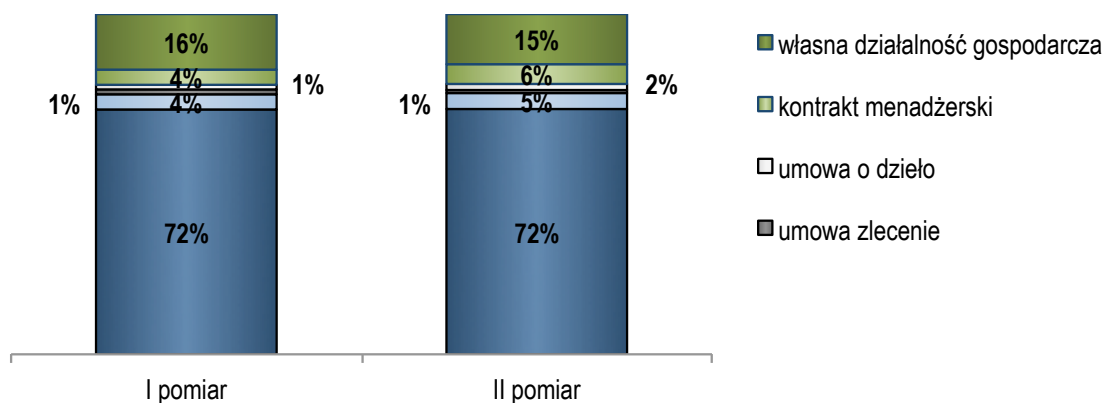
*- po usunięciu odpowiedzi od 50 000 zł wzwyż

Zgodnie z oczekiwaniami w obu pomiarach aspiracje płacowe osób pracujących były większe niż niepracujących. Wynika to między innymi z różnic w ich położeniu – osoba niepracująca może odczuwać uzyskanie niezbyt dobrze płatnej pracy jako wyraźną poprawę swojej sytuacji, stąd jest ona skłonna uznawać za satysfakcjonujące wynagrodzenie niższe niż osoby pracujące. Aspiracje płacowe zarówno pracujących jak i niepracujących były większe pół roku po ukończeniu studiów niż zaraz po uzyskaniu dyplomu.

8.4. Preferowana forma zatrudnienia

Pracujących badanych proszono o podanie preferowanej formy docelowego zatrudnienia. Poniższy wykres ilustruje rozkład uzyskanych odpowiedzi.

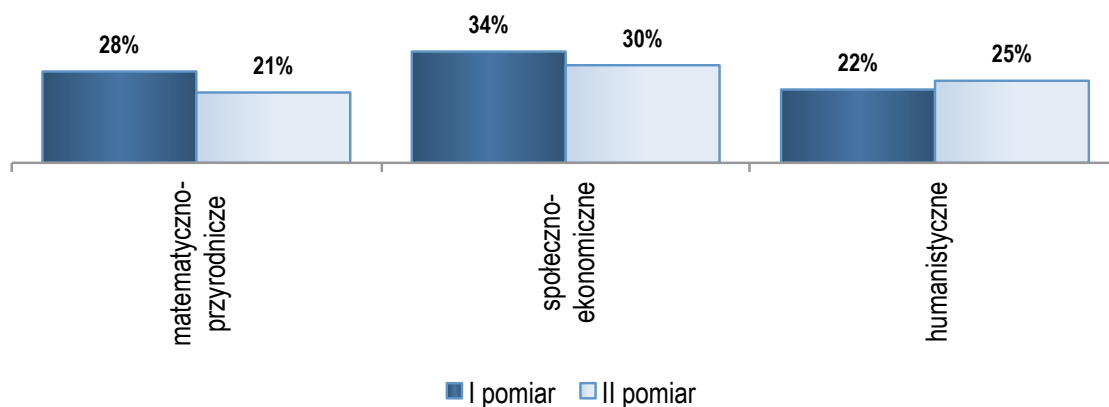
Rysunek 8.4.1. Rozkład preferowanej formy docelowego zatrudnienia wśród pracujących absolwentów w pierwszym i drugim pomiarze



Preferencje dotyczące formy docelowego zatrudnienia okazały się dość stałe w czasie. **Zdecydowanie największy odsetek pracujących badanych chciałby pracować na umowę o pracę na czas nieokreślony. Najmniej osób zadeklarowało, że chciałoby docelowo pracować na umowę zlecenie lub umowę o dzieło.**

Nasuwa się pytanie, jak duża część absolwentów rzeczywiście pracuje w preferowanej formie zatrudnienia. Poniższy wykres przedstawia odsetki dla absolwentów obszarów studiów.

Rysunek 8.4.2. Odsetki osób pracujących, których aktualna forma zatrudnienia jest taka sama jak preferowana forma docelowego zatrudnienia w podgrupach wyróżnionych ze względu na obszar studiów



Największy odsetek osób pracujących w preferowanej formie zatrudnienia w obu pomiarach wystąpił wśród absolwentów kierunków społeczno-ekonomicznych. Wynika to z różnic w strukturze zatrudnienia – absolwenci tych kierunków mają największy odsetek osób pracujących na umowę o pracę na czas nieokreślony.

9. Sposoby poszukiwania pracy

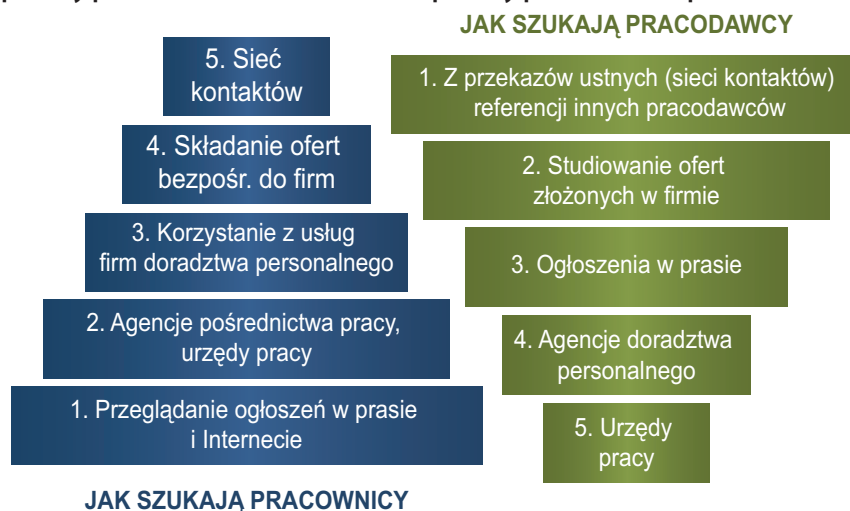
Absolwenci kończący naukę na Uniwersytecie Warszawskim stają przed problemem znalezienia odpowiedniego zatrudnienia. W sytuacji kryzysu ekonomicznego i relatywnie wysokiego bezrobocia zadanie to może być dla wielu trudne do zrealizowania. Z drugiej strony Warszawa – gdzie większość absolwentów stara się znaleźć pracę – należy do obszarów o najniższej stopie bezrobocia w kraju, więc stosunkowo łatwiej niż gdzie indziej można znaleźć tu jakiekolwiek zatrudnienie. Nasze badania pokazują jednak wyraźnie, że długotrwała praca poniżej swoich kwalifikacji, akceptowanie „jakiejs pracy” i rezygnacja z poszukiwania tej zgodnej z wykształceniem i ambicjami, jest swego rodzaju pułapką, z której w miarę upływu czasu coraz trudniej się wyrwać. Szerzej o ty piszemy w Rozdziale 11.

W tej części raportu przedstawiamy strategię poszukiwania pracy, które podejmują absolwenci UW i badamy, w jakim stopniu te strategie są skuteczne.

Zagadnienie wyboru najskuteczniejszych metod poszukiwania pracy jest często podejmowane, szczególnie w rozmaitych sondażach regionalnych prowadzonych na potrzeby wojewódzkich urzędów pracy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na wyniki tych badań, gdyż wskazują one na częste niedopasowanie sposobów poszukiwania pracy przez potencjalnych pracowników do sposobów poszukiwania pracowników przez pracodawców. Te ostatnie zależą od kilku kluczowych czynników, przede wszystkim od wielkości firmy (oraz kosztów, które jest ona gotowa ponieść w procesie rekrutacji), jak również od stanowiska, czy rodzaju zadań, do wykonania których poszukiwany jest pracownik.

Specjaliści w zakresie doradztwa personalnego wskazują, że pracodawcy dość często szukają „sieciowo”, czyli odwołując się do opinii swoich sprawdzonych pracowników, do prywatnych kontaktów, referencji innych pracodawców itp., podczas gdy pracownicy w wielu przypadkach ograniczają się do przeglądania ofert zamieszczanych w prasie. W rezultacie powstaje sytuacja, którą schematycznie można przedstawić tak, jak na rys. 9.1., a która skutkuje tym, że pracodawcy skarżą się na brak pracowników, podczas gdy na rynku pozostaje wiele osób bezskutecznie poszukujących pracy lub podejmujących zatrudnienie poniżej kwalifikacji.

Rysunek 9.1. Sposoby poszukiwania zatrudnienia i sposoby poszukiwania pracowników

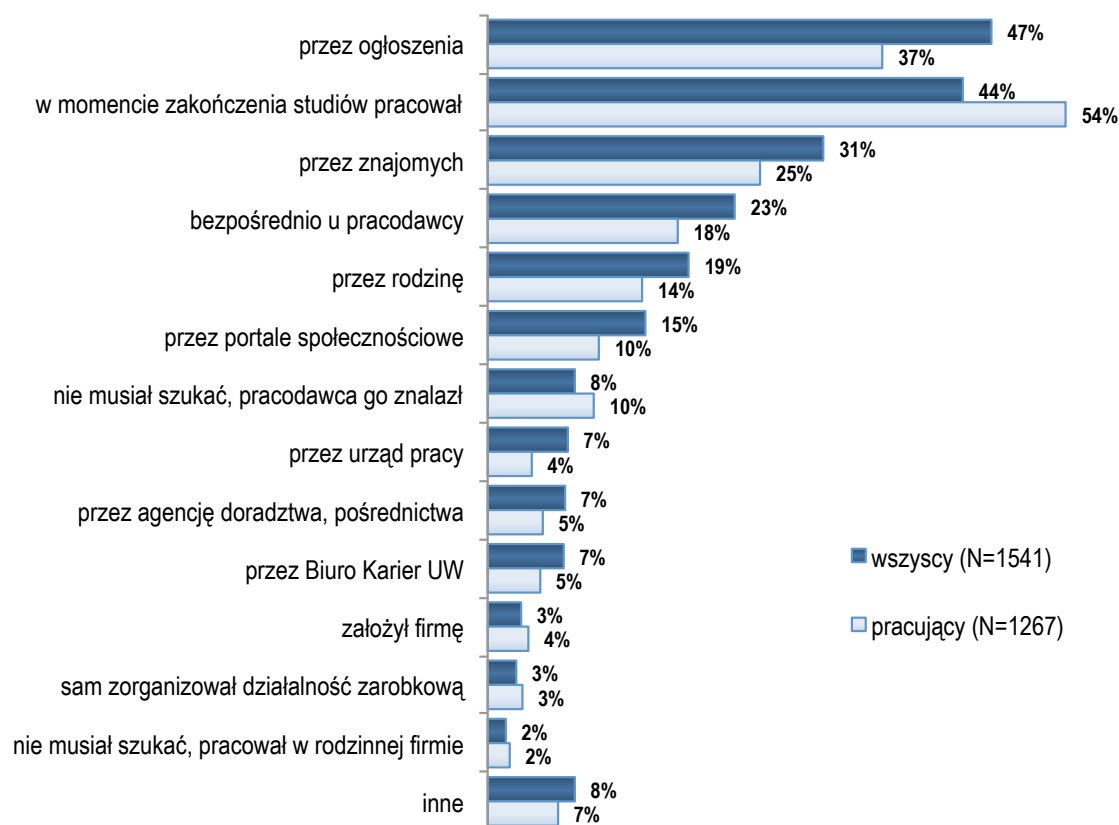


Schemat zaczerpnięty z „Poradnika aktywnego poszukiwania pracy”, opr. RCS sp. z o.o., (<http://www.rcs-hr.pl> dostęp 27.11.2013). Dotyczy on „przeciętnych pracodawców”, czyli populacji, w której dominują małe i średnie firmy. Firmy większe przywiązują większą wagę do „formalnych” metod rekrutacji – agencje, ogłoszenia itp.

9.1. Główne ścieżki poszukiwania zatrudnienia

Osoby, które kiedykolwiek próbowały poszukiwać pracy, robiły to przede wszystkim za pomocą przeglądania ogłoszeń – tę ścieżkę wskazała blisko połowa osób, które szukały pracy. Niewiele mniejszy odsetek respondentów wskazywał, że w ich przypadku nie było potrzeby poszukiwania pracy, ponieważ już ją mieli – znaleźli jeszcze w czasie studiów. Na trzecim miejscu pod względem częstości wymieniania znalazło się poszukiwanie „sieciowe” – czyli za pośrednictwem znajomych. Odsetki wskazań poszczególnych sposobów poszukiwania pracy pokazuje Rysunek 9.1.2. Przyglądając się zaprezentowanym na tym rysunku danym można zauważyć również, że jeśli weźmiemy pod uwagę wyłącznie odpowiedzi osób zatrudnionych, w ranking popularności sposobów poszukiwania pracy dominuje „kontynuacja zatrudnienia podjętego w czasie studiów”. Wydaje się zatem, że jeśli ktoś chce mieć pewność, że po studiach będzie miał pracę – powinien zatroszczyć się o to jeszcze w trakcie ich trwania. Dotyczy to w szczególności absolwentów kierunków społecznych i humanistycznych.

Rysunek 9.1.1. Wykorzystywane przez absolwentów ścieżki poszukiwania zatrudnienia



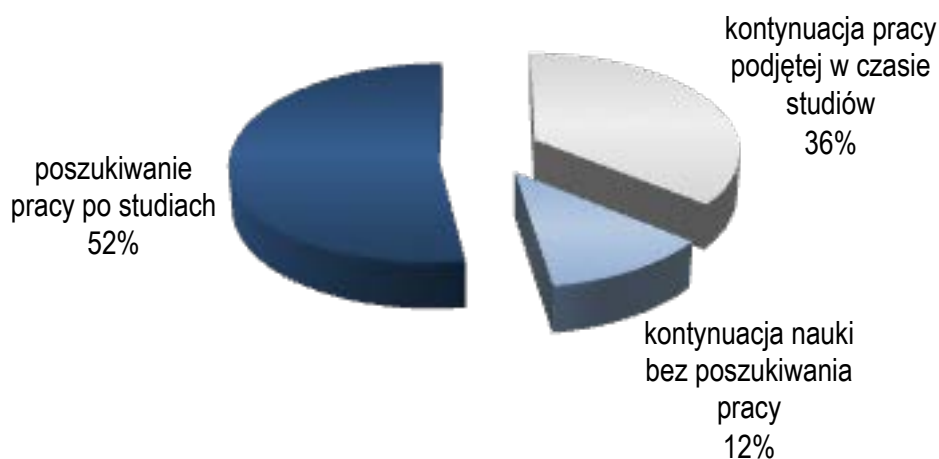
Respondenci, którzy w momencie badania byli zatrudnieni, wykorzystywali przeciętnie rzec biorąc więcej różnych ścieżek poszukiwania pracy niż ci, którzy nie pracowali. Ilustruje to Rysunek 9.1.2.

Czy absolwenci UW podejmują skuteczne starania zmierzające do znalezienia zatrudnienia? Badanie PEJK wskazuje na wysoki odsetek osób, które szybko znalazły pracę, wolno zatem sądzić, że stosowane przez nich sposoby jej poszukiwania są adekwatne do rynku, na jakim tej pracy szukają i opisana wyżej sytuacja niedopasowania dotyczy tej grupy jedynie w niewielkim stopniu. Rynek pracy dla absolwentów szkół wyższych jest specyficzny, gdyż absolwenci mają do zaoferowania – przynajmniej teoretycznie – umiejętności i specjalistyczną wiedzę, które są z jednej strony rzadkie, z drugiej cenione na rynku pracy.

Znaczna większość badanych absolwentów Uniwersytetu pracowała w momencie badania: pracujący stanowili 69% uczestników pierwszego pomiaru i 73% uczestników drugiej fali. Przy tym w okresie dzielącym obie fale badania następowały przepływy w obie strony – zarówno od niepracujących do pracujących, jak na odwrót, jednak częściej podejmowano pracę niż z niej rezygnowano. Co dziesiąty pracujący podczas pierwszego pomiaru nie pracował w czasie drugiego, ale 40% tych, którzy w czasie pierwszej fali badania nie pracowali, podjęli pracę w okresie dzielącym oba pomiary.

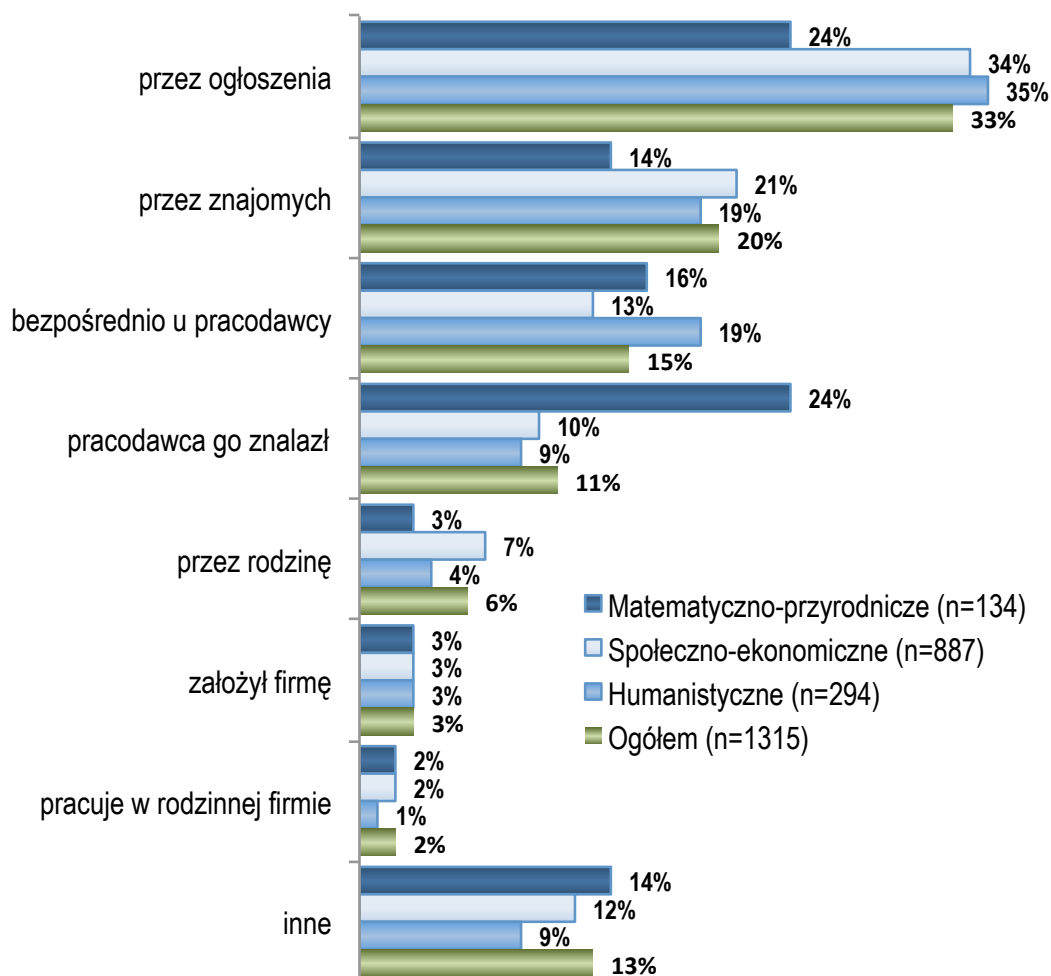
Nieco ponad połowa badanych do poszukiwania pracy przystąpiła po ukończeniu studiów. Znaczna część (36%) kontynuowała zatrudnienie podjęte już w czasie studiów, natomiast jedna osoba na osiem nie zaczynała poszukiwań zatrudnienia – prawdopodobnie głównie ze względu na kontynuację nauki, gdyż 100% nieszukających pracy po studiach było studentami w momencie pierwszego pomiaru.

Rysunek 9.2. Poszukiwanie pracy po ukończeniu studiów



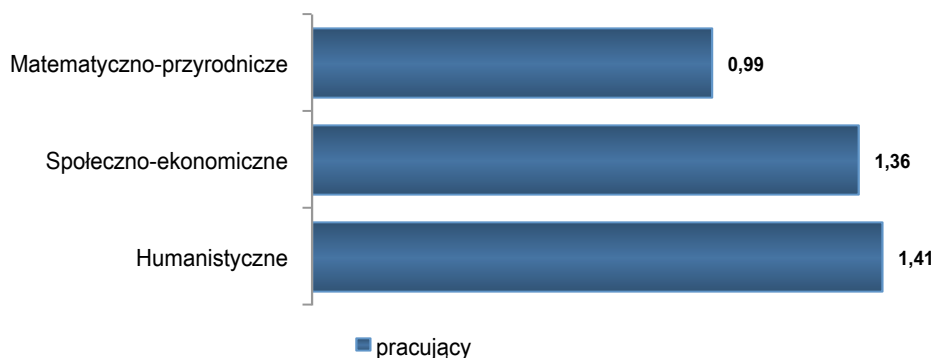
Warto zwrócić uwagę, że o kontynuacji zatrudnienia podjętego w czasie studiów mówili najczęściej absolwenci kierunków społecznych i ekonomicznych, podczas gdy absolwenci kierunków matematycznych częściej niż inni kontynuowali naukę, zaś pracę w czasie studiów podejmowali najrzadziej (por. Aneks, tab.9.1). Ta ostatnia kwestia wiąże się zapewne z tym, że studia na kierunkach matematyczno-przyrodniczych są trudne i czasochłonne, więc nie daje się godzić ich z pracą równie łatwo, jak studia z obszaru nauk społecznych czy humanistycznych.

Rysunek 9.2.1 Skuteczne sposoby poszukiwania zatrudnienia w podziale według obszarów kształcenia



Na rysunku przedstawiono rozkład odpowiedzi na pytanie „W jaki sposób znalazł(a) Pan(i) aktualną pracę?”.

Rysunek 9.1.2. Liczba różnych ścieżek poszukiwania zatrudnienia w podziale według obszarów kształcenia



Uwaga! Dotyczy wyłącznie osób pracujących w momencie pierwszego badania

Rysunek 9.1.2. pokazuje również, że liczba wykorzystywanych kanałów poszukiwawczych różni się w zależności od obszaru kształcenia: absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych wykorzystywali przeciętnie mniej różnych sposobów poszukiwania pracy niż ci, którzy ukończyli kierunki społeczne lub humanistyczne. Może to wynikać z tego, że absolwenci kierunków ścisłych spotykają się z mniejszą konkurencją na rynku pracy, nie muszą więc prowadzić szeroko zakrojonych poszukiwań zatrudnienia. Inne wyjaśnienie tej bardzo wyraźnej różnicy wiąże się z liczbą potencjalnych miejsc pracy, w których absolwenci poszczególnych obszarów kształcenia mogą i chcą podejmować zatrudnienie. Wachlarz możliwości, który otwiera się przez absolwentami kierunków społecznych i humanistycznych wydaje się znacznie większy niż ten dla absolwentów kierunków matematyczno-przyrodniczych.

9.2. Skuteczność ścieżek poszukiwania zatrudnienia

Dokładniejsza analiza danych dotyczących sposobów poszukiwania pracy pozwala odpowiedzieć na pytanie, jakie sposoby poszukiwania przez absolwentów pracy okazały się najskuteczniejsze. Ilustruje to Rysunek 9.2.1., na którym pokazano, jakie sposoby poszukiwania pracy faktycznie doprowadziły do zatrudnienia.

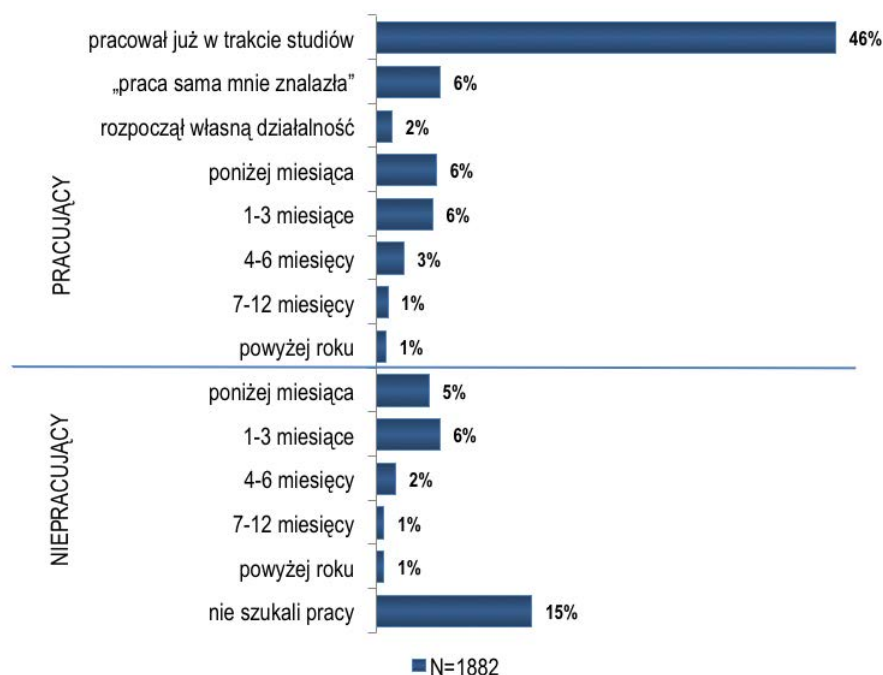
Z punktu widzenia ogółu absolwentów najskuteczniejsze są dwie ścieżki poszukiwania pracy: przez przeglądanie ogłoszeń w prasie bądź Internecie oraz przez znajomych.

Rysunek 9.1.2. niesie również informację o tym, że **absolwenci kierunków humanistycznych i społecznych oraz absolwenci kierunków ścisłych funkcjonują w pewnym sensie na odmiennych rynkach pracy**. Szerzej będzie o tym mowa w Rozdziale 11, gdzie przedstawiamy rezultaty badań jakościowych prowadzonych zarówno wśród absolwentów, jak wśród pracodawców. W tym miejscu zwrócimy jedynie uwagę na to, że osoby, które ukończyły studia matematyczno-przyrodnicze dość często są w ogóle zwolnione z problemów poszukiwania zatrudnienia – co czwarty pracujący absolwent tych kierunków stwierdził, że nie musiał szukać pracy, gdyż pracodawca sam go znalazł, jeszcze zanim zdecydował się zabrać za poszukiwanie pracy. Z tak sprzyjającymi okolicznościami spotkało się zaledwie niespełna 10% absolwentów pozostałych obszarów kształcenia.

9.3. Czas potrzebny na znalezienie zatrudnienia

Odpowiedzi respondentów na pytanie o to, jak długo poszukiwali aktualnego zatrudnienia wskazują, że **absolwenci UW w znacznej większości nie napotykają na problemy w dostępie do rynku pracy**: jeśli podejmują decyzję o wejściu na ten rynek, to dość szybko znajdują zatrudnienie.

Rysunek 9.3.1. Długość okresu poszukiwania pracy



Na Rysunku 9.3.1. można odczytać, że bardzo niewielka część absolwentów, którzy wzięli udział w badaniu pozostawała bez pracy wbrew swojej woli (szukali pracy, ale nie znaleźli). Osoby te stanowiły 15% wszystkich badanych, przy czym co trzeci z nich rozpoczął poszukiwanie pracy poniżej miesiąca przed badaniem, zaś poszukujący pracy dość długo (powyżej pół roku) stanowili 2% wszystkich badanych i 13% bezskutecznie poszukujących zatrudnienia.

Wśród osób, którym nie udało się znaleźć zatrudnienia nadreprezentowani byli przedstawiciele nauk humanistycznych: stanowili 35% bezskutecznie poszukujących pracy, podczas gdy wśród pozostałych badanych absolwenci kierunków humanistycznych to tylko 23%. Również osoby mieszkające poza Warszawą można było częściej spotkać wśród bezrobotnych absolwentów niż wśród takich, którzy pracę znaleźli – odpowiednie odsetki to 37% i 29%.

10. Czynniki decydujące o uzyskaniu zatrudnienia i bariery na rynku pracy

Analiza danych Eurostatu przeprowadzona w 2011 r. na potrzeby projektu DEHEMS (Development in Higher Education Management Systems)¹ wskazuje, że w ciągu dziesięciu lat poprzedzających badanie liczba studentów w 27 krajach należących dziś do Unii Europejskiej wzrosła o około 30% (z 15 do 19 mln), szczególnie spektakularny wzrost dotyczył nowych członków Unii. W szczególności w Polsce w okresie 1999-2009 liczba studentów niemal się podwoiła².

Wchodzący na rynek pracy absolwenci Uniwersytetu Warszawskiego już od kilku lat zastają sytuację niesprzyjającą sukcesowi, za który tradycyjnie uważa się zdobycie stałego zatrudnienia. Prowadzone systematycznie przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej analizy wskazują, że stopa bezrobocia wśród młodzieży jest relatywnie wysoka: w IV kwartale 2012 r. wynosiła ona 27,4% i ponad dwukrotnie przewyższała wartość dla całej populacji osób w wieku produkcyjnym³. Ludzie młodzi coraz później wchodzi na rynek pracy, co związane jest właśnie z kontynuowaniem przez nich nauki m.in. w szkołach wyższych: w roku 2012 jedynie 30,4% ludności w wieku 15-24 lata było aktywnych zawodowo. Wynika z tego, że „prawdziwy” start na rynku pracy znacznej części, jeśli nie większości młodych ludzi następuje mniej więcej około 24 roku życia, czyli po ukończeniu studiów. Wchodzący na rynek absolwenci UW napotykać zatem silną konkurencję.

Te same dane wskazują jednak, że w samej Warszawie (powiat Warszawa oraz warszawski zachodni) sytuacja jest nieporównanie lepsza niż w innych częściach kraju – bez pracy pozostaje tu jedynie około 8% ludzi młodych i jest to jeden z najniższych wskaźników w kraju (w podobnej sytuacji jest jeszcze tylko Sopot i Wrocław). Nic zatem dziwnego, że – jak próbowaliśmy pokazać w poprzednim rozdziale – absolwenci Uniwersytetu Warszawskiego dość szybko znajdują zatrudnienie, a tylko niewielu z nich wydaje się mieć z tym trudności. Trudności te dotyczą zresztą znacznie częściej tych, którzy poszukują pracy poza Warszawą.

W niniejszym rozdziale poświęcamy szczególną uwagę czynnikom, które decydują o sukcesie na rynku pracy (definiowanym jako znalezienie zatrudnienia) oraz barierom, na które napotykać osoby bezskutecznie poszukujące pracy po ukończeniu studiów na Uniwersytecie Warszawskim.

10.1. Czynniki decydujące o sukcesie na rynku pracy (zatrudnieniu)

Badania nad czynnikami decydującymi o sukcesie na rynku pracy prowadzone w krajach o wyższym od Polski poziomie rozwoju gospodarczego wskazują, że na sukces ten wpływa wiele wzajemnie powiązanych czynników, spośród których wyróżnia się zazwyczaj następujące: status społeczno-ekonomiczny środowiska (rodziny) pochodzenia studenta, studiowany kierunek (obszar kształcenia) oraz gotowość do zmiany miejsca zamieszkania, gdy praca znajdzie się w innym mieście, czy innym kraju⁴.

¹ Tomasz Gajderowicz, Gabriela Grotkowska, Leszek Wincenciak, Determinants of science graduates labour market success (<http://www.dehems-project.eu> dostęp 27.11.2013)

² Warto zauważyć, że jeszcze większy wzrost dotyczył liczby studentów nauk ścisłych i przyrodniczych, ale nawet po tym wzroście udział osób studiujących te nauki był w Polsce wyraźnie mniejszy (7,4%) niż w takich krajach, jak Niemcy i Austria (13,3% i 16,6% odpowiednio), a zbliżony do sytuacji we Włoszech (6,9%).

³ Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2012 r. Publikacja na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/rok-2012/>, dostęp 27.11.2013).

⁴ Emma Polard and Peter Bates, *A graduated labour market?*, Institute for Employment Studies, Public Policy Research Newsletter no. 2. (<http://www.employment-studies.co.uk/news/es2art3.php> - dostęp 27.11.2013).

Badanie czynników decydujących o sukcesie absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego na rynku pracy wpisuje się w trwającą w Europie co najmniej od lat 90. debatę dotyczącą pożądanego kierunku zmian w kształceniu na poziomie wyższym. Najważniejsze spory w tej debacie toczą się wokół zagadnienia zgodności przyszłego zatrudnienia z wykształceniem, a ściślej sposobu, w jaki uniwersytety mają przygotowywać swoich absolwentów do wejścia na rynek pracy. Jedni argumentują na rzecz bardziej ogólnego uniwersyteckiego wykształcenia wyposażającego absolwentów w umiejętności uczenia się, myślenia i elastyczność intelektualną, która ma pozwolić na łatwe i szybkie dostosowanie się do wymagań stawianych przez przyszłego pracodawcę⁵, inni zaś podkreślają, że uniwersytety powinny w większym stopniu dostosowywać się do aktualnych wymagań rynku pracy i kształcić takie kompetencje, na które jest na rynku popyt. Zajmujący się tą problematyką badacze zwracają też uwagę na to, że różne dziedziny wiedzy, które można studiować na uniwersytetach w różnym stopniu poddają się ewentualnemu dostosowywaniu do konkretnych oczekiwań ze strony rynku pracy⁶. Z drugiej strony, również wśród pracodawców można zauważyć zróżnicowane oczekiwania odnośnie tego, czy ubiegający się o zatrudnienie absolwenci wyższych uczelni powinni (i w jakim stopniu) posiadać praktyczne umiejętności związane ze stanowiskiem, na którym chcieliby pracować, czy też nie jest to konieczne, bo wszystkiego nauczą się w trakcie pracy (*on-job learning*). Szerzej o oczekiwaniach pracodawców piszmy w Rozdziale 11.

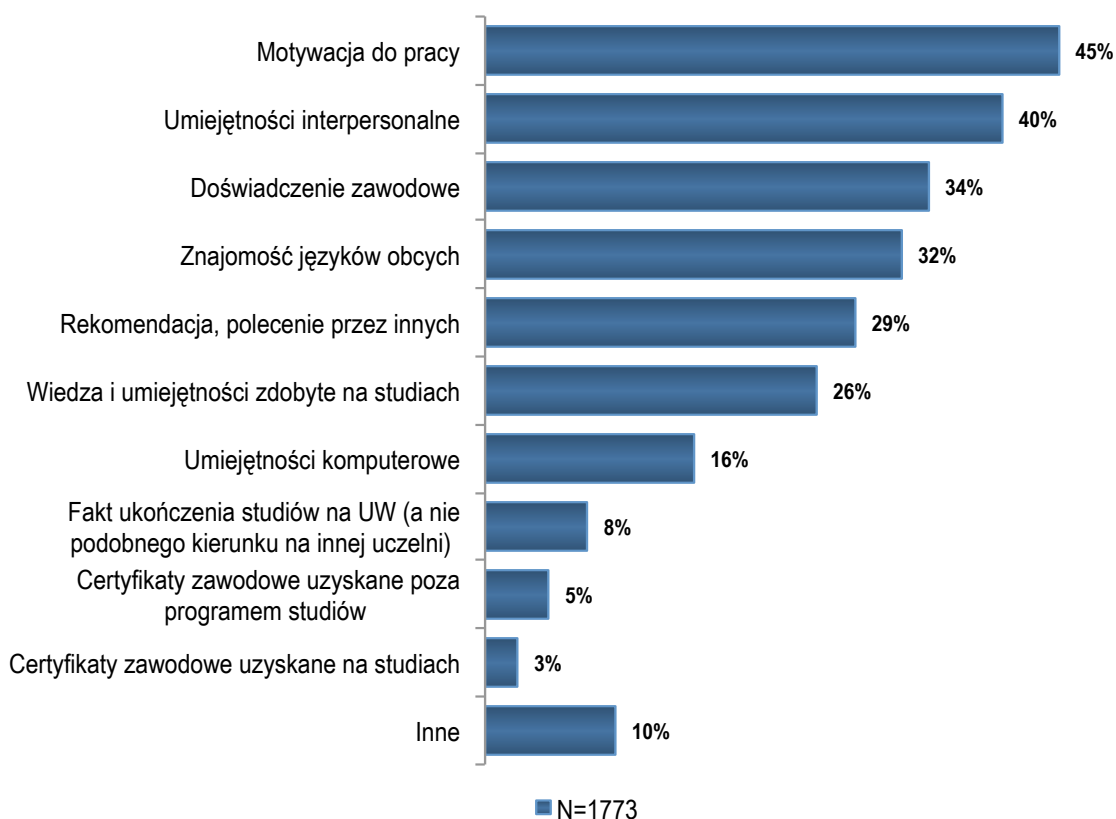
Analiza sposobów poszukiwania pracy i czasu potrzebnego na jej znalezienie przedstawiona w Rozdziale 9 przyniosła jednocześnie informację o dwóch istotnych czynnikach, które sprzyjają sukcesowi na rynku pracy: jest to **ukończenie studiów z zakresu nauk ścisłych lub przyrodniczych** oraz **podjęcie „prawdziwej” pracy w czasie studiów**. Nie chodziło tu o prace pomocnicze, które studenci często wykonują dla podreperowania budżetu, lecz o taki rodzaj zatrudnienia, który można z powodzeniem kontynuować po ukończeniu uczelni. Ten ostatni czynnik – zatrudnienie w okresie studiów – odnosił się w szczególności do absolwentów kierunków społecznych.

Przedmiotem badania w niniejszym projekcie były także wyobrażenia tych absolwentów, którym udało się znaleźć zatrudnienie, na temat tego, co przyczyniło się do ich sukcesu na rynku pracy. Częstość wskazywania poszczególnych czynników prezentuje Rysunek 10.1.1.

5 Enric Corominas, Carme Saurina and Esperança Villar, *The Match Between University Education And Graduate Labour Market Outcomes (Education-Job Match). An Analysis Of Three Graduate Cohorts In Catalonia*, AQU Catalunya 2010 (http://www.aqu.cat/doc/doc_12987231_1.pdf dostęp 28.11.2013)

6 Mason, G.; Williams, G.; Cranmer, S. (2009) *Employability Skills Initiatives In Higher Education: What Effects Do They Have On Graduate Labour Market Outcomes?*. Education Economics, 17, pp. 1-30.

Rysunek 10.1.1. Czynniki decydujące o przyjęciu do pracy – wyobrażenia absolwentów

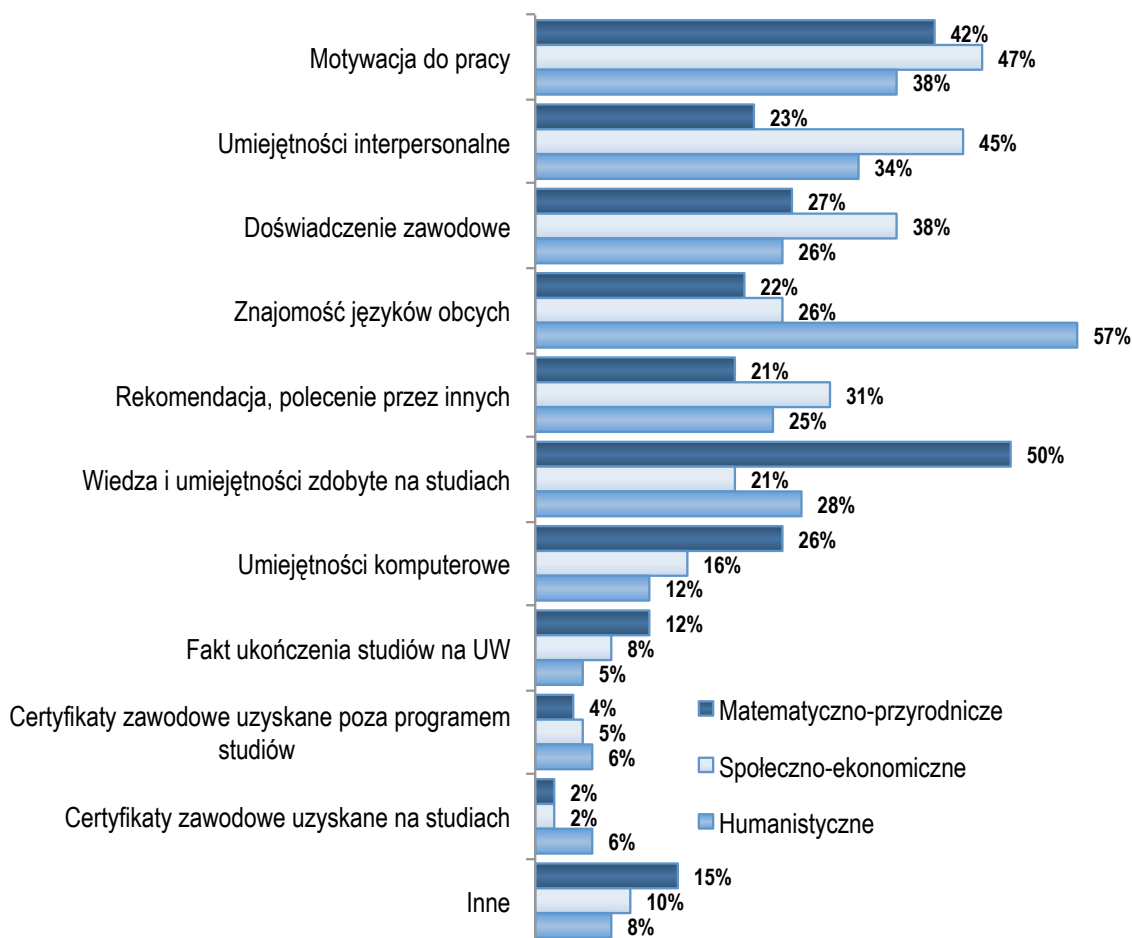


W tym zestawie czynników zwraca uwagę stosunkowo niska pozycja „umiejętności i wiedzy zdobytych podczas studiów” – jedynie co czwarty badany uważa je za decydujące przy przyjmowaniu go do pracy i jest to szósty pod względem częstości wskazywania czynnik, spośród 10 branych pod uwagę. **Wiedza ze studiów była wskazywana rzadziej niż rekomendacje znajomych, a największe znaczenie przypisywano motywacji do pracy i umiejętnościom interpersonalnym.**

Podkreślamy, że są to opinie absolwentów, odzwierciedlające ich wyobrażenia i sposób postrzegania rzeczywistości, a niekoniecznie opisujące stan faktyczny. Często bywa tak, że ludzie nie zdają sobie sprawy, w którym momencie i w jaki sposób korzystają z wiedzy nabytej w czasie studiów, trudno im też oddzielić doświadczenie życiowe od tego, co jest wynikiem zdobytego wykształcenia. Te dwa źródła wiedzy – doświadczenie życiowe i formalne wykształcenie – przeplatają się wzajemnie i uzupełniają, więc rozdzielanie ich, np. dla potrzeb analitycznych, będzie zawsze trudne i nieco sztuczne.

Jak już wielokrotnie wspominaliśmy, **obszar kształcenia, który mają za sobą badani absolwenci w istotny sposób wpływał na ich pozycję na rynku pracy.** Było to również widoczne z perspektywy analizowanych tu opinii o czynnikach kształtujących sukces na rynku pracy. Ilustruje to Rysunek 10.1.2.

Rysunek 10.1.2. Czynniki sukcesu na rynku pracy w obszarach kształcenia



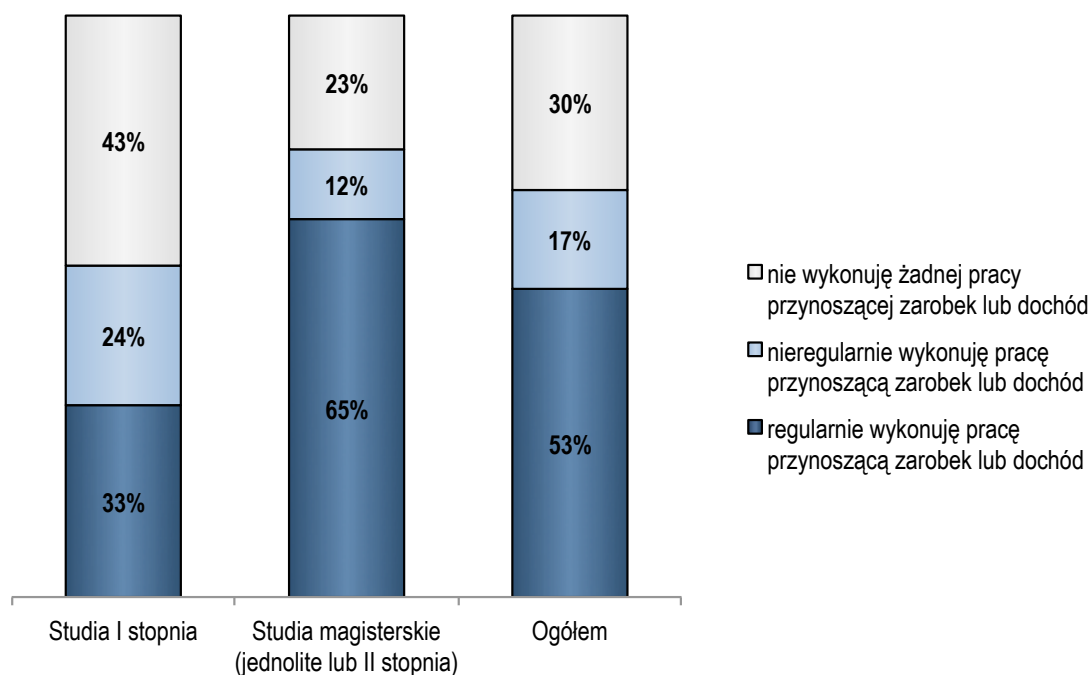
Absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych najczęściej jako czynnik sukcesu wskazywali wiedzę zdobytą w czasie studiów, kierunków społecznych – motywację do pracy, a humaniści – znajomość języków obcych. Szczególnie zastanawiający jest ten ostatni wynik. Znaczną część absolwentów kierunków humanistycznych stanowiły osoby po rozmaitych filologiach. Jeśli „znajomość języków obcych” nie była ich zdaniem „wiedzą zdobytą na studiach”, można podejrzewać, że chodzi o znajomość innych języków niż te, które były przedmiotem ich studiów.

Warto również zwrócić uwagę na to, że **doświadczenie zawodowe zdobyte w czasie studiów oraz umiejętności interpersonalne szczególnie często przydawały się absolwentom studiów z zakresu nauk społecznych, oni też najczęściej korzystali z rekomendacji innych osób.** Można wysunąć nieco przewrotną hipotezę, że w przypadku tych osób umiejętności interpersonalne pomogły m.in. w uzyskaniu skutecznych rekomendacji, które zaowocowały zatrudnieniem.

10.2. Bariery utrudniające znalezienie zatrudnienia

W momencie badania blisko co trzeci (30%) badany absolwent nie miał pracy przynoszącej dochód (Rysunek 10.2.1). Wszyscy respondenci z tej grupy deklarowali, że kontynuują naukę i przeważali wśród nich (53%) absolwenci studiów pierwszego stopnia.

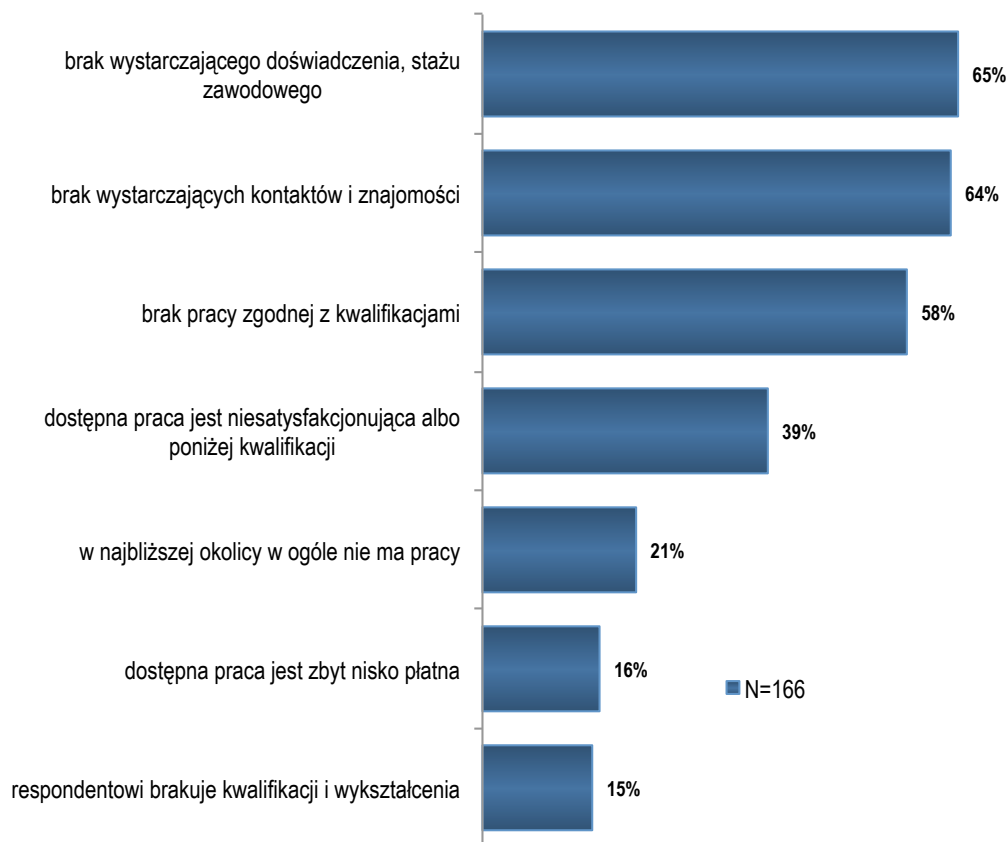
Rysunek 10.2.1. Status na rynku pracy w zależności od poziomu ukończonych studiów



Jak można było się przekonać na podstawie danych prezentowanych w Rozdziale 9, nie wszyscy absolwenci podjęli poszukiwania zatrudnienia – część z nich miała już pracę znaną w trakcie studiów, a część zdecydowała się kontynuować naukę bez podejmowania stałej pracy (por. rysunek 9.1.1). W tej części raportu przyjrzymy się bliżej osobom, które poszukiwały zatrudnienia po ukończeniu studiów, lecz go nie znalazły. Ta grupa absolwentów nie jest duża (stanowi 35% tych, którzy próbowali znaleźć pracę i 18% wszystkich badanych), jednak wystarczająco liczna, by na podstawie jej doświadczeń wskazać, jakie najważniejsze bariery na rynku są postrzegane przez absolwentów UW jako utrudniające znalezienie satysfakcjonującego ich zatrudnienia.

Lista barier wraz z częstościami ich wskazywania zaprezentowana jest na rysunku 10.2.2. Warto zwrócić uwagę, że **najczęściej wskazywanym problemem był brak doświadczenia zawodowego, a jednocześnie zdobyte w trakcie studiów doświadczenie zawodowe znajdowało się wśród najczęściej wskazywanych czynników sukcesu na rynku pracy** (por. rysunek 10.1.1).

Rysunek 10.2.2. Dostrzegane przez absolwentów przyczyny braku zatrudnienia



Sytuacja absolwentów UW, którzy wzięli udział w omawianym tu badaniu i którzy nie mogli znaleźć pracy była nieco inna niż „zwykłych” bezrobotnych. Wszyscy niepracujący respondenci deklarowali, że w tej lub innej formie kontynuują naukę, należy się zatem domyślać, że **dodatkowym kryterium, które musiało spełniać poszukiwane przez nich zatrudnienie była dostateczna ilość wolnego czasu, aby można było pogodzić pracę z nauką.** Nie można wykluczyć naturalnie, że znalezienie naprawdę satysfakcjonującej pracy, która jednak nie dawałaby się pogodzić z kontynuacją studiów mogłoby niektóre osoby skłonić do rezygnacji z dalszej nauki. Nie mamy jednak dostatecznych danych, by taką hipotezę zweryfikować.

Z drugiej strony porównanie zaprezentowanej na rys. 10.2.2. listy z wynikami innych badań prowadzonych wśród osób bezrobotnych wykazuje znaczne podobieństwa⁷. W szczególności postrzeganie braku odpowiednich znajomości (wskazywane przez absolwentów niemal tak samo często, jak brak doświadczenia) jako bariery w dostępie do rynku pracy jest dość powszechne wśród osób bezskutecznie poszukujących pracy i w niewielkim stopniu zależy od ich poziomu wykształcenia, czy pozycji społecznej⁸. Badani absolwenci jednak – w odróżnieniu od większości bezrobotnych uczestniczących w przywoływanych tu wcześniejszych badaniach – dostrzegali także przyczyny braku pracy leżące po ich stronie, a nie po stronie „obiektywnej rzeczywistości” (np. brak doświadczenia zawodowego lub niewystarczające kwalifikacje).

Częstość wskazywania poszczególnych przeszkód utrudniających znalezienie pracy była zróżnicowana ze względu na obszary kształcenia (por. Aneks, tab.10.2.1), jednak z uwagi na niewielkie

⁷ Maryla Goszczyńska, *Transformacja ekonomiczna w umysłach i zachowaniach Polaków*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.

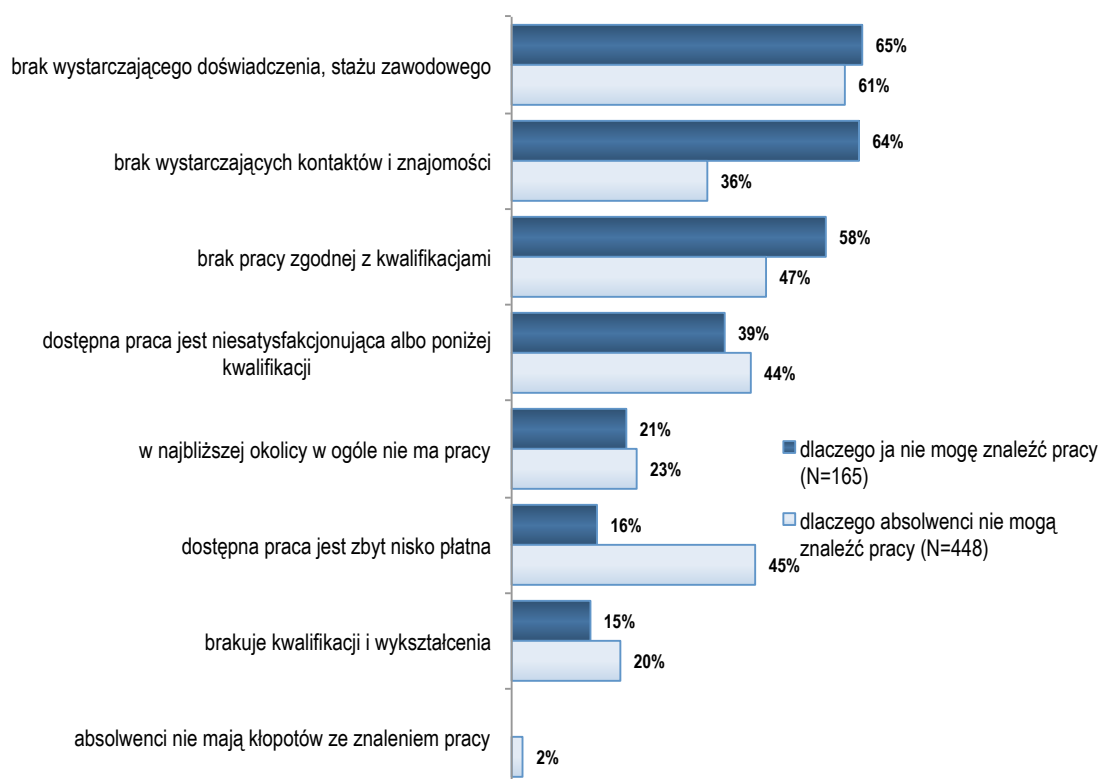
⁸ Por. np. wyniki badań prowadzonych w 2011 r. wśród długotrwale bezrobotnych woj. podlaskiego - Grażyna Kacprowicz (red.), Barbara Jancewicz, Joanna Konieczna-Sałamatin, Maciej Pańków, Jędrzej Stasiowski, *Zjawisko długotrwalego bezrobocia w województwie podlaskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, (http://www.pops.up.podlasie.pl/uploads/upload/raporty/drugi/Zjawisko_długotrwalego_bezrobocia_w_pel2.pdf - dostęp 28.11.2013) Białystok 2011, str. 230.

liczebności zbiorowości – w szczególności bezrobotnych absolwentów kierunków ścisłych – nie podajemy tych różnic szczegółowej analizie.

10.3.1. Bariery na rynku pracy w oczach tych, którzy je pokonali

Przedmiotem naszego zainteresowania w omawianym tu badaniu było również to, jak bariery na rynku pracy widzą osoby którym udało się te bariery pokonać i znaleźć zatrudnienie. W tym celu, w drugim pomiarze panelu respondenci zostali poproszeni o wskazanie przyczyn, które ich zdaniem powodują, że niektórzy nie mogą znaleźć pracy po ukończeniu studiów. Na rysunku 10.3.1.1. zestawiono odpowiedzi na to pytanie udzielone przez osoby pracujące z prezentowanymi już odpowiedziami tych, którzy doświadczyli niepowodzenia na rynku pracy.

Rysunek 10.3.1.1. Bariery na rynku pracy dla absolwentów w oczach niepracujących i pracujących

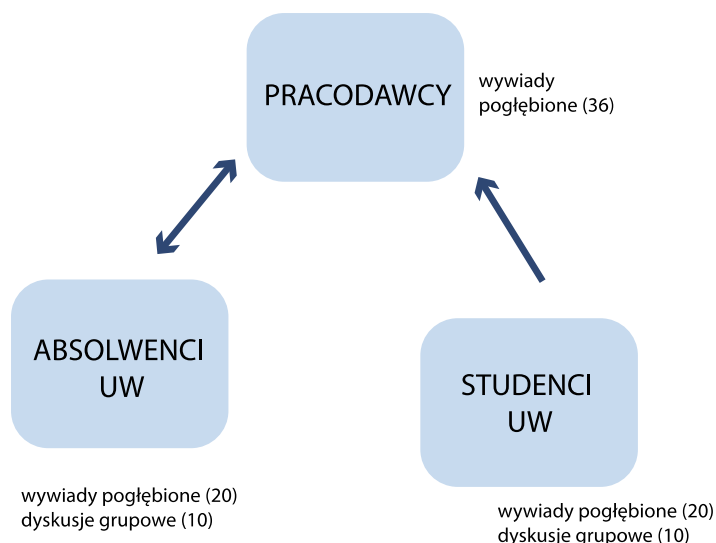


Okazuje się, że – choć obie grupy wskazują najczęściej brak doświadczenia jako przyczynę kłopotów ze znalezieniem pracy – ogólny obraz przyczyn niepowodzeń na rynku pracy wygląda nieco inaczej w oczach pracujących i tych, którzy pracy nie znaleźli. Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań znalazły się trzy przyczyny, które wymieniła blisko połowa pracujących: brak pracy zgodniej z kwalifikacjami (47%), dostępna praca jest albo niesatysfakcjonująca albo poniżej kwalifikacji (45%) i dostępna praca jest nisko płatna (45%). Innymi słowy badani ci wskazują na **brak elastyczności osób poszukujących pracy, którzy nie są gotowi zaakceptować pracy niezgodnej z kwalifikacjami lub nisko płatnej**. Z kolei wymieniany często przez bezrobotnych absolwentów **brak odpowiednich koneksji był rzadziej wskazywany przez pracujących niż przez bezrobotnych** (pracujący absolwenci wskazywali blisko dwukrotnie rzadziej niż ich niepracujący koledzy), co sugeruje, że z punktu widzenia osób odnoszących sukces na rynku pracy, znajomości nie odgrywają aż tak dużej roli, jaką przypisują im bezrobotni.

11. Rynek pracy z perspektywy badań jakościowych

Przedmiotem badania w części jakościowej były wzajemne oczekiwania absolwentów i pracodawców oraz oczekiwania i wyobrażenia studentów dotyczące ich przyszłej pracy – czyli oczekiwania od pracodawców oraz przekonania odnośnie tego, jaka jest „dobra praca”.

Rysunek 11.1. Schemat badania jakościowego



Techniki jakościowe pozwalają na poznanie własnego języka i sposobu myślenia respondentów, gdyż w prowadzonych wywiadach mówią oni własnym językiem, własnymi słowami i nie muszą dopasowywać swoich opinii do propozycji kwestionariusza. Odpowiedzi na pytania badawcze poszukuje się więc w rozmowach lub dyskusjach z respondentami prowadzonych tak, by pozostawiać rozmówcom jak najwięcej swobody wypowiedzi. Zadaniem moderatora jest jedynie utrzymywanie rozmowy wokół wyznaczonych zagadnień związanych z przedmiotem badania.

Główne zagadnienia, wokół których toczyły się rozmowy z **pracodawcami**, to podstawowe założenia polityki kadrowej (czyli kiedy i dlaczego zatrudniają absolwentów wyższych uczelni oraz jakiego rodzaju przygotowania oczekują), najważniejsze kanały rekrutacyjne (czyli w jaki sposób absolwenci trafiają do badanych firm) oraz ocena oferty edukacyjnej polskich wyższych uczelni z punktu widzenia zapotrzebowania na pracowników.

1. **Kiedy i dlaczego zatrudniają absolwentów wyższych uczelni**, jakie cechy ci absolwenci powinni posiadać, żeby być zatrudnionymi. Omawiane były również plusy i minusy zatrudniania ludzi zaraz po studiach.

Ta część badania miała przynieść informacje o tym, w jakim stopniu istotne jest, co dany kandydat studiował i na jakiej uczelni studiował, czy ma znaczenie rodzaj ukończonych studiów (I stopnia, II stopnia). Interesowało nas także to, w jakim stopniu pracodawcy zwracają uwagę na kwalifikacje oraz posiadane uzdolnienia, czyli coś potencjalnie niezależnego od rodzaju dyplomu.

2. Sposoby poszukiwania pracowników, czy istnieje w tym zakresie współpraca między pracodawcami a uczelniami.

Na przykład, czy praktyki zawodowe funkcjonują jako potencjalny kanał rekrutacyjny i przy jakich warunkach mogłyby być wykorzystywane szerzej niż do tej pory. Ocena współpracy – od strony pracodawców – uczelni z pracodawcami w zakresie promocji zawodowej absolwentów.

3. Ocena oferty edukacyjnej polskich szkół wyższych, w szczególności Uniwersytetu Warszawskiego.

Ocena podaży pracy z punktu widzenia pracodawców – jakich specjalistów jest za dużo, a jakich za mało oraz jakich typów umiejętności brakuje absolwentom. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów – w szczególności, czy różnicuje się między dyplomem licencjata i magistra. Co pracodawcy wiedzą i jakie mają wyobrażenia na temat procesu kształcenia na studiach wyższych.

Zagadnienia poruszane w wywiadach z **absolwentami i studentami** były podobne do siebie. Zakładaliśmy jednak, że perspektywa absolwentów będzie nieco inna, gdyż - w przeciwieństwie do studentów - będą mieli szersze doświadczenia z rynku pracy. Odmienne oczekiwania odnośnie doświadczeń zawodowych spowodowały różnice w rozłożeniu akcentów w wywiadach ze studentami i absolwentami, jednak sam zakres zagadnień był jednakowy:

1. Ocena jakości i przydatności zdobytego (zdobywanego) wykształcenia.

Interesowały nas także motywy wyboru takiego, a nie innego kierunku studiów, co w przypadku studentów było jednym z ważniejszych zagadnień omawianych w czasie wywiadów. Pytaliśmy też, czy podjęte studia były zgodne z oczekiwaniami oraz – czy i w jakim stopniu pozwoliły na zrealizowanie związanych z nimi planów rozwoju intelektualnego.

2. Co to jest „dobra praca” z punktu widzenia absolwentów i studentów.

Czy wyobrażenia o dobrej pracy zmieniają się wraz ze zdobywaniem nowych doświadczeń, czy też są od nich niezależne? Co to znaczy „praca zgodna z wykształceniem” i czy taka praca jest wartością dla wchodzących na rynek pracy po studiach. Czego absolwenci i studenci oczekują od pracodawców?

3. Co daje uniwersytet (uczelnia)?

W jakie atuty ważne na rynku pracy (umiejętności, kwalifikacje itp., ale również np. kontakty z określonym środowiskiem zawodowym) uczelnia wyposaża swoich studentów i absolwentów? Czy oni mają tego świadomość i czy świadomie poszukują tych ważnych umiejętności i kwalifikacji, a z drugiej strony – czy potrafią zaprezentować je potencjalnym pracodawcom.

Badanie pokazało, że trzy badane grupy uczestników rynku pracy mają zróżnicowany sposób widzenia zarówno swojego miejsca i roli na tym rynku, jak i mechanizmów tam działających. Różniły się także opinie na temat modelowych rozwiązań, do których powinien, zdaniem badanych, dążyć Uniwersytet budując swoją relację z pracodawcami. Szczegółowej prezentacji tych kwestii poświęcony jest niniejszy rozdział raportu. Analizę ilustrujemy oryginalnymi cytatami z wypowiedzi respondentów¹.

¹ Fragmenty wypowiedzi respondentów przytaczamy w oryginalnym brzmieniu, bez „wygładzania” języka, gdyż ingerencja taka mogłaby – nawet wbrew intencjom redaktora – wypaczyć sens wypowiedzi. Jedyna ingerencja w wypowiedź, jaka jest stosowana, to skróty. Czytając cytaty należy w związku z tym pamiętać, że są to wypowiedzi ustne, w których łatwiej o rozmaite niezręczności gramatyczne, niedopowiedzenia itp.

11.1. Zróźnicowanie perspektyw trzech badanych zbiorowości

Kwestia szans zawodowych absolwentów wyższych uczelni, w tym w szczególności Uniwersytetu Warszawskiego, była zagadnieniem poruszonym w wywiadach i dyskusjach ze wszystkimi grupami respondentów. Różnica pozycji na rynku pracy i związana z nią różnica perspektyw znalazła odzwierciedlenie w języku i siatce pojęciowej, którymi poszczególne grupy posługiwały się mówiąc o rynku pracy.

W grupie **studentów** centralnym zagadnieniem była kwestia uzasadnienia wyboru takiego, a nie innego kierunku studiów. Tematyka poszukiwania zatrudnienia, „dobrej pracy” i przydatności studiów z punktu widzenia budowania kariery zawodowej to główne zagadnienia wokół których toczyły się rozmowy z **absolwentami**, choć i w tej grupie pojawiały się kwestie motywów wyboru kierunku studiów. Z kolei **pracodawcy** przede wszystkim oceniali absolwentów z punktu widzenia tego, co mogą oni zaoferować jako pracownicy, mówili też o trudnościach ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy.

11.1.1. Studenci

Badanie wyraźnie pokazało, że studenci na ogół nie wybierają kierunku studiów pod kątem przyszłego zatrudnienia, rzadko przyznają się także do ulegania presji otoczenia w tej kwestii (np. rodziców lub nauczycieli). Najchętniej mówią o realizacji własnych zainteresowań lub pasji, ewentualnie wskazując, że kierowali się tymi przedmiotami, z którymi dobrze dawali sobie radę w szkole.

Właściwie od zawsze interesowałem się historią no i politologią. Wybrałem taki kierunek i jeszcze politologia. Głównie to mnie interesuje historia współczesna.

Ja już w liceum wiedziałem, że chcę studiować dziennikarstwo. (...) Były głosy w stylu - dziennikarstwo? Czy ty zwariowałeś? Nic się nie nauczysz i nie będziesz miał pracy. Ale ja wyznaję taki pogląd, że jeśli jest się w czymś naprawdę dobrym, to ktoś wcześniej czy później to doceni, tylko trzeba być zdeterminowanym i konsekwentnie dążyć do celu.

Zawsze interesowała mnie nauka. Od podstawówki. Chodziłam na jakieś otwarte wykłady, mama podsuwała mi różne artykuły do czytania. Wreszcie zostałam stypendystką Krajowego Funduszu na Rzecz Dzieci. (FGI_02S_JKS).

Studia będące realizacją pasji i zainteresowań to rodzaj modelowej sytuacji, którą studenci uważają za właściwą. Motywacja płynąca „od wewnątrz”, od własnych zainteresowań, wydaje się najbardziej „oswojoną” kulturowo wyjaśnieniem takiego, a nie innego wyboru kierunku studiów, dlatego też taką motywację studenci wskazują najchętniej – w szczególności wówczas, jeśli jest ona zgodna ze stanem faktycznym.

Nierzadko jednak zdarzają się sytuacje, że zainteresowania i talenty nie są bardzo ukierunkowane, a ewentualne pasje trudno przełożyć na kierunek studiów. Kolejnym, również chętnie wskazywanym motywem wyboru kierunku studiów są talenty ujawniające się w szkole, czyli te przedmioty, z którymi badani najlepiej dawali sobie radę, bądź z których mieli najlepsze stopnie w liceum. Zdarzało się, że tego rodzaju informacja ze szkoły miała charakter negatywny, tzn. odrzucano to, z czego stopnie były kiepskie, a wszystkie inne kierunki były brane pod uwagę.

Nie wiedziałam za bardzo, co mam wybrać. Byłam ze wszystkiego w miarę dobra. Jedyne problem, że szkoła, którą kończyłam nie dawała dobrego startu w naukach ścisłych, więc doszłam do wniosku, że nie mogę zostać inżynierem. Z perspektywy czasu wydaje mi się, że chyba nieźle byłoby zostać np. budowlanym, ale studiuję kulturoznawstwo.

Możliwość jednoczesnego ubiegania się po maturze o przyjęcie na wiele kierunków i wiele uczelni powoduje, że decyzja o wyborze kierunku studiów jest często odwlekana maksymalnie. Niekiedy przyszli studenci próbują przenieść tę decyzję na „czynniki obiektywne”, czyli podjąć studia tam, gdzie „się dostaną”. Prawdziwe kłopoty zaczynają się wówczas, gdy dostają się na kilka kierunków – moment wyboru nadchodzi nieuchronnie.

Na maturze miałem bardzo dobre wyniki praktycznie ze wszystkiego. Trochę mnie to skonfundowało, bo miałem nadzieję, że decyzję o tym, co studiować podejmę na zasadzie eliminacji. Tymczasem okazało się, że mogę dostać się praktycznie na wszystko.

To było tak, że miałam trzy wybory: historia, prawo i polityka społeczna. Najbardziej chciałam iść na prawo, na które niestety się nie dostałam, z czego teraz się bardzo cieszę.

Ja chciałam iść na farmację, ale wiadomo. Próbowalam tylko w Warszawie gdzie jest naprawdę dużo chętnych (...) Nie miałam jakiś super wyników z matury, żeby się tam dostać. Dostałam się na chemię gdzie nie było się ciężko dostać (...) Na inne się nie dostałam.

Warto zwrócić uwagę na to, że próba przeniesienia decyzji o wyborze kierunku studiów na czynniki zewnętrzne jest jednocześnie – nieuświadomioną na ogół – próbą ucieczki od odpowiedzialności za ewentualną porażkę, czy nietrafny wybór. Dzieje się tak niezależnie od tego, że wybór kierunku studiów to nie pierwsza poważna decyzja w życiu młodego człowieka (wcześniej trzeba wybrać gimnazjum i liceum), ale na ogół pierwsza podejmowana w znacznym stopniu samodzielnie.

Z przeprowadzonych wywiadów wyraźnie wynika, że młodzież bardzo często nie wie, czym kierować się wybierając kierunek studiów. **Kwestia przyszłego zatrudnienia jest praktycznie nieobecna w rozmowach na temat motywów wyboru studiów, w szczególności na kierunkach humanistycznych i społecznych.**

W prowadzonych w ramach tego badania wywiadach ze studentami kierunków humanistycznych i społecznych kwestia zatrudnienia tylko raz pojawiła się spontanicznie, a wymuszanie na respondentach wypowiedzi w tej kwestii okazywało się dość trudne, szczególnie jeśli byli studentami pierwszego stopnia (studiów licencjackich).

Studenci kierunków ścisłych motywując swój wybór kierunku niekiedy odwoływali się do perspektywy zatrudnienia, choć nawet wtedy wspominali o tym raczej na marginesie, a główny nacisk kładli na zainteresowania albo na wyniesione z liceum przekonanie, w czym są „dobrzy”.

Nigdy nie byłem specjalnie ukierunkowany. Już w liceum miałem kłopot z wyborem profilu. Zacząłem od klasy biologiczno-chemicznej, bo zawsze byłem dobry z tych przedmiotów i myślałem o studiach medycznych albo o jakiejś biochemii.

W ostateczności zwyciężyło zamiłowanie do lektury, do tego, co ważne w kulturze itp.

Przeniosłem się do klasy humanistycznej. (...)Miałem dużą presję ze strony rodziców, którzy oboje skończyli politechnikę, więc dla nich to było dużym szokiem, że nie chcę studiować medycyny, albo chociażby prawa, które w ich oczach dawało stabilną przyszłość. Miałem problem decyzyjny również z tego powodu, bo zastanawiałem się, co mógłbym robić. Od początku chciałem iść na tę psychologię i kulturoznawstwo, ale była wątpliwość, że może to nie ma sensu, bo kieruje mną czysto poznawcza motywacja - że chcę się czegoś dowiedzieć, coś poznać, ale niekoniecznie to mogłoby mieć jakież wymierne skutki. Stąd może na początku te stosunki międzynarodowe, które wydawały mi się czymś takim bardziej praktycznym.

Wydaje się, że kwestia niewielkiego zainteresowania studentów problematyką przyszłego zatrudnienia po studiach ma przynajmniej trzy przyczyny:

Właściwa młodzieży **niechęć** (lub nieumiejętność) **do układania jakichkolwiek planów**. Spontaniczność – jako przeciwieństwo uporządkowanego i zaplanowanego życia – jest ważną częścią systemu wartości młodych ludzi. Jest ona też dość istotnym elementem kultury polskiej (znanym również jako „fantazja ułańska”), z którego Polacy trochę się naśmiewają, ale w istocie są z niego dumni. Wszystko to sprawia, że nawet jeśli ktoś ze studentów próbuje w jakiś sposób planować swoją karierę – bardzo niechętnie się do tego przyznaje (i często bywa wówczas obiektem żartów ze strony kolegów). Najczęściej jednak takich planów po prostu się nie układa.

- ▶ Drugą przyczyną jest **specyficzna sytuacja studentów Uniwersytetu Warszawskiego, którzy w znacznej części są mieszkańcami stolicy i najbliższych jej okolic**. Jest to obszar o stosunkowo niskiej na tle kraju stopie bezrobocia. W Warszawie „jakąś pracę” zawsze można znaleźć – taki pogląd pojawiał się przy okazji niemal każdej rozmowy ze studentami, bo takie jest ich codzienne doświadczenie. Pochodzenie z innych województw lub choćby spoza najbliższych okolic Warszawy sprzyjało rozważaniu kwestii przyszłego zatrudnienia przy podejmowaniu decyzji o kierunku studiów. Zacytowany wyżej student, który dzielił się swoimi przemyśleniami na temat tego, co może robić po studiach, pochodził z Radomia – miasta co prawda z województwa mazowieckiego, ale nie należącego do najbliższych okolic stolicy (odległość drogowa ok. 100 km.).
- ▶ Jest jeszcze jeden czynnik, również mający związek z zamieszkiwaniem w Warszawie – to relatywnie wysoki poziom życia rodzin, z których pochodzą badani studenci. **Rodiców badanych studentów w większości przypadków stać na utrzymywanie dorosłych dzieci** – w domu nie ma presji ekonomicznej na szybkie podjęcie pracy przez dzieci. Pochodzący z takich rodzin studenci nie muszą więc „na razie” myśleć o tym, co będą robić po studiach. W wielu przypadkach zapewne bywa i tak, że rodzicom wręcz zależy na jak najdłuższym „zatrzymaniu dzieci w domu”². Wydaje się, że silniejsza presja rodzinna na „bardziej konkretne” kierunki studiów, czyli takie, po których wiadomo, że łatwiej i szybciej można znaleźć zatrudnienie, częściej zdarza się w rodzinach gorzej sytuowanych oraz w takich, w których rodzice nie mają wyższego wykształcenia.

Wynikająca z badań jakościowych hipoteza o tym, że przyszłe zatrudnienie częściej bywa istotną motywacją dla studentów spoza Warszawy i pochodzących z rodzin o niższym statusie materialnym i wykształceniowym wymagałaby weryfikacji ilościowej. Badania ilościowe byłyby też potrzebne dla zbadania skali tego zjawiska, nie ulega jednak wątpliwości, że ono w pewnym zakresie występuje.

² Problematyka dorosłych dzieci, chęci „zatrzymywania dzieci w domu” jest poruszana zarówno przez publicystów, jak i naukowców zajmujących się psychologiczną stroną funkcjonowania rodziny. Zob. np. Monika Zubrzycka-Nowak, *Opuścić rodzinne gniazdo* (<http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=100>). We Włoszech powstał nawet specjalny termin „bamboccini” określający dorosłe dzieci, które wciąż mieszkają razem z rodzicami.

11.1.2. Absolwenci

Jak już wspomniano, absolwenci kładli w wywiadach większy niż studenci nacisk na poszukiwanie dobrej pracy oraz na przydatność studiów z punktu widzenia rozwoju kariery zawodowej. Problematyka podjętej przed kilkoma laty decyzji o wyborze kierunku studiów była dla nich – co oczywiste – mniej istotna niż dla studentów, choć na prośbę moderatora chętnie wracali do wspomnień o motywach, którymi się wówczas kierowali.

Analizując wypowiedzi absolwentów zarówno na temat samych studiów, jak i późniejszych ich doświadczeń z rynkiem pracy można było dostrzec, że stosowany przy doborze respondentów podział na kierunki humanistyczne, społeczne i matematyczno-przyrodnicze był zasadny, choć można byłoby zredukować ten podział do dwóch grup. Wydaje się, że absolwenci kierunków humanistycznych są dość podobni do absolwentów kierunków społecznych pod względem typów problemów na rynku pracy, z którymi się stykają. Jakościowo odmienną grupę stanowią natomiast absolwenci kierunków matematyczno-przyrodniczych.

Poniższe cytaty z wypowiedzi absolwentów kierunku przyrodniczego (biologia molekularna) i społecznego (socjologia) ilustrują zasadniczą odmienną między tymi grupami absolwentów.

[Biologia] to był mój ulubiony przedmiot. Jeździłam na olimpiady w podstawówce z biologii. Poszłam do klasy biologiczno-chemicznej. Potem zdawałam na studia na medycynę i na biologię. Dostałam się na medycynę i na biologię. Wybrałam biologię (...). (W_01A_SU)

Jak miałabym komuś polecić socjologię (...), to gdyby ten ktoś nie miał sprecyzowanych zainteresowań, albo wybitnych umiejętności super ścisłego umysłu, albo super ścisły umysł to bym doradzała tę socjologię. (W_17A_JS)

Ja się wybierałam na historię i na polonistykę takim prostym, licealnym myśleniem, że lubię polski lubię historię, to idę tamtędy i na filologię klasyczną jeszcze się wybierałam. I akurat tak się złożyło, że się dostałam tylko na polonistykę i się bardzo cieszę, że gdzie indziej się nie dostałam, bo bym przecież bym poszła na te głupie studia nie wiem, co ja bym po tym robiła. (FGI_04A_SU)

W przypadku absolwentów kierunków przyrodniczych wybór przedmiotu studiów na ogół był bardziej świadomy. Takie osoby zazwyczaj już w liceum (niektórzy nawet wcześniej) miały w miarę ukształtowane preferencje, więc w momencie starania się o przyjęcie na studia wybierały zazwyczaj jeden lub dwa bardzo podobne do siebie kierunki studiów. Ich wybór kierunku był zatem świadomy – wiedzieli czego mniej więcej będą się uczyli i dlaczego chcą się tego uczyć. Wiedzieli także – przynajmniej w ogólnych zarysach – jakiego typu kariera zawodowa czeka ich po studiach, choć i tu zdarzały się zaskoczenia. Niewielu kandydatów do studiowania fizyki lub matematyki spodziewa się zapewne, że po studiach czekają na nich firmy zajmujące się konsultingiem biznesowym lub ubezpieczeniami – a właśnie przedsiębiorstwa z tych branż chętnie, w miarę możliwości, prowadzą rekrutację bezpośrednio na uczelni.

Inaczej sprawa przedstawia się z wieloma absolwentami nauk społecznych i humanistycznych (być może nawet z większością). **Wybór kierunku studiów dość często był dziełem przypadku** – kandydaci na studia humanistyczne lub społeczne często ubiegali się o przyjęcie na wiele kierunków, które łączył jedynie nie-ścisły i nie-przyrodniczy charakter studiowanej dziedziny. Ostateczny wybór pozostawiali w pewnym sensie przypadkowi. Zazwyczaj nie mieli przy tym pojęcia, a przynajmniej nie myśleli o tym, gdzie mogliby po takich studiach pracować, co konkretnie chcieliby robić.

Moje wybory to były zupełnie przypadkowe, zupełnie. Ja zawsze byłem humanistą i uważam się za humanistę – po prostu byłem strasznie kiepski, no nie czułem matematyki liczyłem, że fizyki nie będzie w ogóle. (FGI_04A_SU)

Tak naprawdę to ja się cieszyłem, że jestem na tych studiach tylko, że nie wiedziałem za bardzo, co można w ogóle robić po tym [po psychologii]. Wiedziałem znaczy, jakby był taki etap miałem takie predyspozycje wiedziałem... może rzeczywiście mogłbym być terapeutą, ale to chyba nie było myślenie na takim etapie. (...) jak się już dostałem, to w zasadzie chłoniłem wszystko, co jest dookoła, ale nie myślałem, co będzie w przyszłości. (FGI_04A_SU)

W ogóle nie brałam pod względem praktyki studiów tylko chciałam studia takie, które będą ciekawe i będą rozwijać. Wybrałam taki program studiów gdzie uznałam, że najbardziej mnie rozwinię. Będą tam rzeczy, które mnie interesują. Dzięki temu będę wiedzieć więcej ciekawych dla mnie rzeczy. (W_18A_JS)

Nie wiemy, jaka była skala opisywanych zjawisk – z całą pewnością można spotkać zarówno studentów (i absolwentów), którzy z pełną świadomością wybierają kierunki społeczne i humanistyczne, jak i takich, którzy wybierając kierunki ściśle nie zdają sobie sprawy, co wybierają. W przeprowadzanych wywiadach jednak wskazana prawidłowość, polegająca na niższej świadomości studentów i absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych w stosunku do ścisłych i przyrodniczych, rysuje się wyraźnie.

Widać także wspólne podejście absolwentów i studentów do wyboru kierunku studiów – to raczej zainteresowania i pasje, ewentualnie ocena własnych możliwości i kompetencji społecznych, a nie perspektywa przyszłego zatrudnienia decydują o wyborze tego, czy innego kierunku. Jest to m.in. związane z tym, że studiowanie wymaga znacznego zaangażowania czasowego, emocjonalnego itp., zatem wkładanie takiego wysiłku w coś, do czego nie ma się przekonania byłoby psychologicznie niezmiernie trudne.

11.1.3. Pracodawcy

Perspektywa pracodawców jest, naturalnie, zupełnie inna niż perspektywa dwóch poprzednio opisanych grup. Najczęściej nie wnikają oni w to, czego konkretnie uczą się studenci na uczelniach, a kandydatów do pracy (w tym w szczególności absolwentów wyższych uczelni) oceniają pod kątem ich przydatności do pracy w danej firmie. Kryterium przydatności jest operacjonalizowane w bardzo różny sposób, zależny przede wszystkim od typu instytucji.

Z punktu widzenia podejścia do absolwentów wyższych uczelni, można podzielić pracodawców na 3 główne grupy: korporacje, mniejsze firmy komercyjne i instytucje typu non-profit. Z tego podziału wypadają instytucje edukacyjne, które niekiedy zachowują się podobnie do mniejszych firm komercyjnych, a innym razem – do organizacji non-profit.

- **Korporacje** (do tej kategorii należy większość dużych pracodawców) patrzą na kandydatów do pracy pod kątem potencjału, a nie konkretnej wiedzy czy nawet umiejętności. Z tego względu korporacje są gotowe zatrudniać osoby bez żadnego doświadczenia zawodowego. Stać ich na wykształcenie sobie pracowników – niektóre korporacje pozyskują pracowników wyłącznie na stanowiska „entry level”, na które trafiają ludzie bez większych doświadczeń zawodowych. Na

wyższe stanowiska prowadzona jest niemal **wyłącznie rekrutacja wewnętrzna**³. Bank zatrudniający kilkanaście tysięcy pracowników może zaspokoić swoje potrzeby kadrowe rekrutując wyłącznie spośród swoich pracowników, zapewniając im właściwe szkolenia i dbając o ciągły rozwój zawodowy. Dla największych pracodawców absolwenci są bardzo cennymi kandydatami do pracy, gdyż są jak niezapisane tablice, które można zadrukować wartościami misji danej firmy i ukształtować zgodnie z potrzebami organizacjami.

- **Mniejsi pracodawcy komercyjni** – nie mogą zapewnić pracownikom rozbudowanego systemu szkoleń, więc nowozatrudniona osoba musi od samego początku realizować konkretne zadania. Dla takich pracodawców **najlepsi pracownicy to ci z doświadczeniem zawodowym**, którzy poza potencjałem mogą zaoferować również jakieś doświadczenie. Szukają zatem osób mających za sobą już choćby krótki staż pracy (na zlecenia, w ramach studenckich kół naukowych, w ramach praktyk itp.), która rozwinęła ich „**twarde umiejętności**” – czyli te konkretne, potrzebne do wykonywania zadań na danym stanowisku, np. znajomość języków obcych, umiejętność programowania w danym środowisku informatycznym, znajomość konkretnego oprogramowania analitycznego, umiejętność zmontowania filmu lub stworzenia strony internetowej.
- **Organizacje typu non-profit** – poszukują u kandydatów do pracy głównie „**umiejętności miękkich**”, czyli wszystkiego tego, co wykorzystuje się w pracy z ludźmi: komunikatywności, umiejętności współpracy oraz kultury osobistej i pewnej ogłady. Wiele z tych cech kandydaci do pracy po prostu wynoszą z domu lub ze środowiska społecznego, w którym się obracają, ewentualnie są to cechy ich osobowości. Wykształcenie uniwersyteckie mogłoby tu spełniać rolę „**treningu**” ukierunkowanego na wyrównywanie deficytów w zakresie kapitału wyniesionego z domu. Umiejętności miękkie można ćwiczyć także podejmując zatrudnienie w organizacjach pozarządowych, również jako wolontariusz. Wielu studentów tak postępuje.

11.2. Dwa rynki pracy dla absolwentów wyższych uczelni

Wizerunek absolwentów wyższych uczelni jako kandydatów do pracy i pracowników wyłania się przede wszystkim z wywiadów z pracodawcami. Wizerunek ten jest silnie związany z branżą oraz z wielkością pracodawcy, o czym była już mowa wyżej. Pracodawcy z firm związanych z techniką, technologią oraz z szeroko pojętego sektora finansowego dostrzegali coś w rodzaju dwóch odmiennych kategorii kandydatów do pracy będących jednocześnie absolwentami wyższych uczelni. Można nawet mówić o **dwóch rynkach pracy dla absolwentów**, przy czym wydaje się, że rynki te są od siebie w znacznym stopniu oddzielone.

Każdy ze wspomnianych rynków pracy przeznaczony jest dla innej kategorii absolwentów, które różnią się między sobą zarówno zasobem i rodzajem posiadanej wiedzy, jak też poziomem kreatywności, zdolnością do abstrakcyjnego myślenia i podejściem do rozwiązywania problemów.

Pierwsza z tych kategorii obejmuje najczęściej absolwentów kierunków ścisłych, przyrodniczych Uniwersytetu i Politechniki (ewentualnie Polsko-Japońskiej Wyższej Szkoły Technik Komputerowych) oraz SGH, w tym samym kontekście wspomniano również o Akademii Górniczo-Hutniczej z Krakowa, ale ze względu na to, że wywiady obejmowały rynek warszawski uczelnia ta pojawiła się

³ Skądinąd wiadomo, że korporacje poszukują niekiedy pracowników „na zewnątrz” na bardzo różne stanowiska – w szczególności na pozycje menedżerskie. Przedstawiony tu obraz wynika z wywiadów z pracodawcami korporacyjnymi i jest on w jakiejś mierze odzwierciedleniem stanu, do którego ci pracodawcy dążą. Realizacja tego „ideału” udaje się w różnym stopniu, który zapewne zmienia się w zależności od aktualnej sytuacji firmy, także od zewnętrznych warunków ekonomicznych, w których działa firma. Przy pomocy badania jakościowego można zrekonstruować jedynie takie „ideały”. Poziom rozpowszechnienia tego zjawiska byłby do zbadania metodami ilościowymi.

w pojedynczych wywiadach. Ta kategoria absolwentów jest postrzegana jako grupa **młodych specjalistów** w swoich dziedzinach, których traktuje się bardzo poważnie i od których można oczekiwać prawdziwego wkładu w rozwój biznesu, czy firmy, do której się ich zatrudnia. Od tych pracowników nie oczekuje się konkretnych, szczegółowych umiejętności zawodowych – oczekuje się potencjału i kreatywności, która wniesie coś nowego do firmy, która ich zatrudnia. Poszukiwane są w szczególności następujące cechy kandydatów do pracy należących do tej kategorii:

- Wspomniana już kreatywność uwidaczniająca się w wychodzeniu poza schematyczne rozwiązania wyniesione ze studiów lub wcześniejszych doświadczeń zawodowych (dobry przykład to absolwenci MIMUW, w przypadku których trudny trening matematyczny daje olbrzymi potencjał do tworzenia nietuzinkowych, nowych rozwiązań). Kreatywnością i nieschematycznym podejściem do rozwiązywania problemów wykazują się nie wyłącznie absolwenci kierunków ścisłych – wspomniano o tych cechach również w odniesieniu do studiów ściśle humanistycznych, jak np. kulturoznawstwo w Instytucie Kultury Polskiej.
- Aktywność i inicjatywa, samodzielność i nastawienie na rozwiązywanie problemów – umiejętność wyszukania informacji, przeanalizowania ich oraz zastosowania zgromadzonej wiedzy do rozwiązania określonego zadania. Dobrym przykładem jest wypowiedź pracodawcy, który opowiadał historię z jednej z rekrutacji, w trakcie której kandydaci mieli rozwiązać problem informatyczny: A. stwierdził, że nie wie jak to zrobić, bo nie uczył się o tym na studiach; B. powiedział, że nie wie jak to zrobić, ale wie gdzie poszukać informacji na ten temat.
- Odpowiedzialność i umiejętność organizacji pracy – te są pochodną obciążenia pracą z jakim zetknął się kandydat w trakcie studiów lub w liceum: trudne kierunki (matematyczno-przyrodnicze), studiowanie dwóch kierunków równolegle lub szkoła muzyczna w liceum to pośrednie dowody na to, że kandydat przywykł do ciężkiej pracy, a przede wszystkim potrafi zorganizować sobie czas.
- Umiejętność dokonywania syntezy faktów, wyciągania wniosków na podstawie różnych źródeł informacji. Z tym – według badanych pracodawców – absolwenci coraz częściej mają problemy i nad tym przede wszystkim ubolewają; absolwenci również nie byli pewni czy studia rozwinęły ich umiejętności krytycznego myślenia; można domniemywać, że system „zakuj i zapomnij”, który obowiązuje na poziomie „kultury organizacyjnej” wytworzonej przez studentów na niektórych, masowych kierunkach uniwersyteckich temu nie sprzyja.

Firmy niejednokrotnie specjalnie zabiegają o kandydatów do pracy z opisywanej tu kategorii „młodych specjalistów” organizując rozmaite płatne staże i praktyki dla studentów. Bywa również tak, że pracodawcy, którym zależy na pozyskaniu najzdolniejszych studentów porozumiewają się z uczelniami w sprawie prowadzenia tam zajęć dydaktycznych. Mają wówczas kontakt z wieloma studentami i mogą zaproponować pracę tym najzdolniejszym.

Ta kategoria absolwentów nie szuka pracy długo. Czasem w ogóle jej nie szukają – bo praca „sama ich znajduje” za pośrednictwem wspomnianych staży albo poprzez kadrę dydaktyczną uczelni. Do kategorii „młodych specjalistów” nie zaliczają się wyłącznie absolwenci nauk ścisłych – są nimi również humaniści i absolwenci nauk społecznych o szerokich horyzontach i gruntownym wykształceniu w swojej dziedzinie.

W tej kategorii absolwentów ważne jest wykształcenie kierunkowe, stopień (licencjat czy studia magisterskie), osiągnięcia o charakterze naukowym (wyrażające się np. poprzez publikacje w czasopiśmie naukowych, wystąpienia na konferencjach międzynarodowych itp.) oraz ukończone przedmioty i stopnie zdobyte na egzaminach z kluczowych przedmiotów. Mniejsze znaczenie natomiast

ma rodzaj doświadczenia zawodowego – choć dobrze jest, jeśli kandydat do pracy gdziekolwiek pracował (nawet jako kelner, czy sprzedawca w sklepie), bo praca wyrabia pewien rodzaj odpowiedzialności, którego trudno nauczyć się w czasie studiów.

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków społecznych lub humanistycznych często zwracali uwagę na znaczenie tzw. „umiejętności miękkich” czyli wszystkiego tego, co wykorzystuje się w pracy z ludźmi. Są to przede wszystkim:

- komunikatywność – umiejętność precyzyjnego wypowiadania się w sposób, który jest dostosowany do specyfiki danego audytorium; tu chodzi zarówno o umiejętność uczestniczenia w dyskusji, jak i zdolności prezentacyjne, których większość absolwentów uczy się dopiero w pracy.
- umiejętność współpracy, otwartość na krytykę - większość projektów z jakimi spotykają się absolwenci wymaga kooperacji; co ciekawe absolwenci sami zauważają, że w trakcie studiów rzadko mieli okazję się tego nauczyć – przeważają prace indywidualne i egzaminy, w których stawia się na samodzielną, a nie zespołową pracę. Pracodawcy wskazują także na ogólniejsze problemy z działaniem we współpracy wśród polskich pracowników – być może źródeł tego problemu należy szukać w okresie kształcenia poprzedzającym rozpoczęcie studiów,
- ogólna ogłada i kultura osobista.

Jak już było wspomniane, wymienione umiejętności stanowią w znacznej mierze element kapitału kulturowego wyniesionego z domu. Wydaje się jednak, że wykształcenie uniwersyteckie powinno w większym stopniu niż to się dzieje obecnie wyrównywać braki tego kapitału. Istnieje wiele możliwości treningu ‘miękkich umiejętności’ w ramach tradycyjnego kształcenia uniwersyteckiego.

Absolwenci kierunków humanistycznych i społecznych często nie zdają sobie w ogóle sprawy z tego, że idąc do pracy korzystają z tego, czego nauczyli się w trakcie studiów.

Moderator: Czy miała Pani poczucie, że wykorzystuje jakieś umiejętności nabyte na studiach?

Respondentka: Zupełnie nie. Nie wykorzystywałam. Poza oczywiście takimi aspektami, które są niemierzalne – w ogóle takiego rozwoju, który dają studia, czy też umiejętności jak znajdziemy się w różnych sytuacjach. W ośrodku badawczym to ja byłam za młoda i za mało wiedziałam. Ja głównie znałam historię socjologii i myśli socjologicznej, które w praktyce były do niczego niepotrzebne (W_15A_JS)

Oprócz kategorii „młodych specjalistów”, jest jeszcze **druga kategoria poszukujących pracy absolwentów**. Są to osoby, które nie czują się specjalistami w żadnej dziedzinie – nawet w tej, którą studiowały – i nie mają „pomysłu na siebie”. Tak też są traktowane przez pracodawców. Są to bardzo często absolwenci kierunków społecznych lub humanistycznych, którzy jednocześnie nie mogą pochwalić się szczególnymi osiągnięciami w tym, co studiowali (np. publikacjami lub udziałem w jakichś poważnych przedsięwzięciach, czy projektach naukowych związanych z ukończonym kierunkiem studiów). Do tej kategorii absolwentów należą ci, którzy w czasie studiów zupełnie nie myśleli o tym, co będą robić po ich ukończeniu i nie zadbali ani o dostatecznie szerokie wykształcenie ani o doświadczenie zawodowe związane ze studiowaną dziedziną. Dobrą ilustracją tego typu problemów jest przypadek absolwenta filologii ukraińskiej, któremu w czasie studiów nie przyszło do głowy, że jeśli będzie chciał podjąć jakąkolwiek pracę związaną z Ukrainą, to oprócz języka ukraińskiego musi znać na dobrym poziomie również rosyjski oraz zainteresować się czymś jeszcze (np. prawem europejskim), bo nawet praca tłumacza wymaga specjalistycznej wiedzy w jakiejś dziedzinie.

Absolwentów należących do tej drugiej kategorii jest – zdaniem niektórych pracodawców – bardzo dużo. Dlatego zdarza się, że szukają pracy relatywnie długo i często znajdują zatrudnienie poniżej swoich formalnych kwalifikacji⁴.

Z UW częściej aplikują na stanowiska administracyjne. I tu można na przykład spotkać ludzi po socjologii - starają się dostać na jakieś stanowiska asystentki w dziale HR, stażystki w dziale HR, to znaczy tam, gdzie nie wymaga się nawet dyplomu magistra. Zgłaszają się na te stanowiska nawet ludzie, którzy mają już podobne doświadczenie zawodowe - czyli już od jakiegoś czasu systematycznie pracują poniżej kwalifikacji. (PIL_05P_JKS)

(...)myślę, że jest takie za bardzo zdecydowane myślenie o tym, że studia powinny dać konkretny zawód. Zawodówki dają konkretny zawód a studia wiedzę. To jest moja ostatnia teoria. (FGI_04A_SU)

Studia na kierunkach społecznych i humanistycznych są znacznie mniej wymagające i łatwiejsze niż na kierunkach ścisłych i przyrodniczych – wiele przedmiotów można „zaliczyć” nie mając głębokiej i ugruntowanej wiedzy, więc w czasie studiów student nie jest „karany” za brak zaangażowania. Dodatkowo nauczane przedmioty są w znacznym stopniu niezależne od siebie nawzajem. W rezultacie studenci przeciętni, którzy nie interesują się specjalnie niczym, co jest nauczane na danym kierunku studiów, potrafią „przejsć” przez studia i otrzymać dyplom bez dużego wkładu pracy w proces zdobywania wiedzy i – co za tym idzie – bez głębokiej wiedzy. Ich losy zawodowe w znacznym stopniu zależą od tego, jakiego rodzaju zatrudnienie podejmą w czasie studiów i jakie zdobędą doświadczenie. Odpowiednia praca może uzupełnić brak pogłębionej wiedzy w studiowanej dziedzinie, poprzez dostęp do określonego środowiska społecznego i oferowanie doświadczenia zawodowego, dzięki któremu taka osoba będzie funkcjonować na opisanym wyżej rynku pracy dla „młodych specjalistów”.

Może być jednak tak, że zdobycie pracy zgodniej ze zdobytym, czy zdobywanym (jeśli w czasie studiów) wykształceniem jest trudne – a dzieje się tak szczególnie, jeśli ktoś nie jest pasjonatem studiowanej dziedziny. Podejmuje się wówczas „jakaśkolwiek” pracę, zwykle w nadziei, że jest to sytuacja tymczasowa. Jednak tego rodzaju praca nie daje dostępu do środowiska społecznego „młodych specjalistów”, ani też nie pomaga w rozwoju osobowości i wszystkich tych cech intelektualnych, które nie zostały rozwinięte w trakcie studiów.

Absolwenci, którzy po studiach podjęli pracę zawodową znacznie poniżej swoich kwalifikacji formalnych i bez związku z kierunkiem kształcenia wskazywali, że bardzo trudno później wrócić do swojego pierwotnego, zakładanego statusu zawodowego. Innymi słowy, **opisana wyżej „druga kategoria” absolwentów wyższych uczelni charakteryzuje się niską elastycznością statusu społeczno-zawodowego**. Wydaje się, że elastyczność statusu pierwszej kategorii jest wyższa – przynajmniej w pewnym zakresie. Jednak w przypadku pierwszej kategorii najczęściej nie zachodzi potrzeba podejmowania pracy poniżej kwalifikacji, bo ta zgodna z nimi na ogół szybko się znajduje.

Ja zaczęłam szukać pracy jak skończyłam studia i to było bardzo głupie. Bo szukałam pracy pół roku i popadałam w takie głupie myślenie, że się Boże, po co ja te studia kończyłam a tak naprawdę moje koleżanki pracowały już od roku i nie miały

⁴ Tendencje te potwierdzają także wyniki badań ilościowych, np. Bilans Kapitału Ludzkiego (<http://bkl.parp.gov.pl>) – projekt PARP i Uniwersytetu Jagiellońskiego. Częstość podejmowania pracy poniżej formalnych kwalifikacji wzrasta, gdy sytuacja na rynku pracy staje się trudniejsza (z czym mamy ostatnio do czynienia). Zjawisko to jest także wynikiem „umasowienia” wyższego wykształcenia, które w istotny sposób wpłynęło na jakość tego wykształcenia. Wspominało o tym w wywiadach wielu pracodawców.

problemu z tym, że szukają pracy. Miały już jakieś doświadczenie i nie byli tam na garnuszkę rodziców, czy nie szły nie pracowały jako asystentki na stażu tylko w trakcie ostatniego roku studiów. W ostatnim roku studiów są dwa przedmioty naprawdę nie trzeba się dużo wysilać, żeby pogodzić z pracą stażysty. (FGI_04A_SU)

Jak widać, opisana typologia kandydatów do pracy, którzy ukończyli wyższe uczelnie, ujawnia w pewnym sensie dwa równoległe rynki pracy. Na pierwszym z nich – tym dotyczącym młodych specjalistów – jest znacznie mniejsza konkurencja wśród potencjalnych pracowników. Często bywa nawet tak, że to pracodawcy zabiegają o najlepszych kandydatów na pracowników organizując dla nich spotkania na uczelniach, zapraszając na płatne staże itp.

Drugi rynek pracy dla absolwentów charakteryzuje się bardzo dużą konkurencją wśród potencjalnych pracowników i dużą determinacją tych pracowników, którzy gotowi są zaakceptować nawet niezbyt korzystne warunki pracy. W rezultacie miejsca pracy, o które się ubiegają, oferują niskie płace i niski status społeczny.

11.3. Rola uczelni w promocji zawodowej absolwentów

Jak już wspomniano wyżej, różne kierunki studiów wymagają od studentów różnego zaangażowania w proces studiowania. Wiedzą o tym także pracodawcy, którzy często także są absolwentami Uniwersytetu Warszawskiego, dlatego różnią się ich oczekiwania formułowane pod adresem absolwentów różnych kierunków studiów uniwersyteckich. Była już mowa o tym, że pracodawcy zabiegają o absolwentów tych wydziałów czy kierunków, o których panuje opinia, że kształcą najzdolniejszych i których absolwenci mają zwykle wiele z pożądanych cech kandydatów do pracy.

Współpraca pracodawców z Uczelnią odbywa się na kilku poziomach. W trakcie wywiadów formułowano jednak postulaty, aby tę współpracę poszerzać. Takie oczekiwania mieli przede wszystkim studenci i absolwenci. Chcieliby, aby Uniwersytet pomagał im na pierwszych etapach kontaktu z rynkiem pracy.

Jedną z naturalnych dróg współpracy pracodawców z Uczelnią jest Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego, zwane również Biurem Karier. Do zadań Biura należy m.in. nawiązywanie kontaktów z pracodawcami, szczególności w zakresie⁵:

- możliwości organizowania praktyk studenckich i podpisywaniu porozumień umożliwiających ich organizację
- pozyskiwania ofert praktyk, staży, pracy
- organizacji prezentacji firm na uczelni

Pracodawcy formułowali w wywiadach zastrzeżenia do działalności tego Biura zarzucając mu pasywność i niechęć do angażowania się np. w rozpowszechnianie na Uniwersytecie informacji o wolnych miejscach pracy w jakiejś firmie, czy o możliwości odbycia tam stażu. Innymi słowy – przekazana przez firmę informacja była dostępna tylko dla tych studentów, czy absolwentów, którzy sami skontaktowali się z Biurem, a tych nie jest wielu.

Pojawiały się także pochlebne oceny działalności Biura Promocji Zawodowej. Kilkoro z badanych studentów i absolwentów tak właśnie znalazło miejsce dla odbycia praktyk, które potem zaowocowały zatrudnieniem. Wydaje się jednak, że wiedza o działalności i zadaniach Biura Promocji Zawodowej UW nie jest na Uczelni powszechna.

Uniwersytet Warszawski jest bardzo dużą instytucją, dlatego z punktu widzenia pracodawcy chcącego zatrudnić absolwenta, kontakt z Biurem Karier wydaje się naturalną drogą. Tymczasem bardziej

⁵ <http://portal.uw.edu.pl/web/biuro-karier/biuro-karier-uw> (dostęp 1.12.2012)

doświadczeni pracodawcy samodzielnie nawiązują kontakty z wydziałami wiedząc z doświadczenia własnego lub kolegów-pracodawców, że nie można liczyć na aktywność Biura. Współpraca pracodawców z wydziałami przebiega dwutorowo: z jednej strony jest to organizowanie spotkań informacyjnych dla studentów (takie spotkania od wielu lat organizuje np. firma konsultingowa McKinsey na Wydziale Fizyki), a z drugiej – prowadzenie specjalistycznych zajęć, które mają charakter zajęć fakultatywnych (z taką formą mamy do czynienia np. w Instytucie Informatyki).

Wspieranie studentów i absolwentów UW w kontaktach z rynkiem pracy nie polega jednak wyłącznie na dystrybucji ofert pracy i praktyk. W zadaniach Biura Karier zapisano „prowadzenia akcji informacyjnych dotyczących (...) sytuacji na rynku pracy”. Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że ten aspekt działalności Biura jest najsłabiej obecny. Absolwenci kierunków „*naukowych*” (określenie badanego) – szczególnie tych humanistycznych (np. filologia polska, historia) skarżyli się, że w czasie studiów nie bardzo mieli wyobrażenie, jakiego rodzaju pracę w ogóle mogliby podjąć po ukończeniu swoich studiów. Dopiero samodzielne poszukiwania, rozmowy z kolegami i z wykładowcami wskazały kilka możliwych dziedzin, w których można próbować zdobyć zatrudnienie.

W tych jednostkach, z którymi aktywnie współpracują pracodawcy prowadząc zajęcia lub spotkania informacyjne, studenci są zorientowani w dostępnych im po studiach opcjach zatrudnienia. Inni jednak są zdani na własne możliwości. Wydaje się, że w tej dziedzinie Biuro Promocji Zawodowej mogłoby być bardzo pomocne.

Dziś nie wszyscy studenci UW wiedzą o istnieniu takiej komórki organizacyjnej. Ci którzy wiedzą, często mają na jej temat negatywną opinię mimo, że nie mieli żadnych kontaktów z Biurem. W niektórych środowiskach studenckich panuje nawet przekonanie, że jeśli ktoś poszukuje praktyk lub zatrudnienia za pośrednictwem tego Biura, to znaczy, że sam sobie nie radzi, że nie ma na siebie pomysłu itp. Warto popracować nad zmianą tego niekorzystnego elementu wizerunku Biura w oczach studentów.

Rola Uczelni w promocji zawodowej absolwentów nie ogranicza się jedynie do działalności Biura Karier lub udostępniania sal na prowadzenie przez pracodawców spotkań dla studentów. Wywiady z absolwentami i pracodawcami pokazały, że samo studiowanie na tej uczelni bywa dość skutecznym „kanałem rekrutacyjnym”. Poszukiwanie pracy (a także atrakcyjnych praktyk i staży) odbywa się bowiem bardzo często za pośrednictwem prywatnych sieci kontaktów, a te studenci mają bardzo rozległe. Osoby, które znalazły już pracę „wciągają” kolegów, niektórzy wspólnie z kolegami ze studiów otwierają własną działalność gospodarczą. W zdobyciu pracy pomagają wyróżniającym się studentom także wykładowcy – sami niekiedy zaangażowani w różne przedsięwzięcia poza Uczelnią.

Wydaje się, że dość skutecznym sposobem zapoznawania studentów z rynkiem pracy, a szczególnie z potencjalnymi miejscami pracy, które mogliby zająć po ukończeniu studiów, mogłyby być praktyki odbywane w czasie studiów. Odbyte praktyki są też okazją dla studentów do „orientacji negatywnej”, czyli przekonania się, czego nie chcieliby robić, do jakiej pracy się nie nadają lub jaka nie przynosi im satysfakcji.

W wielu jednostkach praktyki traktowane są poważnie, a pełnomocnicy ds. praktyk chętnie pomagają studentom w znalezieniu odpowiedniego miejsca. Bywa jednak i tak, że żadnej pomocy nie ma, a studenci są wręcz zachęcani do tego, by formalnie „odfajkować” obowiązek praktyk przez wykonanie jakichś czynności administracyjnych na rzecz jednostki. W takich sytuacjach praktyka spełni swoją funkcję tylko wówczas, gdy student samodzielnie zadba o to, by była ona na odpowiednim poziomie. Wymaga to świadomości i zaangażowania ze strony studentów.

11.4. Podsumowanie

Badania jakościowe prowadzone w ramach projektu „Monitorowanie losów absolwentów z wykorzystaniem danych administracyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych” pokazało znaczne zróżnicowanie zarówno studentów, jak absolwentów w ocenie jakości uzyskanego wykształcenia oraz jego przydatności na rynku pracy.

Wyniki przeprowadzonych wywiadów i dyskusji grupowych podsumujemy odnosząc się krótko do pytań badawczych sformułowanych w Rozdziale 2 i odnoszących się do tej części projektu.

i. Jak studenci oceniają obecne studia (ich program i organizację oraz kadrę nauczającą) w kontekście przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy i przygotowania do dalszej kariery zawodowej;

Badanie pokazało, że główną osią różnicującą ocenę studiów pod kątem szans na rynku pracy jest studiowana dyscyplina. Studenci kierunków matematycznych i przyrodniczych nie mają w czasie studiów praktycznie kontaktów z rynkiem pracy, gdyż ich studia wymagają znacznego zaangażowania czasowego i wysiłku intelektualnego. Z drugiej strony jednak studenci ci nie martwią się o przyszłe zatrudnienie mając przekonanie, że praca „się znajdzie” – częściowo pokładają przy tym zaufanie w prestiżu Uczelni, częściowo zaś – mają możliwości zapoznania się z ofertami pracodawców, którzy przychodzą z nimi bezpośrednio na wydziały.

Studenci kierunków społecznych i humanistycznych widzą zaletę swoich studiów w poszerzaniu horyzontów myślowych, dostarczaniu szerokiego wykształcenia ogólnego, które owocuje zróżnicowanymi możliwościami zdobycia pracy. Studia humanistyczne są mniej obciążające czasowo niż studia na kierunkach ścisłych, więc studenci cenią sobie możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego równoległe ze studiowaniem. Studia i praca w ich opinii uzupełniają się wzajemnie, dając w ten sposób całkiem dobrą sytuację startową po uzyskaniu dyplomu.

Kadra nauczająca jest na ogół oceniana pozytywnie – studenci doceniają fakt, że mogą uczyć się od najlepszych w kraju specjalistów w dziedzinach, które studiują. Pojawiały się jednak w wywiadach nutki wskazujące na to, że jednym z elementów wizerunku Uniwersytetu jest jego konserwatyzm i przestarzałe podejście do nauczania, które jest przeładowane teorią. Niektórzy studenci widzieli w tym zaletę, częściej jednak oceniano to jako minus studiowania na UW.

Zaangażowanie pracowników naukowych w pracę na UW było jednak także rozmaicie oceniane. Studenci dostrzegają to, że dość często pracownicy UW pracują gdzieś jeszcze, prowadzą własną działalność gospodarczą i nie zawsze chcą i mogą poświęcić się w pełni pracy na Uczelni i współpracy ze studentami. Zewnętrzne zaangażowanie pracowników UW nie jest jednoznacznie negatywne – z jednej strony jest to sprawdzian wiedzy eksperckiej naukowców, która jest ceniona i szanowana. Z drugiej jednak – oznacza ono ograniczony czas i energię poświęcaną pracy ze studentami.

ii. Jakie działania podejmują studenci i absolwenci w celu przygotowania się do funkcjonowania na rynku pracy;

Strategie przygotowywania się do wejścia na rynek pracy i podejmowane konkretne działania również są uzależnione od studiowanej dyscypliny, gdyż z nią wiąże się przede wszystkim ilość wolnego czasu dostępnego dla studentów na kontakty z rynkiem pracy.

Wydaje się, że podjęcie aktywności zawodowej lub społecznej w trakcie studiów na kierunkach humanistycznych i społecznych jest wręcz niezbędne z punktu widzenia możliwości zdobycia satysfakcjonującego zatrudnienia. Studenci są o tym przekonani i wielu z nich poszukuje zgodnego z kierunkiem kształcenia zatrudnienia. Na drugim stopniu trudno jest dziś spotkać studenta, który nie pracuje – przynajmniej w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na umowy zlecenia.

W przypadku kierunków ścisłych i przyrodniczych – dominuje przekonanie, że wystarczająca jest dobra pozycja na studiach, wysoka średnia z tych przedmiotów, które są związane z poszukiwanym zatrudnieniem. Studenci wiedzą o tym, że niektóre wydziały uniwersyteckie – np. Wydział Fizyki i MIMUW (szczególnie Instytut Informatyki) mają tak wysoki prestiż w środowiskach biznesowych, że samo ich ukończenie daje dobry start na rynku pracy.

Obowiązkowe praktyki studenckie nie są poważnie traktowane jako moment zapoznania się z rynkiem pracy. Bardzo rzadko pojawiały się w wywiadach spontanicznie – trzeba było specjalnie dopytywać respondentów o ich ocenę. Może to świadczyć o niedostatecznym dopasowaniu oferty praktyk do potrzeb studentów i do tego, jak wyobrażają sobie swoje wejście na rynek pracy.

Absolwenci dostrzegają, że podjęcie jakiegokolwiek pracy podczas studiów – nawet tej w ramach praktyk obowiązkowych – jest bardzo ważne z punktu widzenia przyszłego zatrudnienia, ponieważ młody człowiek dowiaduje się w ten sposób, jakie są oczekiwania pracodawców, co jest naprawdę ważne i na co należy zwracać uwagę zarówno podczas rozmów kwalifikacyjnych, jak i później wykonując już pracę na konkretnym stanowisku. Nie ma innego sposobu zdobycia tej wiedzy, jak właśnie w praktyce, czyli podejmując pracę.

iii. Jak absolwenci oceniają odbyte studia (ich program i organizację oraz kadrę nauczającą) po rozpoczęciu kariery zawodowej w kontekście przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy i dalszej kariery;

Ocena odbytych studiów zawsze ma bardzo wiele elementów pozytywnych – w końcu czas między 18 a 25 rokiem życia to jeden z najprzyjemniejszych okresów. Sami absolwenci są świadomi tego „biologiczno-społecznego” elementu swojego statusu. Z tego względu nawet ci absolwenci, którzy po ukończeniu studiów zupełnie stracili kontakt ze studiowaną dziedziną i rozpoczęli pracę w innej branży, mają tendencję do pozytywnego oceniania samych studiów.

Z drugiej strony fakt, że w wielu dziedzinach już w trakcie studiów można podjąć pełnoetatową pracę związaną ze studiowanym kierunkiem – tak się zdarza dość często w przypadku filologów i w przypadku absolwentów nauk społecznych – wskazuje, że być może pięcioletnie studia w tej dziedzinie są niepotrzebne, że jest to zwykła strata czasu i pieniędzy podatników. Dobrą ilustracją tej sytuacji jest następująca wypowiedź jednej z absolwentek kierunków społecznych:

Teraz bym się zastanowiła czy bym w ogóle na studia poszła... bo studia to nie zawód a ja szukałam zawodu.

- Moderator: Czyli poszłabyś do pracy od razu i zbierała doświadczenie w pracy?

- z dzisiejszej perspektywy tak, ale wiem, że wtedy nie byłam osobą, która była przygotowana psychicznie do pracy tak. Najchętniej to by się przedłużyło tą młodość, a przedłużenie jej o 5 lat i prawo nie decydowania o sobie. Rodzice mnie utrzymują było bardzo fajnie, to mi odpowiadało. (FGI_04A_SU)

Badani absolwenci i studenci – szczególnie ci z kierunków humanistycznych i społecznych porównywali czasem odbyte studia z podobnymi na Zachodzie i dostrzegali, że tam nie było tyle wolnego czasu. Wydaje się więc, że czas studiów można byłoby wykorzystać bardziej efektywnie – np. na praktyczne przygotowanie zawodowe.

Niewątpliwą zaletą odbytych studiów na Uniwersytecie jest także to, że pozwalają one na kontakty z różnymi, bardzo różnorodnymi ludźmi. Nabyte przy okazji studiowania umiejętności współpracy z takim różnorodnym środowiskiem procentują potem w działalności zawodowej.

To przede wszystkim uczy ... właśnie nie wiem takiego..., takiej i obserwacji i obcowania z ludźmi, którzy myślą zupełnie inaczej. I tych ludzi podczas studiów i ten krąg się poszerza i to oddziałuje właśnie na człowieka. Staje się jakoś po prostu pełniejszy, pełniejszym obywatelem się staje. Otwartym na innych, otwarty na dialog właśnie takie rzeczy, to jest takiej starej daty profesor, albo nie wiem są ludzie spotkani podczas badań, albo ludzie w spotkaniu gdzieś tam na wykładach. (FGI_04A_SU)

iv. Jakie cele na rynku pracy wyznaczają sobie absolwenci i jak oceniają szanse ich osiągnięcia?

Najważniejszym celem, który stawiają sobie absolwenci w kontekście wyjścia na rynek pracy jest na ogół zdobycie zatrudnienia zgodnego z wykształceniem. Nie zawsze jednak jest jasne, co to sformułowanie oznacza – osoby, które kończą kulturoznawstwo nie zostają przecież „kulturoznawcami” – może za wyjątkiem tych, którzy zostają pracować na uczelni. Podobnie rzecz wygląda z absolwentami kierunków ścisłych: po ukończeniu matematyki i fizyki często pracują np. jako programiści nie mając wątpliwości, że jest to praca zgodna z uzyskanym wykształceniem.

Zarówno studenci, jak absolwenci na ogół optymistycznie podchodzą do swoich szans na rynku pracy. Zapewne daje tu o sobie znać opisywana w raporcie specyficzna sytuacja rynku warszawskiego. Wielu absolwentów wręcz mówiło, że nie znają osób, które bardzo długo poszukiwałyby pracy po ukończeniu studiów – ewentualne znane im przypadki długo nie podejmujących pracy po ukończeniu studiów, to kobiety, które urodziły dzieci.

Deklarowanym celem, czy też może raczej marzeniem, części studentów i absolwentów UW jest kariera naukowa⁶. Szanse jej podjęcia są jednak oceniane raczej sceptycznie. Z jednej strony bowiem jest dość szeroka dostępność studiów doktoranckich, ale zdobycie po nich zatrudnienia na Uczelni oceniane jest raczej jako problematyczne. Wydaje się przy tym, że studia doktoranckie zaczęły pełnić rolę taką, jak kiedyś studia wyższe – czegoś nieco bardziej elitarnego. Status doktoranta jest bardzo wygodny z punktu widzenia młodego człowieka – m.in. daje wspomnianą w raporcie elastyczność: pozwala na podjęcie bez narażania się na utratę pozycji czy statusu społecznego, tymczasowej pracy poniżej kwalifikacji, bo ciągle jest się studentem. Z drugiej strony studia doktoranckie są przedłużeniem tymczasowego funkcjonowania – prace na umowy o dzieło, które do niczego się nie wliczają, nie nabywa się uprawnień emerytalnych itp. O tych problemach wspominała jednak tylko jedna respondentka w wywiadzie. Dla większości status doktoranta jest bardzo atrakcyjny i postrzegany jako poprawiający szanse na rynku – nawet jeśli nie będzie się kontynuować kariery naukowej.

6 Jak bardzo rozpowszechnione jest wśród absolwentów stawianie sobie takiego celu – można byłoby zbadać jedynie technikami ilościowymi. W prowadzonych w ramach tego projektu wywiadach deklaracje takie składano dosyć często, w szczególności w grupie tych absolwentów, którzy byli na studiach doktoranckich. Wśród respondentów byli także studenci bardzo zaangażowani w zdobywanie wiedzy i wyraźnie zainteresowani studiowanym kierunkiem. Oni także interesowali się możliwością rozpoczęcia kariery naukowej, niektórzy rozważali wyjazd za granicę w tym celu. Na podstawie badań jakościowych nie jesteśmy jednak w stanie powiedzieć, na ile znacząca jest to grupa.

v. Jakie czynniki decydują o satysfakcji absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy?

Czynników decydujących o satysfakcji na rynku pracy jest bardzo wiele i są one w znacznej mierze zależne od indywidualnych cech i indywidualnych celów stawianych sobie przez poszczególne osoby. Warto jednak zauważyć, że w wywiadach z absolwentami i studentami praktycznie nie pojawiał się spontanicznie wysoki status materialny. Być może jest to związane z pewnym tabu kulturowym – w środowisku inteligenckim (a do takiego należą lub przynajmniej aspirują studenci i absolwenci UW) nie wypada dążyć „do posiadania kasy”, w niektórych środowiskach o pieniądzu po prostu się nie rozmawia.

Jednak brak tematu finansowego w wywiadach (zagadnienia te pojawiały się, ale tylko wówczas, gdy były poruszane przez moderatora) wskazuje również na wiarę absolwentów w to, że ich podstawowe potrzeby w tej dziedzinie zostaną zaspokojone – niektórzy mówili o tym wprost. Oznacza to także, że obecnie w ich domach rodzinnych nie ma poważnych problemów finansowych. Należy jednak zdawać sobie także sprawę z tego, że w badaniu uczestniczyli ludzie bardzo młodzi. Jeśli mieli już rodziny, to najczęściej były one dwuosobowe. W bardzo nielicznych pojawiło się właśnie pierwsze dziecko, było jednak jeszcze bardzo małe. Nieobecność problematyki zarabiania na własne utrzymanie była więc spowodowana specyficzną sytuacją badanych absolwentów.

Satysfakcja absolwentów z pozycji osiągniętej na rynku pracy zależy w znacznym stopniu od formułowanych oczekiwań, a oczekuje się głównie tego, że praca będzie zgodna z wykształceniem i „ciekawa”. Szeroki wachlarz zawodów „zgodnych z wykształceniem” o charakterze humanistycznym lub społecznym powoduje, że absolwenci, wbrew rozpowszechnionym – zwłaszcza w mediach – opiniom, mają spore szanse znalezienia odpowiadającego im zatrudnienia.

Nie znaczy to naturalnie, że nie ma żadnych kłopotów. Rozpowszechniona praktyka „sieciowego” poszukiwania pracy (czyli korzystania z polecenia znajomych, kolegów, rodziny i współpracowników) powoduje, że osobom spoza „sieci” jest trudniej znaleźć odpowiadające im zatrudnienie. Przeprowadzone badania wskazują, że Uniwersytet z sukcesem spełnia rolę środowiskotwórczą i również w takim sensie pomaga swoim studentom i absolwentom w osiągnięciu odpowiedniej pozycji na rynku pracy.

vi. Pracodawcy: jakie cechy absolwentów wyższych uczelni są najbardziej cenione? Jakie czynniki decydują o zadowoleniu pracodawców z pracowników będących absolwentami wyższych uczelni? Jak pracodawcy oceniają działania uczelni w kontekście przygotowania absolwentów do podjęcia zatrudnienia?

Badanie pracodawców przyniosło informację o różnych politykach kadrowych stosowanych przez firmy obecne na warszawskim rynku pracy. W raporcie zarysowane zostały główne kategorie pracodawców widziane z perspektywy tych właśnie polityk kadrowych, ujawniono również najważniejsze oczekiwania pracodawców i kryteria, którymi kierują się wybierając kandydatów do pracy spośród absolwentów wyższych uczelni.

Badanie ujawniło także istnienie przynajmniej dwóch głównych segmentów rynku pracy, w których poszukują i znajdują zatrudnienie absolwenci UW. Nie wszyscy absolwenci podejmują wysiłek, by znaleźć się w pierwszym segmencie – rynku pracy dla młodych specjalistów, którzy już w czasie studiów mogą pochwalić się rozmaitymi osiągnięciami zarówno naukowymi jak zawodowymi. Wielu absolwentów poszukuje zatrudnienia w zawodach, w których wykształcenie uniwersyteckie nie jest niezbędne. Specyfika bardzo chłonnego warszawskiego rynku pracy powoduje, że również oni

mają relatywnie duże możliwości znalezienia zatrudnienia, choć jego warunki są mniej satysfakcjonujące dla pracowników.

Wśród kryteriów, którymi kierują się pracodawcy oceniając absolwentów jako kandydatów do pracy są przede wszystkim tzw. **kryteria wejścia**, czyli np. wyższe wykształcenie, w tym wykształcenie kierunkowe. Ma ono największe znaczenie w przypadku zawodów technicznych, oraz w szeroko pojętym sektorze usług finansowo-ubezpieczeniowych, gdzie największe szanse mają absolwenci kierunków ekonomicznych. Warto zauważyć, że pracodawcy – zwłaszcza ci więksi nie skreślają osób po kierunkach społecznych lub humanistycznych, ponieważ w ich pojęciu posiadają oni potrzebny potencjał do szybkiego nauczania się zawodu. Co ciekawe pracodawcy wprawdzie wskazują, że wiedza zdobyta na studiach jest potrzebna – np. studia ekonomiczne dają pewną bazę językową i narzędzia, która pozwalają łatwiej wniknąć w procedury i problemy banku, ale z pewnością do pracy w banku nie przygotowują. Pracodawcy są tego świadomi i nie oczekują, aby Uniwersytet kształcił osoby „gotowe do pracy” w danej instytucji.

Większość badanych pracodawców uważała, że „przygotowanie do pracy” przez kształcenie uniwersyteckie nie jest możliwe: np. w przypadku informatyków postęp technologiczny jest zbyt szybki, aby wykładowcy mogli nadążyć za ostatnimi nowinkami – biznes w Polsce jest zazwyczaj „do przodu” w stosunku do tego, co jest nauczane na Uniwersytecie. Z kolei przygotowanie do pracy w dziale PR, księgowości lub jakimkolwiek innym w przypadku większej firmy musiałoby uwzględniać wiele specyficznych procedur i produktów, które są rzeczywistością konkretnej korporacji. Obecność w CV informacji o ukończonych studiach, ukończony kierunek (przy czym wyraźna jest preferencja dla uczelni publicznych: UW, PW, SGH), wysokie oceny, czy wyróżnienia, są raczej wskaźnikiem potencjału kandydata (poradził sobie na trudnych studiach – poradzi sobie też u nas) niż gwarancją wiedzy i praktycznych umiejętności.

Niektórzy pracodawcy wskazują, iż bywa tak, że to nie kształcenie uniwersyteckie odpowiada za wysoki poziom absolwentów określonych uczelni, ale mechanizmy selekcji na te studia. Trafiają tam najlepsi kandydaci, bo te uczelnie mają od lat opinię najlepszych – zatem za dobrą renomą absolwentów tych uczelni stoi w dużej mierze mechanizm konkurencyjnego doboru studentów.

„Twarde” umiejętności, są konieczne w przypadku podejmowania pracy na niektórych stanowiskach i zdaniem pracodawców mogą one być skutkiem kształcenia uniwersyteckiego, ale nie muszą. Przykłady to: znajomość języków obcych, umiejętność programowania w danym środowisku informatycznym, znajomość konkretnego oprogramowania analitycznego, umiejętność zmontowania filmu lub stworzenia strony internetowej.

Ta kategoria umiejętności jest najbliższa temu o czym mówi się wskazując, że studia nie przygotowują do pracy zawodowej. Jeśli chodzi o nauczanie języków obcych, to zarówno opinie pracodawców, jak samych absolwentów są dość krytyczne – pomijając kierunki specjalistyczne (filologiczne), UW nie jest liderem kształcenia językowego. Jest nim SGH, które daje absolwentom dobrą znajomość dwóch języków obcych – to duża wartość dodana tej szkoły i ważny element jej wizerunku. Powszechnie powtarzane twierdzenia, iż „warto uczyć się języków obcych” czy też, że „angielski to podstawa” są bardzo bliskie prawdy – pracodawcy z dużych korporacji podkreślają, że w takich firmach pracuje się w środowisku międzynarodowym, zatem oczekuje się takiej znajomości języka, dzięki której pracownik będzie mógł w pełni uczestniczyć w codziennym życiu firmy.

W przypadku rozwoju konkretnych umiejętności zawodowych (np. pracy z SPSS – programem do statystycznej analizy danych sondażowych – lub pisania pism procesowych) pracodawcy okazali się mniej sceptyczni niż absolwenci, choć ci pierwsi również wskazywali na pewne niedociągnięcia.

W wywiadach z pracodawcami pojawiło się wiele słów krytyki pod adresem Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego. Krytykę formułowali przede wszystkim ci pracodawcy, którzy próbowali za pośrednictwem tego biura dotrzeć do studentów UW ze swoimi ofertami praktyk i stażów zawodowych. W porównaniu z biurami karier innych uczelni biuro UW jawiło się jako najbardziej pasywne i mało zainteresowane współpracą z pracodawcami – szczególnie z tymi mniejszymi.

Zamiast współpracy z Biurem Promocji Zawodowej UW, pracodawcy często bezpośrednio kontaktują się z jednostkami dydaktycznymi kształcącymi interesujących ich specjalistów. Szczególnie często taka współpraca ma miejsce z wydziałami kształcącymi w kierunkach ścisłych i przyrodniczych, jednak coraz częściej włączane są w ten rodzaj współpracy również inne jednostki uniwersyteckie.

Bardzo efektywnym sposobem komunikowania się pracodawców ze studentami UW są specjalistyczne zajęcia dydaktyczne prowadzone przez przedstawicieli pracodawców. Takie kontakty są ważne zarówno z punktu widzenia odpowiedniego przygotowania zawodowego absolwentów, jak też z punktu widzenia pracodawców, którzy zyskują możliwości przedstawienia swojej oferty zatrudnienia bardzo szerokiemu gronu odbiorców. Przez takie zajęcia studenci zyskują też możliwość dokładnego zapoznania się z tym, jakiego rodzaju umiejętności, wiedzy i kwalifikacji oczekują pracodawcy od nich jako kandydatów do pracy.

12. Zatrudnialność absolwentów w świetle danych z rejestrów

Prezentowane opracowanie zostało przygotowane w oparciu o dane wyeksportowane z rejestrów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Badanie dotyczy losów zawodowych absolwentów z dwóch roczników – 2007 i 2008 – w okresie od stycznia 2007 r. do grudnia 2011 r. Oznacza to, że przez pierwsze dwa lata nie wszyscy badani byli już absolwentami UW. Dlatego w analizach należy odróżniać dwa okresy: od stycznia 2007 r. do grudnia 2008 r. i okres od stycznia 2009 r. do grudnia 2011 r. Dynamika zjawisk obserwowanych w pierwszym okresie jest powiązana również z dynamiką kończenia studiów przez badanych – rozpoczęciem funkcjonowania na rynku pracy jako absolwenci.

12.1. Dynamika zatrudnienia

Poniższe analizy odnoszą się do trzech form zatrudnienia, w niniejszym tekście określanych jako:

- etat,
- zlecenie,
- samozatrudnienie.

Kategorie te zostały ustalone na podstawie kodów tytułu ubezpieczenia stosowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

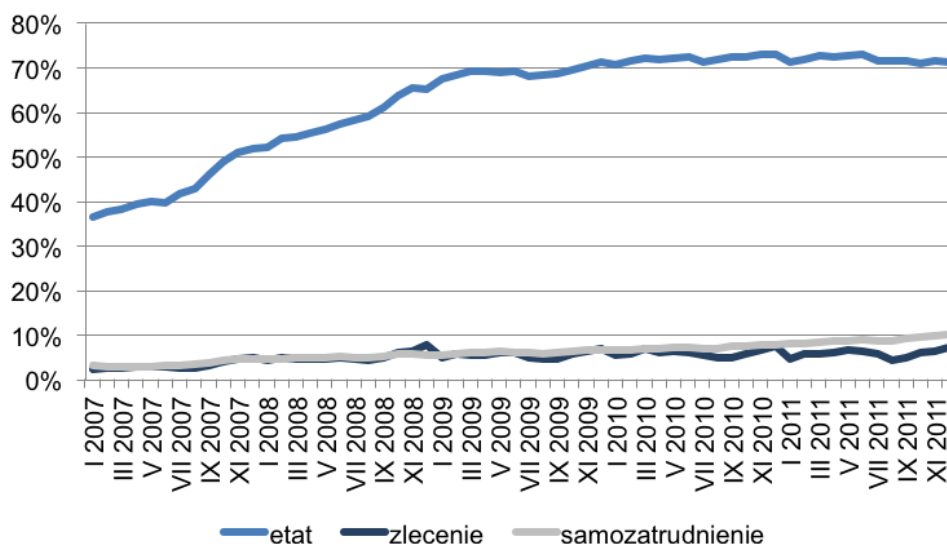
Przez osobę wykonującą pracę etatową rozumiemy pracownika wykonującego pracę na-
jemną o stałym charakterze, na przykład na podstawie różnych typów umów o pracę, osobę przeby-
wającą na urlopie wychowawczym itp.

Przez osobę pracującą na zlecenie rozumiemy osobę wykonującą pracę o niestałym cha-
akterze, np. na podstawie umowy-zlecenia, umowy agencyjnej itp. Do tej kategorii nie zaliczają się
osoby pracujące na umowy o dzieło, gdyż od tych umów nie są odprowadzane składki do ZUS, a za-
tem nie figurują w jego rejestrach.

Przez osobę samozatrudnioną rozumiemy osobę odprowadzającą składki na podstawie
własnej działalności gospodarczej.

12.1.1 Osoby z tytułem magistra

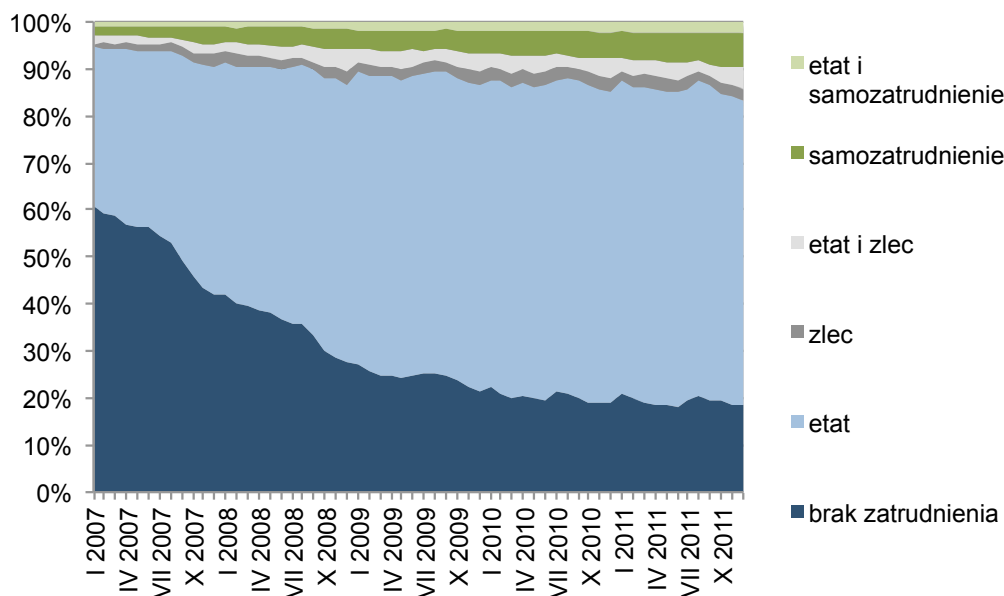
Rysunek 12.1.1. Odsetek badanych z tytułem magistra zatrudnionych na etat, w ramach umów zleceń oraz samozatrudnionych



Na powyższym wykresie przedstawione są odsetki badanych z tytułem magistra w różnych formach zatrudnienia w poszczególnych miesiącach. Przez cały okres objęty badaniem zdecydowanie dominowało zatrudnienie na etat, zaś odsetki osób zatrudnionych na zlecenie i samozatrudnionych są zbliżone.

W pierwszej części okresu badania (tj. w 2007 i 2008 r.) odsetek osób zatrudnionych na etat wyraźnie wzrastał, stabilizując się w drugiej części okresu badania (I.2009-XII.2011). Wynika to z tego, że w pierwszym okresie badani uzyskiwali tytuł magistra, co nie pozostaje bez wpływu na ich sytuację na rynku pracy. Odsetek osób pracujących na zlecenie i samozatrudnionych nieznacznie wzrastał przez cały okres objęty badaniem.

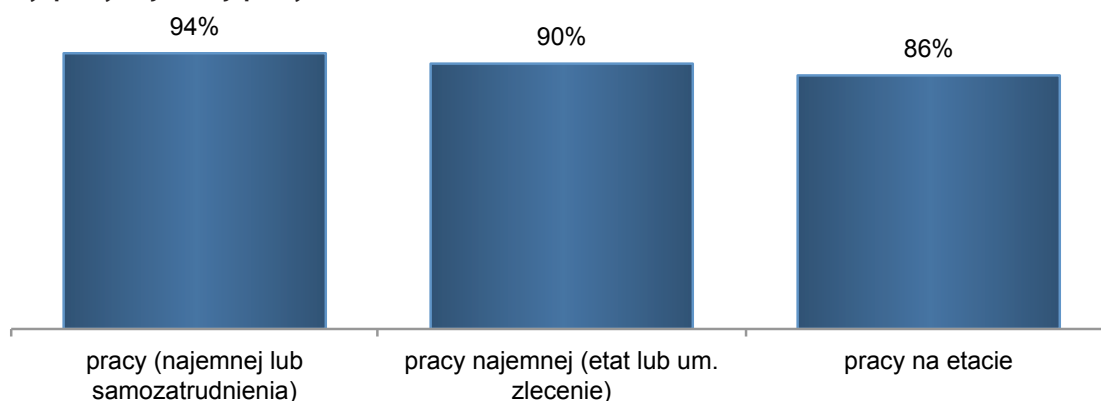
Rysunek 12.1.2. Badani z tytułem magistra wg osobistej sytuacji na rynku pracy w kolejnych miesiącach



W pojedynczym miesiącu pojedynczy badany mógł być zatrudniony według kilku różnych form. Powyższy wykres przedstawia odsetki osób zatrudnionych dla różnych kombinacji łączenia form zatrudnienia. W całym okresie badania nie pojawiła się ani razu osoba będąca jednocześnie zatrudniona na zlecenie i samozatrudniona, a łączenie etatu z innymi formami zatrudnienia jest rzadkie. Generalnie rzecz biorąc, **podejmowanie pracy wyłącznie na etat jest zdecydowanie dominującą formą zatrudnienia. Zlecenie częściej uzupełnia etat niż go zastępuje. Uzyskane wyniki każą odrzucić hipotezę o powszechności tzw. umów śmieciowych wśród absolwentów UW.** Może to wynikać ze specyfiki warszawskiego rynku pracy, znaczenia ukończenia prestiżowej uczelni lub przecenienia powszechności zjawiska wspomnianych umów śmieciowych.

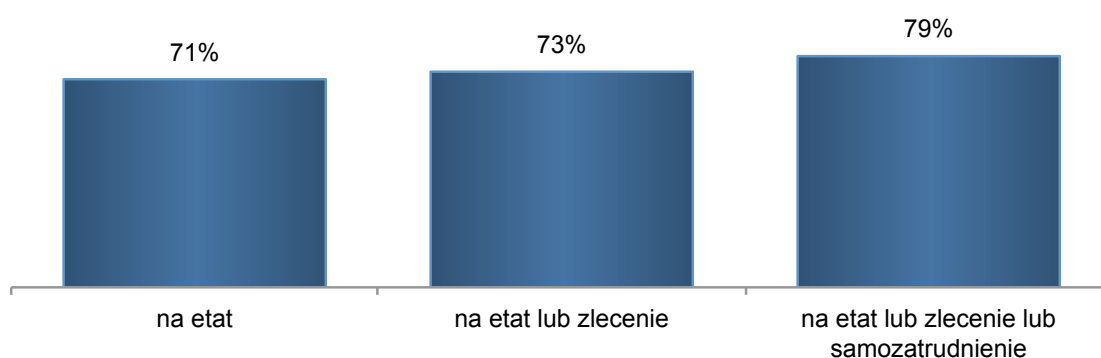
Odsetek niepracujących badanych spada w pierwszym okresie badania o połowę. Wiąże się to głównie z uzyskiwaniem przez nich zatrudnienia na etat.

Rysunek 12.1.3. Odsetek badanych z tytułem magistra, którzy w latach 2009-2011 mieli doświadczenie pracy, pracy najemnej, pracy na etacie.



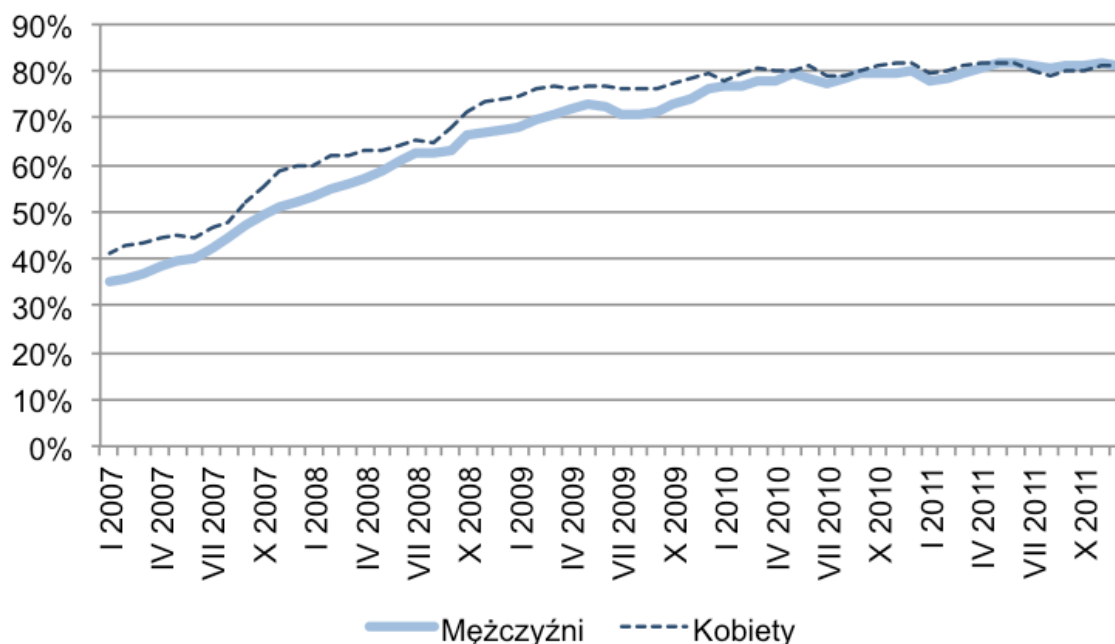
Zdecydowana większość (86%) absolwentów z tytułem magistra pracowała etatowo po ukończeniu studiów przez przynajmniej jeden miesiąc. Jedynie 10% badanych nie pracowało w tym okresie ani na etat, ani na zlecenie. Zaledwie 6% badanych w tym okresie nie odprowadziło do ZUS żadnej składki z tytułu pracy. Oznacza to powszechne doświadczenie pracy wśród absolwentów naszej uczelni. Wyniki o samym fakcie podjęcia pracy muszą być uzupełnione informacją o czasie trwania zatrudnienia.

Rysunek 12.1.4. Odsetek miesięcy z lat 2009-2011 przepracowanych przez badanych z tytułem magistra w ramach etatu, etatu lub zlecenia oraz etatu, zlecenia lub samozatrudnienia.



W ciągu trzech ostatnich lat badania absolwenci przepracowali średnio 71% miesięcy na etat. Średni odsetek miesięcy, w których badani wykonywali pracę najemną (etat lub zlecenie), jest jedynie o 2% większy. Badani w tym okresie przepracowali w jakiegokolwiek formie zatrudnienia średnio 79% miesięcy. **Oznacza to znaczny poziom stabilności etatowej formy zatrudnienia absolwentów UW w pierwszych latach po ukończeniu studiów.** O stabilności pracy świadczy liczba pracodawców, analizowana w dalszej części raportu.

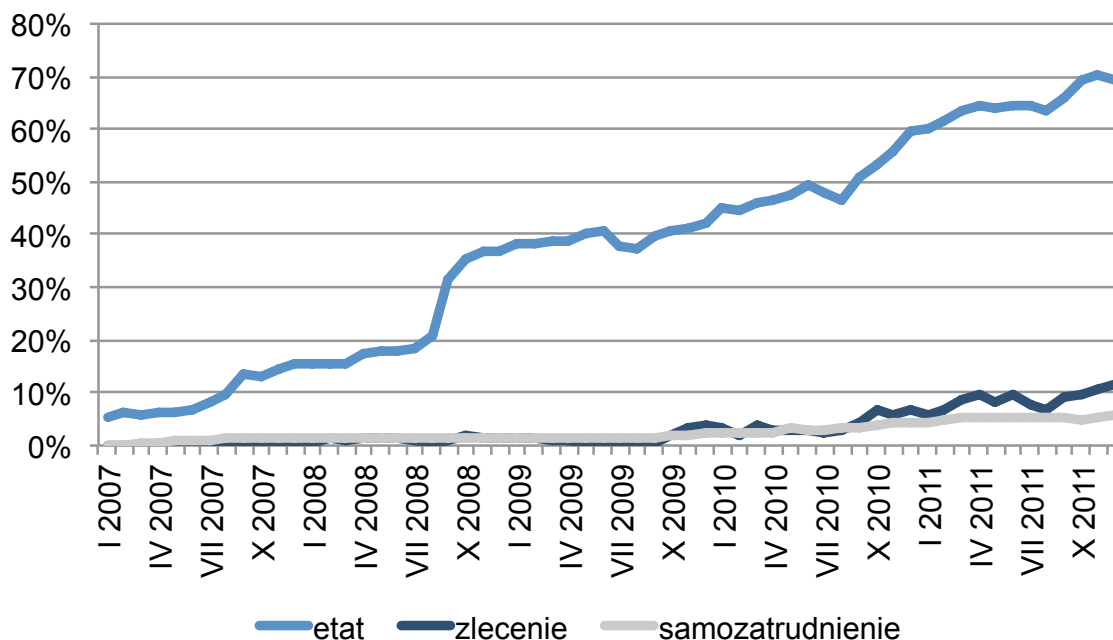
Rysunek 12.1.5. Odsetek badanych z tytułem magistra zatrudnionych na etat, w ramach umów zleceń oraz samozatrudnionych wg płci



Powyższy wykres przedstawia odsetki mężczyzn i kobiet pracujących w poszczególnych miesiącach. Dynamika zmian odsetka zatrudnionych dla obu płci była podobna. Przez pierwsze trzy lata objęte badaniem odsetek pracujących kobiet był nieznacznie większy niż odsetek pracujących mężczyzn, ale już w dwóch ostatnich latach odsetki te się wyrównały.

12.1.2 Osoby z tytułem licencjata

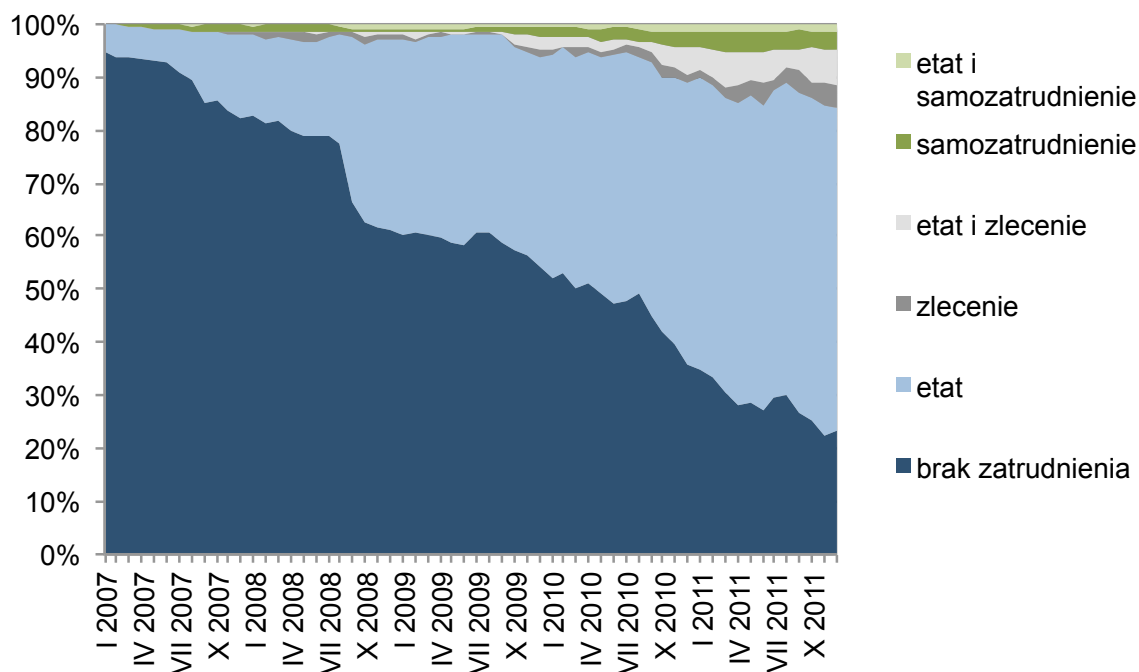
Rysunek 12.1.6. Odsetek badanych z tytułem licencjata zatrudnionych na etat, w ramach umów zleceń oraz samozatrudnionych.



Na powyższym wykresie przedstawione są odsetki badanych z tytułem licencjata w różnych formach zatrudnienia w poszczególnych miesiącach. Podobnie jak w przypadku badanych z tytułem magistra, najwięcej osób było zatrudnionych na etat, zaś odsetki osób zatrudnionych na zlecenie i samozatrudnionych są zbliżone. Przez cały okres badania odsetek osób zatrudnionych na etat systematycznie wzrastał od 5% na początku badania do 70% na jego końcu.

Na szczególną uwagę zasługują zmiany poziomów zatrudnienia w okresach wakacyjnych. Jest to okres zmiany miejsca pracy. Konsekwencje tego zjawiska w postaci krótkookresowych spadków poziomu zatrudnienia obserwujemy w latach 2009, 2010 i 2011. Nie dotyczy to jednak poprzednich dwóch lat – okresu kończenia studiów przez badanych absolwentów. W tych latach obserwujemy przyrost odsetka zatrudnionych na etat, szczególnie gwałtowny latem 2008 r. Jest to związane z tym, że w okresie letnim liczba bronionych prac licencjackich jest największa, a co za tym idzie, duża liczba badanych ukończyła studia z tytułem licencjata i rozpoczęła funkcjonowanie na rynku pracy jako absolwenci. Co więcej, przedstawione wyniki mogą wskazywać na to, że **absolwenci uzyskiwali pracę etatową w bardzo krótkim okresie od ukończenia studiów**. W analogicznym okresie roku 2007 wzrost ten okazał się niższy w związku z prawie dwukrotnie mniejszą liczbą absolwentów kończących w tym roku studia 1 stopnia.

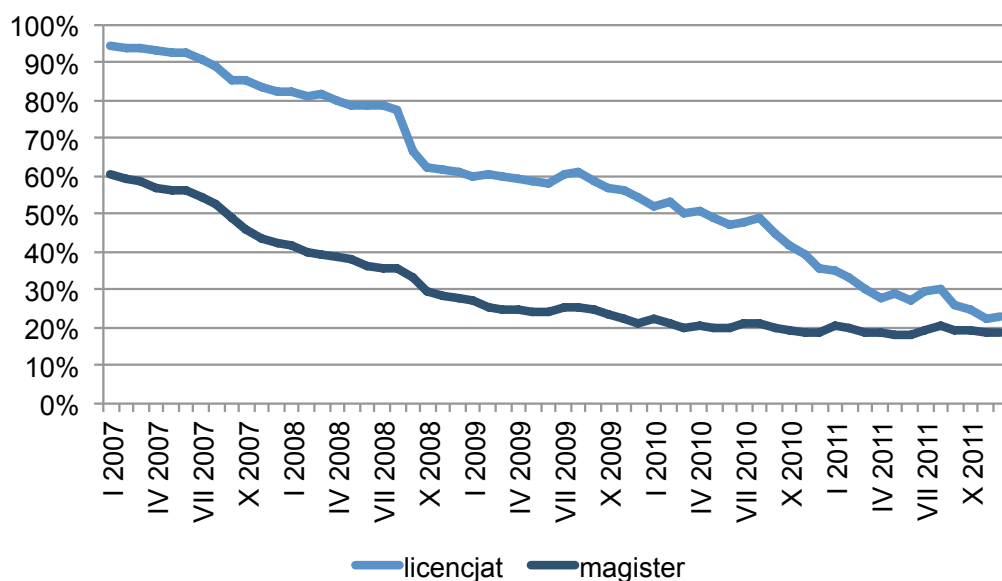
Rysunek 12.1.7. Odsetek badanych z tytułem licencjata wg osobistej sytuacji na rynku pracy w kolejnych miesiącach



Powyższy wykres przedstawia odsetki badanych z tytułem licencjata pracujących według różnych kombinacji łączenia form zatrudnienia. Podobnie jak w przypadku osób z tytułem magistra, w całym okresie badania nie pojawiła się ani razu osoba będąca jednocześnie zatrudniona na zlecenie i samozatrudniona.

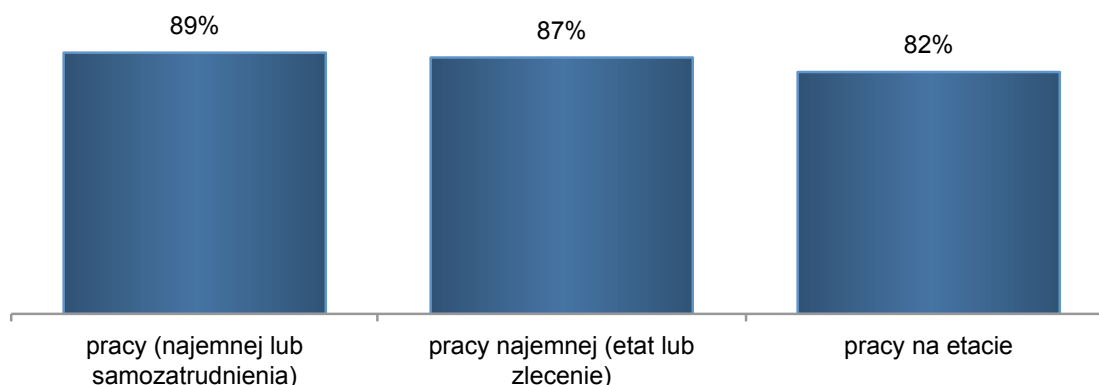
Odsetek niepracujących badanych spada systematycznie przez cały okres badania. Wiąże się to głównie z uzyskiwaniem przez nich zatrudnienia na etat.

Rysunek 12.1.8. Odsetek badanych niezatrudnionych w kolejnych miesiącach wg stopnia studiów.



Powyższy wykres przedstawia odsetki niepracujących osób z tytułem licencjata oraz z tytułem magistra. Odsetek ten spadał w obu badanych grupach. Przez cały okres badania odsetek osób niepracujących był większy w przypadku absolwentów studiów pierwszego stopnia niż w przypadku osób z tytułem magistra, jednak różnica ta systematycznie malała. W końcowym okresie badania odsetki osób niepracujących w obu grupach były zbliżone.

Rysunek 12.1.9. Odsetek badanych z tytułem licencjata, którzy w latach 2009-2011 mieli doświadczenie pracy, pracy najemnej, pracy na etacie.



Zdecydowana większość (82%) absolwentów z tytułem licencjata pracowała etatowo po ukończeniu studiów przez przynajmniej jeden miesiąc. Odsetek absolwentów studiów pierwszego stopnia mających po studiach doświadczenie pracy najemnej (etat lub zlecenie) wynosił 87%, zaś doświadczenie dowolnej pracy (najemnej bądź w ramach samozatrudnienia) 89% absolwentów. Odsetki te są niewiele mniejsze od analogicznych dla absolwentów studiów 2 stopnia.

Rysunek 12.1.10. Odsetek miesięcy z lat 2009-2011 przepracowanych przez badanych z tytułem licencjata w ramach etatu, etatu lub zlecenia oraz etatu, zlecenia lub samozatrudnienia.



W ciągu trzech ostatnich lat badania absolwenci studiów licencjackich przepracowali średnio 51% miesięcy na etat. Średni odsetek miesięcy, w których badani wykonywali pracę najemną (etat lub zlecenie), jest jedynie o 2% większy. Badani w tym okresie przepracowali w jakiejkolwiek formie zatrudnienia średnio 55% miesięcy. Jak widać, **praca podejmowana przez licencjatów ma mniej stały charakter niż praca podejmowana przez absolwentów z tytułem magistra.**

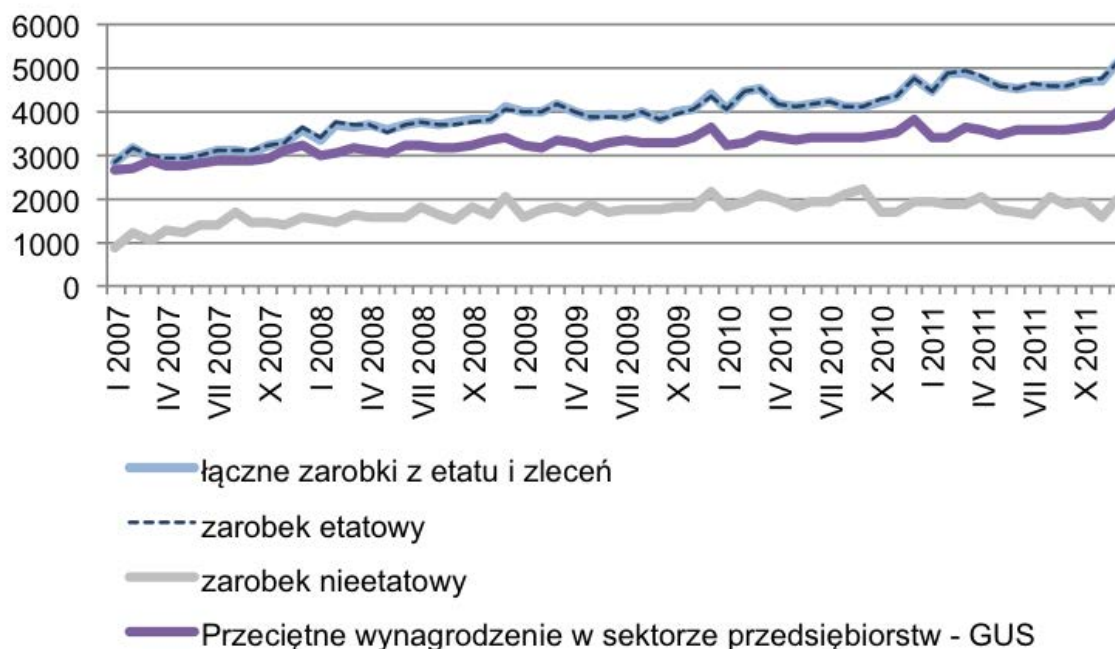
12.2. Dynamika zarobków

Poniższe analizy dotyczą zarobków badanych osób. Wysokość zarobków jest ustalana na podstawie wysokości podstaw składek odprowadzanych do ZUS. W związku z tym oprócz umów o dzieło (od których nie odprowadza się składek) w poniższych analizach pominięte zostaną również przychody z samozatrudnienia, od których odprowadzana jest składka o stałej wysokości.

We wszystkich poniższych analizach średnie w poszczególnych miesiącach są wyliczane wyłącznie dla osób pracujących w tym miesiącu. Należy zatem pamiętać, że dla każdego miesiąca średnia może być wyliczana dla nieco innej zbiorowości.

12.2.1 Osoby z tytułem magistra

Rysunek 12.2.1. Przeciętne zarobki* w kolejnych miesiącach badanych z tytułem magistra zatrudnionych na etat, w ramach umów zleceń.



* - wartości obliczone wyłącznie dla osób, które w danym miesiącu były zatrudnione

Powyższy wykres przedstawia średnie zarobki z różnych źródeł dla pracujących badanych z tytułem magistra. Dla porównania przedstawiono także przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w danym miesiącu na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego. Przez cały okres badania pracujący absolwenci studiów magisterskich UW uzyskiwali średnio zarobki powyżej średnich zarobków w sektorze przedsiębiorstw, a z czasem różnica ta zauważalnie rosła. Zwraca uwagę wyraźna zgodność dynamiki etatowych zarobków absolwentów UW i wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Brak znaczących różnic między poziomami zarobków etatowych i łącznych zarobków z etatu i umowy zlecenia wynika z równoważenia się dwóch czynników: niższych średnio zarobków z umów zleceń (najniższa krzywa) zawieranych przez nieduży odsetek absolwentów (por. rozdział 12.1.) oraz z oczywistego faktu, że łączne zarobki osób łączących pracę etatową ze zleceniem są większe od ich zarobków z samego etatu.

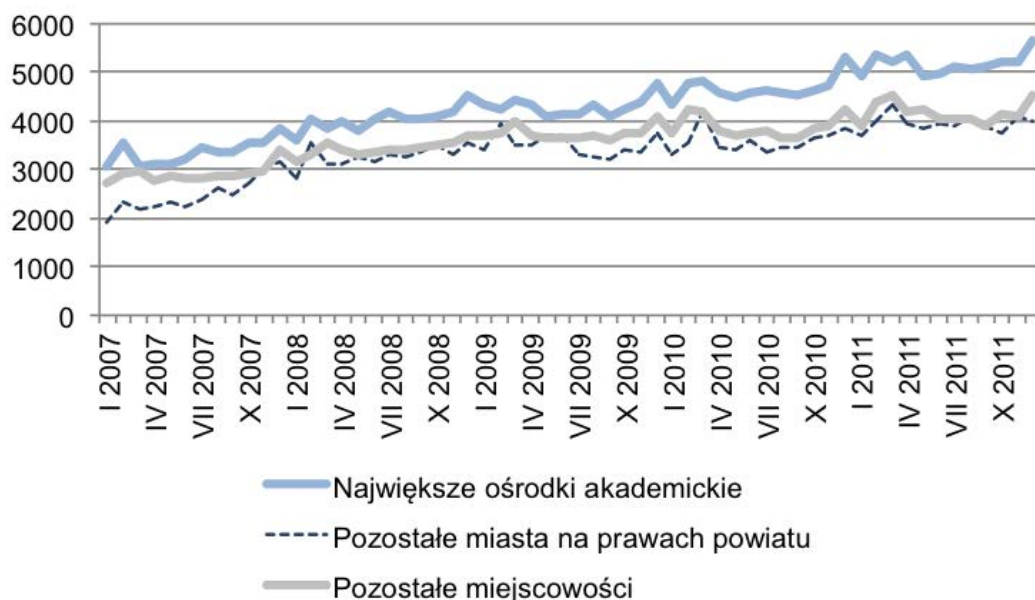
Rysunek 12.2.2. Przeciętne zarobki* z pracy etatowej badanych z tytułem magistra wg osobistej sytuacji na rynku pracy.



* - wartości obliczone wyłącznie dla osób, które w danym miesiącu były zatrudnione

Średnie zarobki badanych pochodzące z etatu różniły się w zależności od tego, czy łączyli etat z inną formą zatrudnienia. Najwyższe średnie zarobki z etatu uzyskiwali badani, którzy pracowali wyłącznie etatowo. Zarobki etatowe osób łączących etat z samozatrudnieniem było przeciętnie o ponad 300 zł niższe, a osób łączących etat ze zleceniem – o 600 zł. Różnice te można próbować wyjaśnić dwójako. Po pierwsze, osoby zarabiające mniej szukają możliwości pozyskania dodatkowych dochodów ze źródeł pozaetatowych. Po drugie, **część pracodawców ze względów podatkowych woli część pensji lub premii wypłacać w innej formie.**

Rysunek 12.2.3. Przeciętne zarobki* w kolejnych miesiącach badanych z tytułem magistra zatrudnionych na etat, w ramach umów zleceń oraz samozatrudnionych wg miejscowości zamieszkania.



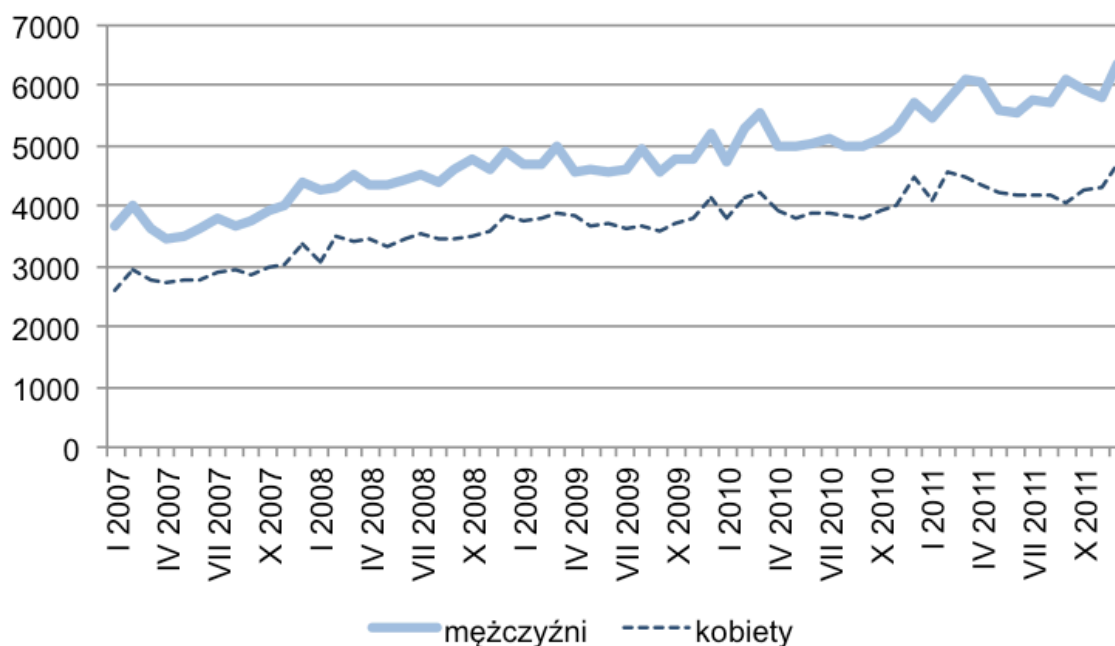
* - wartości obliczone wyłącznie dla osób, które w danym miesiącu były zatrudnione

Zgodnie z powszechnie dostępnymi wynikami badań dotyczących poziomu wynagrodzeń, **zarobki absolwentów zamieszkałych w największych ośrodkach akademickich¹ okazały się najwyższe.**

1 Do największych ośrodków akademickich zaliczyliśmy: Białystok, Bydgoszcz, Gdańsk, Gdynię, Katowice, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warszawę, Wrocław.

Zwraca uwagę, że w innych miastach na prawach powiatu zarobki okazywały się z zasady niższe niż w mniejszych miejscowościach. Może się to wiązać z faktem, że w przypadku absolwentów UW zamieszkiwanie w małych miejscowościach oznacza często faktycznie zamieszkiwanie na przedmieściach Warszawy.

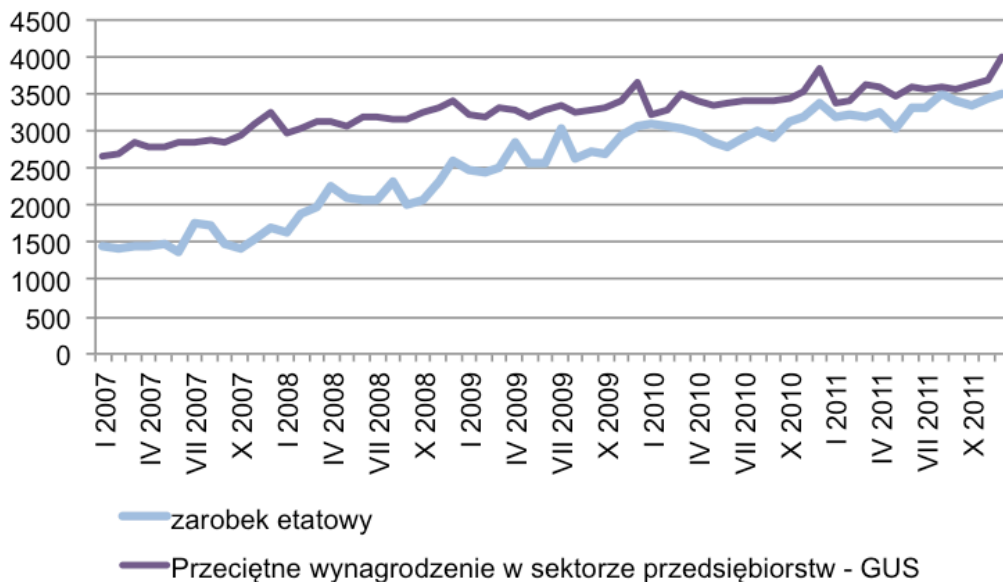
Rysunek 12.2.4. Przeciętne zarobki* w kolejnych miesiącach badanych z tytułem magistra zatrudnionych na etat, w ramach umów zleceń oraz samozatrudnionych wg płci.



*- wartości obliczone wyłącznie dla osób, które w danym miesiącu były zatrudnione

Przez cały okres badania średnie miesięczne zarobki mężczyzn okazały się wyższe od średnich zarobków kobiet. Do poprawnej interpretacji tego rezultatu niezbędne jest uwzględnienie w analizie ukończonych kierunków studiów. Na części studiów przeważają mężczyźni, na innych – kobiety. Po wielu kierunkach, na których przeważają mężczyźni (np. po studiach informatycznych) zarobki są znacznie wyższe niż wśród absolwentów wielu studiów o przewadze kobiet (np. po ukończeniu studiów pedagogicznych).

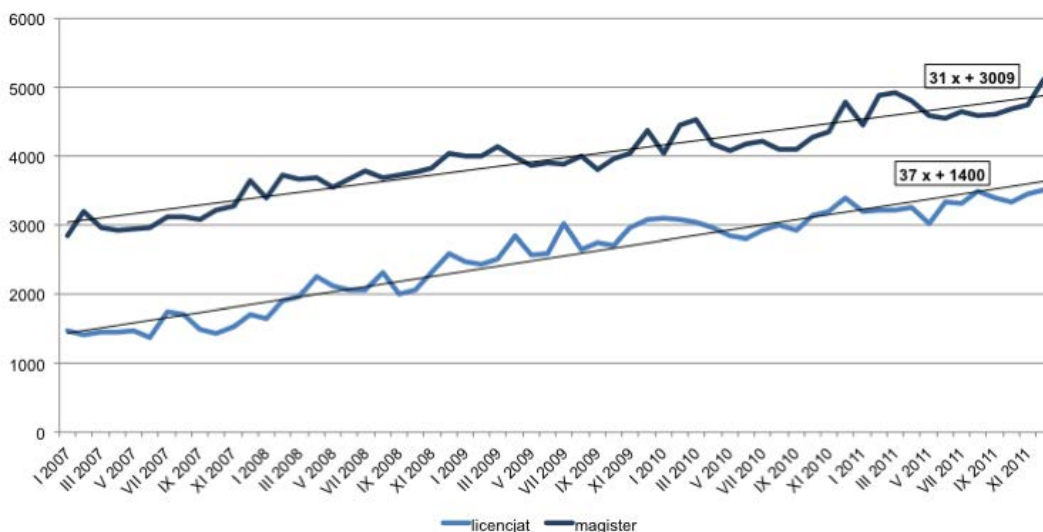
12.2.2 Osoby z tytułem licencjata

Rysunek 12.2.5. Przeciętne zarobki* w kolejnych miesiącach badanych z tytułem licencjata zatrudnionych na etat.²

* - wartości obliczone wyłącznie dla osób, które w danym miesiącu były zatrudnione

Jak widać, wynagrodzenia licencjatów z tytułu pracy etatowej przez cały okres objęty badaniem były niższe niż przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw – tym bardziej od etatowych zarobków magistrów. Pokazuje to, że rynkowa wartość pracy absolwentów studiów I stopnia jest mniejsza niż wartość pracy absolwentów studiów II stopnia i jednolitych magisterskich. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że wzrost zarobków licencjatów jest szybszy niż przyrost zarobków w gospodarce krajowej.

Rysunek 12.2.6. Przeciętne zarobki* w kolejnych miesiącach badanych zatrudnionych na etat wg stopnia studiów.



* - wartości obliczone wyłącznie dla osób, które w danym miesiącu były zatrudnione

² Podajemy wyłącznie zarobki etatowe ze względu na zbyt niskie liczebności licencjatów podejmujących prace nieetatowe.

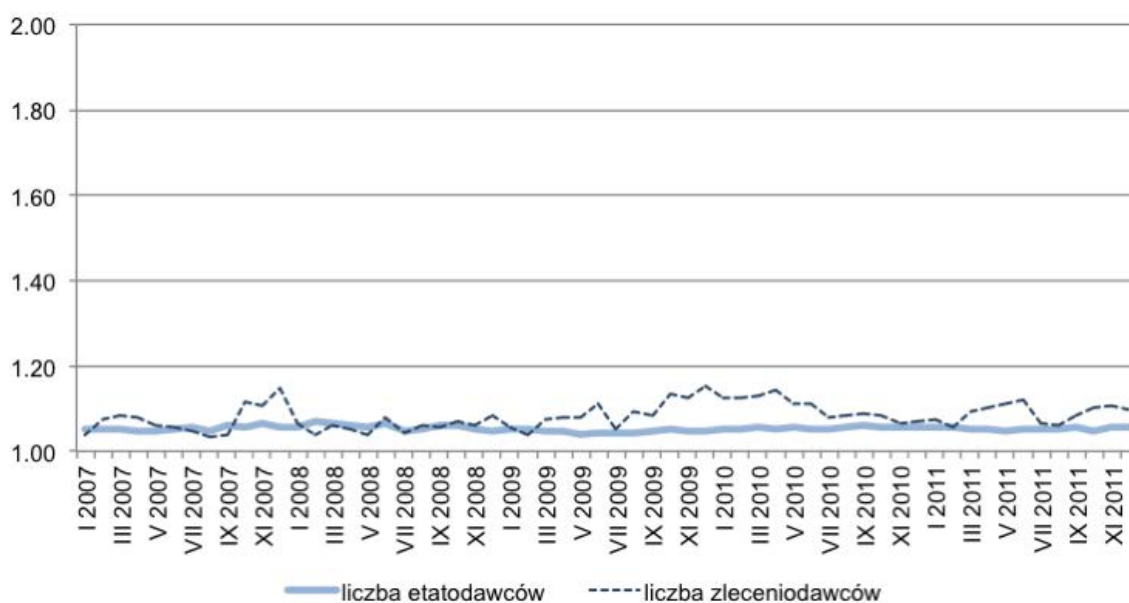
Zarobki etatowe licencjatów, wprawdzie niższe od zarobków magistrów w tym samym czasie, w badanym okresie wykazywały nieco silniejszą tendencję wzrostową. Można się w związku z tym spodziewać, że z czasem się zrównają ze sobą.

12.3 Liczba pracodawców

Prezentacja wyników dotyczących liczby pracodawców pozwala na określenie poziomu stabilności zatrudnienia absolwentów. Stanowi uzupełnienie informacji o poziomie zatrudnienia i zarobkach.

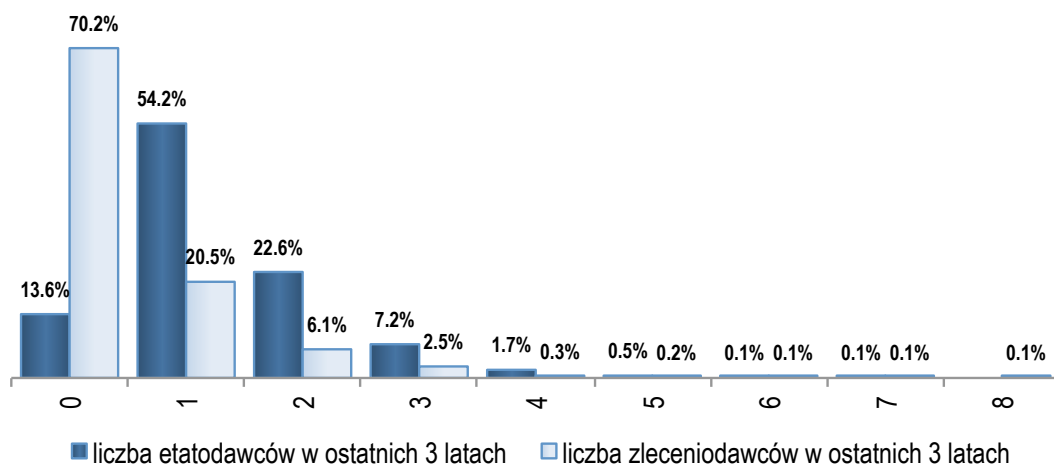
12.3.1 Osoby z tytułem magistra

Rysunek 12.3.1. Przeciętna liczba etatodawców i zleceniodawców w kolejnych miesiącach wśród badanych z tytułem magistra.



Powyższy rysunek pokazuje, że **absolwenci studiów II** stopnia i studiów jednolitych magisterskich z zasady pracowali u jednego pracodawcy.

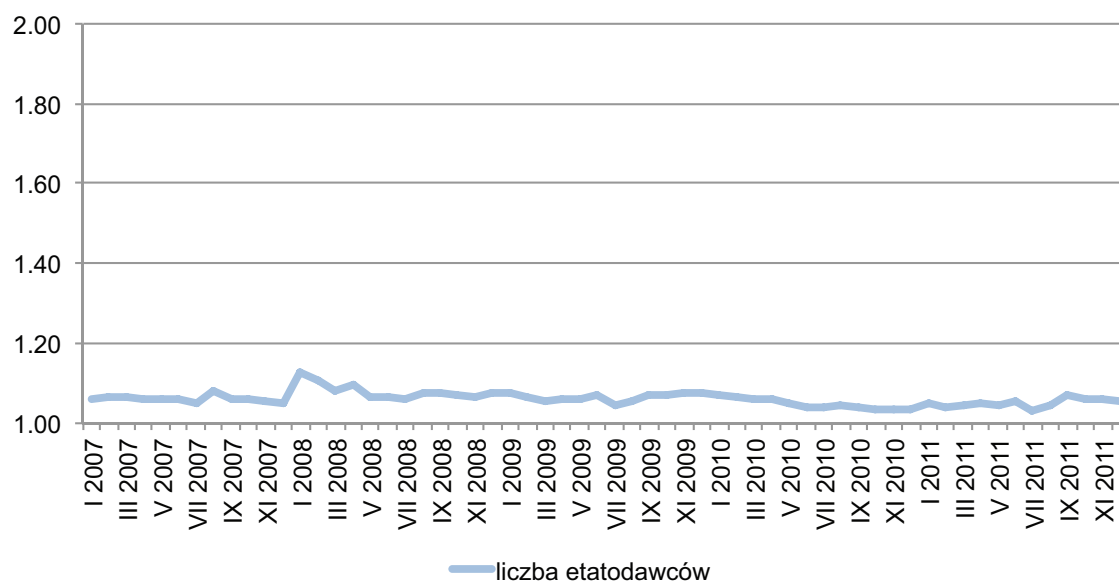
Rysunek 12.3.2. Rozkład liczby etatodawców i zleceniodawców w latach 2009-2011 wśród badanych z tytułem magistra.



Jak widać, przeszło połowa absolwentów UW z tytułem magistra w ostatnich latach objętych badaniem była zatrudniona wyłącznie u jednego pracodawcy. Bardzo niewielki odsetek miał zatrudnienie u co najmniej trzech etatodawców. Wyniki te wskazują na **znaczną stabilność pracy etatowej podejmowanej przez absolwentów UW z tytułem magistra**. Ponadto przeszło 70% absolwentów z magisterium nie podjęło w tym okresie żadnej pracy na umowę zlecenie. Jest to zgodne z obserwacjami omówionymi w podrozdziale 12.1.

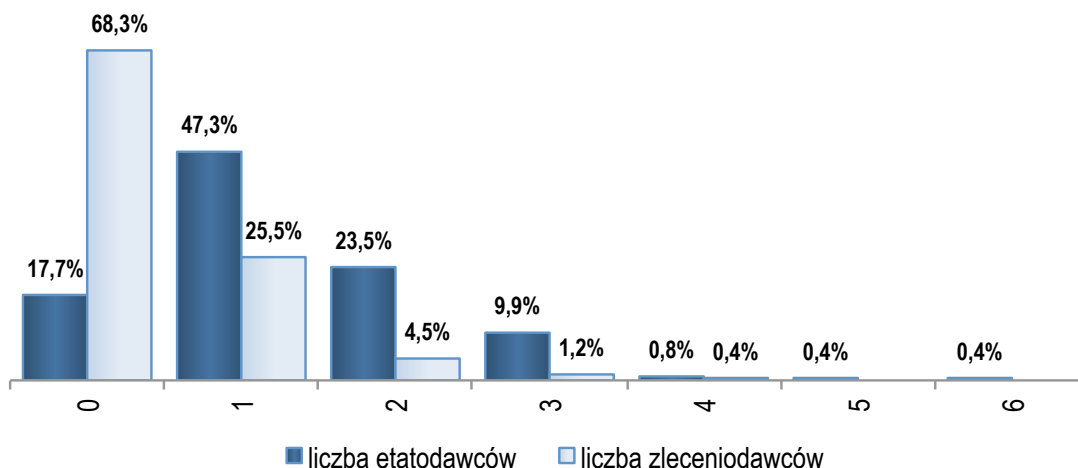
12.3.2 Osoby z tytułem licencjata

Rysunek 12.3.3. Przeciętna liczba etatodawców w kolejnych miesiącach wśród badanych z tytułem licencjata.



Podobnie jak w przypadku absolwentów z tytułem magistra **licencjaci UW z zasady podejmowali pracę etatową u jednego pracodawcy jednocześnie.**

Rysunek 12.3.4. Rozkład liczby etatodawców i zleceniodawców w latach 2009-2011 wśród badanych z tytułem licencjata.



Praca etatowa podejmowana przez licencjatów UW była niemal równie stabilna jak w przypadku absolwentów UW z tytułem magistra.

Na zakończenie przedstawionych analiz warto zwrócić uwagę na znaczne możliwości analityczne użytych danych. Warto podkreślić dużą zgodność uzyskanych wyników z informacjami ze statystyk publicznych GUS. Analizowane dane pozwoliły na precyzyjne wyznaczenie szeregu ważnych wskaźników, trudnych do uzyskania w wiarygodnej postaci z innych źródeł, np. poziomu zatrudnienia, wysokości wynagrodzeń, stabilności pracy itp. Szczególnie istotna dla badania rynku pracy jest możliwość prowadzenia analiz wybranych wielkości we wszystkich miesiącach w okresie objętym badaniem. Pozwala to na uniknięcie odchyłeń wyników od rzeczywistości – związanych z sezonowością zjawisk na rynku pracy. Jakość danych, którymi dysponowaliśmy w trakcie analiz, pozwoliła podjąć w opracowaniu również tematy obciążone stereotypami i schematycznością. Wobec powszechnego wśród absolwentów UW z roczników 2007 i 2008 podejmowania stabilnej pracy etatowej analizy skłaniają do wniosku o braku masowego zjawiska tzw. umów śmieciowych w tej populacji.

Rozdział 4. Aktywność zawodowa studentów

4.1. Poziom aktywności zawodowej studentów

Tabela 4.1.1 – Struktura objętych badaniem studentów według trybu studiów w kolejnych latach badania.

tryb studiów	rok badania			
	2008	2009	2010	2012
stacjonarne	70,4%	66,4%	67,0%	71,7%
niestacjonarne wieczorowe	19,6%	17,3%	16,0%	14,0%
niestacjonarne zaoczne	10,0%	16,2%	17,0%	14,3%
liczebność=100%	12 627	10 002	9 869	10 695

Tabela 4.1.2 – Struktura objętych badaniem studentów według trybu studiów w kolejnych latach badania.

poziom studiów	rok badania			
	2008	2009	2010	2012
studia licencjackie	39%	35%	35%	36%
studia jednolite magisterskie	47%	44%	44%	36%
studia uzupełniające magisterskie	76%	76%	75%	60%
liczebność=100%	12 627	10 002	9 869	10 695

Tabela 4.1.3 – Procent studentów deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej według roku oraz trybu studiów w kolejnych latach badania.

tryb studiów	rok studiów	rok badania			
		2008	2009	2010	2012
stacjonarne	I rok	27%	24%	23%	22%
	II rok	36%	31%	32%	29%
	III rok	47%	40%	35%	39%
	IV rok	53%	47%	46%	45%
	V rok	61%	52%	56%	52%
niestacjonarne wieczorowe	I rok	38%	42%	37%	36%
	II rok	48%	39%	43%	41%
	III rok	57%	55%	44%	49%
	IV rok	60%	61%	54%	48%
	V rok	70%	63%	59%	47%
niestacjonarne zaoczne	I rok	88%	75%	77%	72%
	II rok	85%	80%	77%	82%
	III rok	87%	85%	87%	76%
	IV rok	87%	84%	86%	86%
	V rok	87%	87%	87%	87%

Tabela 4.1.4 – Procent studentów deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej według obszaru kształcenia oraz trybu studiów w kolejnych latach badania.

tryb studiów	obszar kształcenia	rok badania			
		2008	2009	2010	2012
stacjonarne	matematyczno-przyrodnicze	32%	30%	26%	25%
	społeczno-ekonomiczne	44%	36%	35%	36%
	humanistyczne	47%	38%	38%	37%
niestacjonarne wieczorowe	matematyczno-przyrodnicze	49%	56%	44%	50%
	społeczno-ekonomiczne	51%	48%	43%	43%
	humanistyczne	52%	53%	45%	40%
niestacjonarne zaoczne	matematyczno-przyrodnicze	64%	91%	84%	77%
	społeczno-ekonomiczne	87%	84%	85%	83%
	humanistyczne	86%	78%	79%	80%

4.2. Wymiar czasu pracy studentów

Tabela 4.2.1 – Przeciętna liczba godzin pracy w tygodniu według roku i trybu studiów w kolejnych latach badania.

		rok badania			
tryb studiów	rok studiów	2008	2009	2010	2012
stacjonarne	I rok	17,4	18,5	18,8	19,0
	II rok	18,9	17,6	17,7	18,2
	III rok	19,7	19,5	18,8	21,1
	IV rok	23,2	22,1	21,1	23,3
	V rok	28,6	25,9	26,2	27,2
niestacjonarne wieczorowe	I rok	24,2	26,6	25,5	26,7
	II rok	26,5	28,7	25,0	23,9
	III rok	29,2	28,1	27,1	27,2
	IV rok	27,6	30,6	29,8	31,4
	V rok	33,2	30,0	35,5	35,7
niestacjonarne zaoczne	I rok	37,9	36,1	37,3	38,3
	II rok	35,5	39,2	40,3	36,7
	III rok	37,9	38,2	37,0	37,9
	IV rok	38,3	37,6	36,9	38,6
	V rok	38,4	38,4	37,6	38,8

Tabela 4.2.2 – Przeciętna liczba godzin pracy w tygodniu według obszaru kształcenia oraz trybu studiów w kolejnych latach badania

tryb studiów	obszar kształcenia	rok badania			
		2008	2009	2010	2012
stacjonarne	matematyczno-przyrodnicze	21,1	19,3	18,7	21,7
	społeczno-ekonomiczne	23,2	22,0	22,0	23,3
	humanistyczne	17,9	17,5	17,8	18,2
niestacjonarne wieczorowe	matematyczno-przyrodnicze	32,9	30,2	35,1	48,3
	społeczno-ekonomiczne	28,4	28,9	27,9	28,1
	humanistyczne	23,2	25,4	25,5	22,5
niestacjonarne zaoczne	matematyczno-przyrodnicze	35,3	37,3	36,9	37,5
	społeczno-ekonomiczne	38,8	38,2	38,1	39,0
	humanistyczne	33,8	35,1	32,9	34,2

4.3 Związki między wykonywaną pracą zawodową w trakcie studiów a kierunkiem kształcenia

Tabela 4.3.1 – Procent studentów uznających, że ich praca wiąże się z kierunkiem studiów według roku oraz trybu studiów w kolejnych latach badania

tryb studiów	rok studiów	rok badania			
		2008	2009	2010	2012
stacjonarne	I rok	26%	19%	20%	25%
	II rok	35%	38%	32%	37%
	III rok	49%	43%	46%	45%
	IV rok	56%	55%	53%	50%
	V rok	64%	59%	60%	55%
niestacjonarne wieczorowe	I rok	22%	17%	24%	21%
	II rok	32%	20%	26%	35%
	III rok	44%	40%	42%	46%
	IV rok	50%	55%	47%	57%
	V rok	71%	45%	61%	61%
niestacjonarne zaoczne	I rok	44%	42%	32%	29%
	II rok	34%	48%	47%	47%
	III rok	44%	38%	43%	32%
	IV rok	60%	53%	55%	58%
	V rok	61%	54%	55%	56%

Tabela 4.3.2 – Procent studentów uznających, że ich praca wiąże się z kierunkiem studiów według obszaru kształcenia oraz trybu studiów w kolejnych latach badania

tryb studiów	obszar kształcenia	rok badania			
		2008	2009	2010	2012
stacjonarne	matematyczno-przyrodnicze	43%	42%	40%	39%
	społeczno-ekonomiczne	44%	40%	39%	41%
	humanistyczne	52%	45%	45%	46%
niestacjonarne wieczorowe	matematyczno-przyrodnicze	59%	79%	71%	0%
	społeczno-ekonomiczne	41%	32%	36%	38%
	humanistyczne	39%	31%	33%	43%
niestacjonarne zaoczne	matematyczno-przyrodnicze	29%	25%	44%	17%
	społeczno-ekonomiczne	56%	51%	52%	52%
	humanistyczne	56%	48%	46%	41%

Tabela 4.3.3 – Procent studentów uznających, że ich praca wiąże się z kierunkiem studiów według samooceny sytuacji materialnej oraz trybu studiów w kolejnych latach badania

tryb studiów	samoocena sytuacji materialnej	rok badania		
		2009	2010	2012
stacjonarne	dobra	52%	49%	48%
	przeciętna	37%	34%	38%
	zła	26%	27%	27%
niestacjonarne wieczorowe	dobra	42%	45%	43%
	przeciętna	29%	26%	35%
	zła	22%	27%	33%
niestacjonarne zaoczne	dobra	55%	56%	54%
	przeciętna	49%	49%	48%
	zła	44%	40%	37%

4.4 Opinie na temat przydatności umiejętności nabytych na studiach w pracy zawodowej

Tabela 4.4.1 – Procent studentów uznających, że umiejętności nabyte na studiach okazały się przydane w wykonywanej pracy zawodowej według trybu i roku studiów w kolejnych latach badania.

tryb studiów	rok studiów	rok badania		
		2009	2010	2012
stacjonarne	I rok	24,3%	28,0%	34,9%
	II rok	39,5%	39,1%	43,9%
	III rok	45,5%	47,3%	49,3%
	IV rok	55,6%	53,8%	50,0%
	V rok	63,3%	63,3%	57,9%
niestacjonarne wieczorowe	I rok	21,7%	38,0%	37,1%
	II rok	33,6%	31,5%	37,9%
	III rok	39,9%	45,3%	41,5%
	IV rok	54,5%	45,6%	43,0%
	V rok	59,3%	51,3%	60,5%
niestacjonarne zaoczne	I rok	47,3%	43,1%	36,1%
	II rok	56,3%	51,8%	49,7%
	III rok	55,3%	55,3%	47,2%
	IV rok	55,2%	56,8%	55,9%
	V rok	54,8%	51,6%	56,3%

Rozdział 5. Specyfika pracy zawodowej w trakcie studiów

5.1. Doświadczenie zawodowe absolwentów

Tabela 5.1.1 – Struktura absolwentów poszczególnych obszarów kształcenia według trybu studiów.

obszar kształcenia	tryb studiów			ogółem
	stacjonarne	niestacjonarne wieczorowe	niestacjonarne zaoczne	
matematyczno-przyrodnicze	96%	1%	3%	253
społeczno-ekonomiczne	52%	11%	37%	1175
humanistyczne	77%	9%	14%	468

Tabela 5.1.2 – Procent absolwentów deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej w trakcie studiów według trybu studiów.

tryb studiów	% pracujących
stacjonarne	80%
niestacjonarne wieczorowe	87%
niestacjonarne zaoczne	92%

Tabela 5.1.3 – Procent absolwentów, studiów stacjonarnych deklarujących wykonywanie pracy zarobkowej w trakcie studiów według obszaru kształcenia.

obszar kształcenia	% pracujących
matematyczno-przyrodnicze	75%
społeczno-ekonomiczne	82%
humanistyczne	81%

5.2. Forma i charakter pracy zarobkowej podejmowanej w trakcie studiów.

Tabela 5.2.1 – Procent absolwentów studiów stacjonarnych deklarujących wykonywanie regularnej pracy w trakcie studiów według obszaru kształcenia.

obszar kształcenia	% pracujących
matematyczno-przyrodnicze	48%
społeczno-ekonomiczne	52%
humanistyczne	48%

Tabela 5.2.2 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na którym roku studiów w rozpoczął(ęła)Pan(i) regularną pracę? według trybu studiów.

tryb studiów	rok rozpoczęcia regularnej pracy zarobkowej					
	przed rozpoczęciem studiów	I rok	II rok	III rok	IV rok	V rok
stacjonarne	17%	17%	24%	20%	14%	8%
niestacjonarne wieczorowe	31%	17%	24%	17%	8%	4%
niestacjonarne zaoczne	70%	15%	7%	3%	5%	1%

5.3. Praca zawodowa w trakcie studiów a sytuacja absolwentów na rynku pracy.

Tabela 5.3.1 – Sytuacja zawodowa absolwentów w okresie zakończenia studiów według faktu wykonywania pracy w trakcie studiów.

praca w trakcie studiów	sytuacja zawodowa absolwentów w I pomiarze			ogółem
	regularnie wykonuje pracę	nieregularnie wykonuje pracę	nie wykonuje żadnej pracy	
pracował w trakcie studiów	59%	19%	22%	1590
nie pracował w trakcie studiów	24%	6%	70%	306

Tabela 5.3.2 – Sytuacja zawodowa absolwentów w okresie zakończenia studiów według charakteru wykonywanej pracy w trakcie studiów.

praca w trakcie studiów	sytuacja zawodowa absolwentów w I pomiarze			ogółem
	regularnie wykonuje pracę	nieregularnie wykonuje pracę	nie wykonuje żadnej pracy	
pracował w trakcie studiów	75%	10%	14%	1004
nie pracował w trakcie studiów	30%	34%	36%	584

Tabela 5.3.3 – Sytuacja zawodowa absolwentów w okresie zakończenia studiów według faktu wykonywania pracy w trakcie studiów i poziomu kształcenia.

poziom kształcenia	praca w trakcie studiów	sytuacja zawodowa absolwentów w I pomiarze			ogółem
		regularnie wykonuje pracę	nieregularnie wykonuje pracę	nie wykonuje żadnej pracy	
studia I stopnia	pracował w trakcie studiów	41%	29%	30%	560
	nie pracował w trakcie studiów	6%	8%	86%	156
studia II stopnia	pracował w trakcie studiów	68%	14%	18%	1030
	nie pracował w trakcie studiów	41%	5%	54%	150

Tabela 5.3.4 – Sytuacja zawodowa absolwentów w okresie zakończenia studiów według charakteru wykonywanej pracy w trakcie studiów i poziomu kształcenia.

poziom kształcenia	praca w trakcie studiów	sytuacja zawodowa absolwentów w I pomiarze			ogółem
		regularnie wykonuje pracę	nieregularnie wykonuje pracę	nie wykonuje żadnej pracy	
studia I stopnia	pracował w trakcie studiów	63%	17%	21%	283
	nie pracował w trakcie studiów	18%	41%	40%	277
studia II stopnia	pracował w trakcie studiów	80%	8%	12%	721
	nie pracował w trakcie studiów	41%	27%	32%	307

Rozdział 7. Wsparcie absolwentów na rynku pracy

Tabela 7.2.1 – Parametry przeciętne charakteryzujące odpowiedź na pytanie: „Jak Pan(i) ocenia sytuację absolwentów szkół wyższych na polskim rynku pracy?” wg obszaru studiów.

obszar studiów	średnia	odchylenie standardowe	liczebność
Matematyczno-przyrodnicze	3,6	1,5	98
Społeczno-ekonomiczne	2,9	1,4	377
Humanistyczne	2,7	1,3	130
Ogółem	2,9	1,4	605

Tabela 7.2.2 – Parametry przeciętne charakteryzujące odpowiedź na pytanie: „Jak Pan(i) ocenia działania rządu mające na celu wspieranie zatrudnienia absolwentów szkół wyższych?” wg obszaru studiów.

obszar studiów	średnia	odchylenie standardowe	liczebność
Matematyczno-przyrodnicze	2,6	1,4	96
Społeczno-ekonomiczne	2,0	1,2	377
Humanistyczne	2,0	1,2	130
Ogółem	2,1	1,2	603

Tabela 7.2.3 – Parametry przeciętne charakteryzujące odpowiedź na pytanie: „Jak Pan(i) ocenia działania publicznych służb zatrudnienia (urzędów pracy) dotyczące zwalczania bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych?” wg obszaru studiów.

obszar studiów	średnia	odchylenie standardowe	liczebność
Matematyczno-przyrodnicze	2,6	1,3	95
Społeczno-ekonomiczne	2,2	1,2	374
Humanistyczne	2,3	1,3	130
Ogółem	2,3	1,3	599

Tabela 7.2.4 – Procent wskazań na kategorie odpowiedzi w pytaniu wielokrotnego wyboru „Co może zwiększyć szanse zatrudnienia absolwentów szkół wyższych na polskim rynku pracy?” wg obszaru studiów.

Obszar studiów	Matematyczno-przyrodnicze	Społeczno-ekonomiczne	Humanistyczne	Ogółem
upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia	31%	32%	40%	33%
większa dostępność pożyczek na założenie własnego biznesu	18%	17%	16%	17%
lepsza działalność publicznych służb zatrudnienia	6%	20%	25%	19%
obniżenie wysokości płacy minimalnej dla absolwentów	11%	4%	2%	5%
niepodwyższanie wieku emerytalnego do 67 lat	17%	25%	35%	26%
wspieranie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z wychowaniem dzieci	36%	42%	38%	40%
lepsza działalność prywatnych agencji zatrudnienia	6%	9%	5%	8%
zwiększenie czasu obowiązkowych staży i praktyk w programach studiów	43%	41%	32%	40%
ulgi dla pracodawców zatrudniających absolwentów	55%	70%	67%	67%

Tabela 7.2.5 – Procent wskazań na kategorie odpowiedzi w pytaniu wielokrotnego wyboru „Co może zwiększyć szanse zatrudnienia absolwentów szkół wyższych na polskim rynku pracy?” wg płci.

Obszar studiów	kobieta	mężczyzna	Ogółem
upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia	32%	37%	33%
większa dostępność pożyczek na założenie własnego biznesu	15%	21%	17%
lepsza działalność publicznych służb zatrudnienia	21%	13%	19%
obniżenie wysokości płacy minimalnej dla absolwentów	2%	10%	5%
nie podwyższanie wieku emerytalnego do 67 lat	31%	13%	26%
wspieranie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z wychowaniem dzieci	45%	30%	40%
lepsza działalność prywatnych agencji zatrudnienia	8%	9%	8%
zwiększenie czasu obowiązkowych staży i praktyk w programach studiów	39%	42%	40%
ulgi dla pracodawców zatrudniających absolwentów	69%	62%	67%

Rozdział 8. Plany i aspiracje zawodowe absolwentów

Tabela 8.2.1 Macierz czynników wygenerowana w wyniku analizy czynnikowej* przeciętnych** charakteryzujących rozkład odpowiedzi na pytanie w I pomiarze: jak ważne dla Pana(i) są wymienione poniżej elementy pracy zawodowej

	altruizm	bezpieczeństwo	kariera	niezależność
brak zagrożenia zwolnieniem z pracy	-0,012	0,673	0,041	-0,032
wysokie dochody	-0,181	0,106	0,487	0,112
możliwości awansu	0,026	0,118	0,803	-0,081
interesująca praca	0,193	-0,008	0,350	0,339
niezależność w pracy	0,178	0,008	0,256	0,613
praca pozwalająca pomagać innym ludziom	0,820	0,171	0,038	0,204
praca, która jest użyteczna dla społeczeństwa	0,902	0,152	0,013	0,112
praca pozwalająca samemu decydować w jakich dniach i godzinach się pracuje	0,038	-0,006	0,035	0,562
praca w wyuczonym zawodzie	0,095	0,347	0,070	0,114
stała umowa o pracę	0,009	0,757	0,112	-0,118
praca umożliwiająca realizację planów związanych z założeniem i funkcjonowaniem rodziny	0,174	0,451	0,063	0,013
praca umożliwiająca rozwój wiedzy i umiejętności zawodowych	0,134	0,160	0,367	0,196
praca w środowisku międzynarodowym	0,064	0,009	0,356	0,217

* - metodą największej wiarygodności z rotacją metodą Varimax

** - średnia arytmetyczna ze skali od 1 w ogóle nieważne do 5 bardzo ważne

Tabela 8.2.2 Macierz czynników wygenerowana w wyniku analizy czynnikowej* przeciętnych** charakteryzujących rozkład odpowiedzi na pytanie w II pomiarze: jak ważne dla Pana(i) są wymienione poniżej elementy pracy zawodowej

	altruizm	bezpieczeństwo	niezależność	kariera
brak zagrożenia zwolnieniem z pracy	,022	,721	-,062	-,066
wysokie dochody	-,187	,199	,154	,246
możliwości awansu	-,101	,244	,090	,393
interesująca praca	,125	-,068	,397	,261
niezależność w pracy	,090	,003	,799	,130
praca pozwalająca pomagać innym ludziom	,866	,139	,184	,095
praca, która jest użyteczna dla społeczeństwa	,890	,119	,080	,116
praca pozwalająca samemu decydować w jakich dniach i godzinach się pracuje	,029	-,062	,541	,102
praca w wyuczonym zawodzie	,127	,237	,043	,260
stała umowa o pracę	,000	,728	-,171	,168
praca umożliwiająca realizację planów związanych z założeniem i funkcjonowaniem rodziny	,167	,462	,014	,061
praca umożliwiająca rozwój wiedzy i umiejętności zawodowych	,214	,054	,146	,545
praca w środowisku międzynarodowym	,070	-,088	,174	,652

* - metodą największej wiarygodności z rotacją metodą Varimax

** - średnia arytmetyczna ze skali od 1 w ogóle nieważne do 5 bardzo ważne

Rozdział 9. Sposoby poszukiwania pracy

Tabela 9.1. Poszukiwanie pracy po ukończeniu studiów.

Status na rynku pracy	Obszar studiowania			ogółem
	Matematyczno-przyrodnicze	Społeczno-ekonomiczne	Humanistyczne	
Kontynuacja nauki bez poszukiwania pracy	26%	8%	13%	12%
Kontynuacja zatrudnienia podjętego na studiach	22%	41%	30%	36%
Poszukiwanie pracy po studiach	52%	50%	58%	52%
ogółem	100%	100%	100%	100%

Rozdział 10. Czynniki decydujące o zatrudnieniu i bariery na rynku pracy

Tabela 10.2.1. Bariery utrudniające znalezienie pracy po studiach z podziałem według obszarów kształcenia.

Status na rynku pracy	Obszar studiowania			ogółem
	Matematyczno-przyrodnicze	Społeczno-ekonomiczne	Humanistyczne	
brak wystarczających kontaktów i znajomości	65%	67%	58%	65%
brak wystarczającego doświadczenia, stażu zawodowego	83%	64%	58%	64%
nie można znaleźć pracy zgodnej z kwalifikacjami	78%	44%	70%	58%
dostępna praca jest niesatysfakcjonująca albo poniżej kwalifikacji	48%	37%	39%	39%
w najbliższej okolicy w ogóle nie ma pracy	13%	24%	19%	21%
dostępna praca jest zbyt nisko płatna	13%	16%	16%	16%
brak wystarczających kwalifikacji i wykształcenia	35%	12%	11%	15%
ogółem	N=23	N=86	N=57	N=166

Rozdział 12. Zatrudnialność absolwentów w świetle danych z rejestrów

Tabela 12.1. Odsetki osób mających doświadczenie pracy, ze względu na płeć

	mężczyzna	kobieta
pracy (najemnej lub samozatrudnienia)	92%	94%
pracy najemnej (etat lub zlecenie)	86%	92%
pracy na etacie	81%	88%

Tabela 12.2. Odsetki miesięcy przepracowanych, ze względu na płeć

płeć	etat	etat lub zlecenie	etat, zlecenie lub samozatrudnienie
mężczyzna	65%	67%	77%
kobieta	73%	76%	79%
Ogółem	71%	73%	79%

Tabela 12.3. Procenty osób mających doświadczenie pracy w kolejnych miesiącach badania, ze względu na płeć

miesiąc	etat			etat lub zlecenie			etat, zlecenie lub samozatrudnienie		
	mężczyzna	kobieta	ogółem	mężczyzna	kobieta	ogółem	mężczyzna	kobieta	ogółem
I 2007	30%	39%	36%	31%	39%	37%	35%	41%	39%
II 2007	31%	40%	38%	32%	41%	39%	36%	43%	41%
III 2007	32%	41%	38%	32%	42%	39%	37%	43%	41%
IV 2007	33%	42%	39%	34%	43%	41%	38%	45%	43%
V 2007	34%	42%	40%	35%	44%	41%	40%	45%	44%
VI 2007	34%	42%	40%	35%	43%	41%	40%	45%	43%
VII 2007	36%	44%	42%	37%	45%	43%	42%	47%	45%
VIII 2007	38%	45%	43%	39%	46%	44%	45%	48%	47%
IX 2007	39%	48%	46%	41%	50%	48%	47%	52%	51%
X 2007	41%	51%	49%	43%	54%	51%	49%	56%	54%
XI 2007	43%	54%	51%	44%	56%	53%	51%	59%	57%
XII 2007	43%	55%	52%	45%	58%	54%	52%	60%	58%
I 2008	44%	55%	52%	47%	57%	54%	53%	60%	58%
II 2008	46%	57%	54%	49%	60%	57%	55%	62%	60%
III 2008	46%	57%	54%	49%	59%	57%	56%	62%	60%
IV 2008	47%	58%	55%	50%	60%	57%	57%	63%	61%
V 2008	49%	59%	56%	51%	61%	58%	59%	63%	62%
VI 2008	51%	60%	57%	53%	62%	59%	61%	64%	63%
VII 2008	52%	60%	58%	55%	62%	60%	63%	65%	64%
VIII 2008	54%	61%	59%	56%	62%	61%	63%	65%	64%
IX 2008	55%	63%	61%	56%	65%	63%	63%	68%	67%
X 2008	56%	66%	64%	58%	69%	66%	66%	71%	70%
XI 2008	57%	68%	65%	59%	71%	68%	67%	73%	72%
XII 2008	56%	68%	65%	60%	71%	68%	67%	74%	72%
I 2009	59%	71%	67%	61%	72%	69%	68%	75%	73%
II 2009	61%	71%	68%	63%	73%	70%	70%	76%	74%
III 2009	62%	72%	69%	64%	74%	71%	71%	77%	75%
IV 2009	63%	71%	69%	65%	73%	71%	72%	76%	75%

V 2009	63%	71%	69%	65%	74%	71%	73%	77%	76%
VI 2009	63%	71%	69%	65%	74%	71%	73%	77%	76%
VII 2009	61%	71%	68%	63%	73%	70%	71%	76%	75%
VIII 2009	61%	71%	68%	63%	73%	71%	71%	76%	75%
IX 2009	61%	71%	69%	63%	74%	71%	71%	76%	75%
X 2009	62%	72%	69%	64%	75%	72%	73%	78%	76%
XI 2009	64%	73%	70%	65%	76%	73%	74%	79%	78%
XII 2009	65%	73%	71%	68%	77%	74%	77%	79%	79%
I 2010	65%	72%	70%	67%	75%	73%	77%	78%	78%
II 2010	65%	74%	71%	68%	76%	74%	77%	80%	79%
III 2010	66%	74%	72%	68%	78%	75%	78%	81%	80%
IV 2010	65%	74%	72%	68%	77%	74%	78%	80%	80%
V 2010	66%	74%	72%	69%	77%	75%	79%	80%	80%
VI 2010	66%	75%	72%	68%	78%	75%	78%	81%	80%
VII 2010	65%	73%	71%	67%	76%	74%	77%	79%	79%
VIII 2010	66%	74%	72%	68%	76%	74%	79%	79%	79%
IX 2010	68%	74%	72%	69%	77%	75%	79%	80%	80%
X 2010	67%	74%	72%	70%	77%	75%	79%	81%	81%
XI 2010	67%	75%	73%	69%	78%	76%	79%	82%	81%
XII 2010	67%	75%	73%	70%	78%	76%	80%	82%	81%
I 2011	66%	73%	71%	68%	76%	73%	78%	80%	79%
II 2011	66%	74%	72%	68%	76%	74%	79%	80%	80%
III 2011	66%	75%	72%	69%	77%	75%	80%	81%	81%
IV 2011	66%	75%	72%	70%	78%	75%	80%	82%	81%
V 2011	67%	75%	73%	70%	77%	75%	82%	82%	82%
VI 2011	68%	75%	73%	70%	77%	75%	82%	82%	82%
VII 2011	66%	73%	71%	70%	76%	74%	81%	80%	80%
VIII 2011	67%	73%	71%	70%	75%	73%	80%	79%	80%
IX 2011	67%	73%	71%	70%	75%	74%	81%	80%	81%
X 2011	67%	72%	71%	69%	75%	73%	81%	80%	80%
XI 2011	67%	73%	71%	70%	76%	74%	82%	81%	81%
XII 2011	66%	73%	71%	69%	76%	74%	81%	81%	81%

Tabela 12.4. Procenty osób mających doświadczenie pracy w kolejnych miesiącach badania, ze względu na typ miejscowości zamieszkania

miesiąc	etat				etat lub zlecenie				etat, zlecenie lub samozatrudnienie			
	Największe ośrodki akademickie	Pozostałe miasta na prawach powiatu	Pozostałe miejscowości	ogółem	Największe ośrodki akademickie	Pozostałe miasta na prawach powiatu	Pozostałe miejscowości	ogółem	Największe ośrodki akademickie	Pozostałe miasta na prawach powiatu	Pozostałe miejscowości	ogółem
I 2007	63%	58%	59%	61%	64%	58%	61%	62%	69%	60%	64%	66%
II 2007	64%	62%	60%	62%	67%	64%	61%	64%	71%	66%	65%	68%
III 2007	63%	63%	61%	62%	66%	64%	62%	64%	69%	67%	66%	68%
IV 2007	64%	64%	62%	63%	67%	65%	64%	65%	70%	69%	67%	69%
V 2007	63%	64%	62%	63%	67%	65%	64%	65%	70%	69%	67%	69%
VI 2007	62%	62%	61%	62%	65%	63%	63%	64%	69%	67%	67%	68%
VII 2007	64%	59%	63%	63%	66%	63%	65%	65%	70%	67%	69%	69%
VIII 2007	65%	57%	64%	63%	67%	63%	66%	66%	71%	67%	69%	70%
IX 2007	65%	62%	67%	66%	67%	66%	70%	68%	72%	71%	73%	73%
X 2007	67%	64%	68%	67%	69%	68%	70%	69%	75%	73%	74%	74%
XI 2007	67%	69%	69%	68%	70%	72%	73%	71%	75%	78%	77%	76%
XII 2007	67%	72%	69%	68%	70%	73%	73%	72%	76%	79%	77%	76%
I 2008	66%	69%	69%	68%	69%	70%	73%	71%	74%	74%	77%	75%
II 2008	68%	74%	70%	69%	71%	74%	74%	73%	76%	78%	78%	77%
III 2008	67%	76%	69%	69%	70%	76%	72%	71%	76%	82%	76%	76%
IV 2008	68%	74%	69%	69%	71%	75%	73%	72%	76%	80%	77%	77%
V 2008	68%	72%	71%	69%	70%	74%	73%	72%	76%	79%	77%	77%
VI 2008	69%	74%	72%	70%	71%	74%	74%	73%	77%	79%	79%	78%
VII 2008	68%	72%	73%	70%	72%	73%	75%	73%	77%	78%	79%	78%
VIII 2008	68%	72%	72%	70%	71%	74%	74%	72%	76%	78%	78%	77%
IX 2008	69%	69%	75%	71%	72%	70%	76%	73%	77%	74%	80%	78%
X 2008	71%	72%	75%	73%	74%	74%	77%	75%	78%	79%	82%	80%
XI 2008	71%	72%	76%	73%	74%	75%	78%	76%	79%	79%	82%	80%
XII 2008	69%	73%	75%	72%	73%	75%	79%	75%	78%	79%	83%	80%
I 2009	72%	74%	76%	74%	74%	76%	78%	76%	79%	78%	82%	80%
II 2009	72%	75%	77%	74%	75%	77%	80%	77%	80%	80%	83%	81%
III 2009	73%	76%	78%	75%	75%	77%	80%	77%	80%	80%	84%	82%
IV 2009	72%	75%	77%	75%	74%	77%	80%	77%	79%	80%	84%	81%
V 2009	72%	74%	77%	74%	75%	76%	79%	77%	80%	80%	84%	81%
VI 2009	71%	72%	78%	74%	74%	73%	80%	76%	79%	77%	84%	81%
VII 2009	71%	69%	76%	72%	74%	70%	77%	75%	78%	75%	82%	79%

VIII 2009	71%	69%	76%	72%	74%	71%	77%	75%	78%	76%	81%	79%
IX 2009	71%	68%	75%	72%	73%	71%	77%	75%	78%	75%	82%	79%
X 2009	71%	71%	76%	73%	74%	76%	77%	75%	79%	80%	82%	80%
XI 2009	71%	72%	77%	73%	75%	76%	79%	76%	80%	81%	83%	81%
XII 2009	72%	70%	78%	74%	76%	74%	80%	77%	81%	79%	84%	82%
I 2010	70%	73%	78%	73%	74%	76%	79%	76%	79%	80%	84%	81%
II 2010	72%	76%	77%	74%	75%	78%	79%	77%	80%	83%	84%	82%
III 2010	72%	76%	77%	74%	76%	79%	79%	77%	81%	84%	84%	83%
IV 2010	72%	75%	76%	74%	76%	77%	78%	77%	81%	83%	83%	82%
V 2010	72%	77%	76%	74%	76%	79%	78%	77%	81%	86%	83%	82%
VI 2010	72%	75%	76%	74%	75%	78%	78%	77%	81%	84%	83%	82%
VII 2010	70%	72%	75%	72%	74%	75%	77%	75%	79%	82%	82%	80%
VIII 2010	71%	72%	76%	73%	74%	74%	77%	75%	79%	80%	82%	80%
IX 2010	72%	69%	76%	73%	75%	71%	78%	76%	80%	78%	83%	81%
X 2010	72%	66%	76%	73%	76%	68%	78%	76%	81%	76%	83%	82%
XI 2010	72%	66%	77%	73%	75%	67%	79%	76%	81%	75%	84%	82%
XII 2010	72%	67%	76%	73%	75%	70%	79%	76%	81%	77%	84%	82%
I 2011	70%	64%	76%	72%	72%	67%	78%	74%	78%	74%	83%	80%
II 2011	71%	65%	76%	72%	73%	68%	78%	75%	79%	76%	83%	80%
III 2011	71%	66%	77%	73%	73%	69%	80%	76%	80%	77%	84%	81%
IV 2011	71%	67%	76%	73%	74%	70%	79%	76%	81%	79%	84%	82%
V 2011	72%	65%	76%	73%	74%	68%	79%	76%	81%	78%	84%	82%
VI 2011	72%	67%	76%	73%	75%	70%	78%	76%	82%	80%	84%	82%
VII 2011	72%	63%	73%	72%	74%	66%	76%	75%	81%	75%	82%	81%
VIII 2011	72%	67%	73%	72%	73%	68%	75%	74%	80%	78%	81%	80%
IX 2011	71%	65%	73%	72%	74%	67%	76%	74%	81%	76%	82%	81%
X 2011	70%	66%	73%	71%	73%	68%	76%	74%	81%	78%	82%	81%
XI 2011	71%	65%	74%	72%	73%	68%	77%	74%	81%	77%	84%	82%
XII 2011	70%	65%	75%	71%	72%	67%	78%	74%	80%	77%	85%	82%