

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Losy Zawodowe Absolwentów UJK

z rocznika 2012/2013

RAPORT

Opracowanie: dr Agata Szydlik-Leszczynska

Spis treści:

1. Wprowadzenie.
2. Uwarunkowania społeczno-gospodarcze kształcenia absolwentów szkół wyższych w regionie świętokrzyskim.
3. Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach.
 - 3.1. Podsumowanie wyników badań wśród absolwentów.
4. Opinia pracodawców na temat przygotowania i zatrudniania absolwentów UJK.
 - 4.1. Podsumowanie wyników badań wśród pracodawców.
5. Wnioski końcowe.
6. Rekomendacje.
7. Załącznik: Tabele zależności dla pytań skierowanych do absolwentów UJK.

1. Wprowadzenie

Poniższy raport jest drugim z kolei raportem opracowanym w oparciu o badania zrealizowane w ramach projektu „Edukacja dla rynku pracy” poświęcone badaniu losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, które mają stanowić podstawę do ciągłego monitoringu tych losów. W drugim cyklu badania zebrano opinie absolwentów rocznika 2012/2013 po sześciu miesiącach od ukończenia studiów oraz pracodawców z regionu świętokrzyskiego na temat przygotowania zawodowego absolwentów Uczelni i jakości kształcenia. Badanie losów zawodowych absolwentów realizowane jest w celu podniesienia skuteczności wejścia tej grupy społecznej w sposób trwały na rynek pracy. Nie można tego dokonać bez uwzględnienia sytuacji gospodarczej regionu, ponieważ przyczyny bezrobocia absolwentów tkwią nie tylko w systemie kształcenia, ale również po stronie gospodarki¹, która we współczesnym świecie staje się coraz bardziej dynamiczna i mało przewidywalna. W tym kontekście wydaje się, iż kształcenie kadr powinno mieć z jednej strony charakter ogólny w danej dziedzinie z uwzględnieniem pewnych prawidłowości i tendencji a z drugiej posiadać wymiar praktyczny, którego wymagają pracodawcy. Kształcenie powinno również uwzględniać kształtowanie postaw i umiejętności, dzięki którym osoby młode, przyszli pracownicy potrafili by w sposób elastyczny i samodzielny dostosować się do zachodzących zmian a w przypadku osób z wyższym wykształceniem również kreować nową rzeczywistość. Niebagatelne znaczenie ma kształtowanie postaw aktywnych, motywacji do pracy, w tym determinacji do znalezienia zatrudnienia oraz samozatrudnienia.

W badaniu udział wzięli absolwenci Uniwersytetu Jana Kochanowskiego (UJK), którzy ukończyli studia w 2013 roku i jednocześnie wyrazili zgodę na badanie. Opinie na temat przygotowania zawodowego oraz oceny jakości kształcenia mogli oni wyrazić wypełniając kwestionariusze ankiet zamieszczone na stronie internetowej Uczelni. Zgody na branie udziału w monitorowaniu losu absolwentów udzieliło 1677 osób wypełniając specjalne oświadczenie. W badaniach natomiast wzięło udział 669 osób, co stanowi 10,4% populacji absolwentów z badanego rocznika (Tabela 1). Odnosząc to do roku poprzedniego można dostrzec podwojenie udziału absolwentów w prowadzonych badaniach (w pierwszym cyklu badań kwestionariusze wypełniło 5,2% absolwentów z rocznika 2011/2012). Podkreślić należy, iż wzrost udziału absolwentów w badaniu było zasługą dużego zaangażowania w

¹ U. Jeruszka, *Metodologiczny aspekt badania zawodowych losów absolwentów szkół*, [w:] *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*, (red.) U. Jeruszka, IPiSS, Warszawa 2001, s. 17.

badania pracowników Akademickiego Biura Karier, którzy poprzez osobisty kontakt telefoniczny z absolwentami prosili o wypełnienie kwestionariuszy. Deklaracje absolwentów dotyczące udziału w badaniu nie przekładały się bowiem na ich udział rzeczywisty. Respondenci nie byli dobierani do badania pod względem pewnych kryteriów, jak np. wiek, płeć, ukończony kierunek studiów, posiadanie pracy lub nie itp., które byłyby odzwierciedleniem struktury badanej populacji. Udział w badaniu grupy docelowej jaką są absolwenci konkretnego rocznika Uczelni warunkowany był udzieleniem zgody na wypełnienie ankiety, dlatego też wyniki badań nie są reprezentatywne i nie można uogólniać ich na całą populację absolwentów badanego rocznika. Niemniej jednak wyniki badań stanowią cenne źródło informacji o sytuacji zawodowej absolwentów po sześciu miesiącach od zakończenia studiów i pozwalają zwrócić uwagę Władzom Uczelni na kwestie wymagające usprawnień. Aby uzyskać pełny obraz sytuacji należałoby uświadomić studentów o istotności prowadzonych analiz i doprowadzić do powszechności badań losów zawodowych absolwentów.

Rok akademicki 2012/2013 ukończyło 6406 osób. Dyplomy licencjackie (studia pierwszego stopnia) uzyskało w skali Uczelni 2355 osób na studiach stacjonarnych i 903 studentów studiów niestacjonarnych. Magisterium otrzymało 1470 studentów studiów stacjonarnych oraz 1012 osób studiujących niestacjonarnie. Słuchaczy studiów podyplomowych w roku akademickim 2012/2013 było 666. W sumie cała populacja generalna absolwentów obejmowała 6406 osób. Największy udział w badaniu wzięły osoby, które ukończyły studia licencjackie (15,8%) z przewagą absolwentów studiów stacjonarnych (16,7%).

Tabela 1: Udział procentowy ankietowanych absolwentów UJK ogółem ze względu na formę i poziom studiów w roku akademickim 2012/2013.

forma i poziom studiów	liczba absolwentów	liczba ankietowanych	udział ankietowanych
licencjackie ogółem:	3258	515	15,8%
stacjonarne	2355	394	16,7%
niestacjonarne	903	121	13,4%
magisterskie ogółem:	2482	133	5,4%
stacjonarne	1470	59	4,0%
niestacjonarne	1012	74	7,3%
licencjackie i magisterskie ogółem	5740	648	11,3%
podyplomowe	666	1	0,2%
bd.		20	
Ogółem	6406	669	10,4%

Najmniejszy odsetek osób biorących udział w badaniu pochodził spośród osób kończących studia podyplomowe (0,2%), była to zaledwie jedna osoba. Można zatem stwierdzić, że jej opinia miała znikomy wpływ na wyniki końcowe. Wyróżniając z populacji generalnej absolwentów Filii UJK (Tabela 2) widać, że odsetek tych absolwentów biorących udział w badaniu był wyższy niż w przypadku absolwentów badanego rocznika ogółem (15,4% wobec 10,4%), również z przewagą absolwentów studiów licencjackich (21,1%), zwłaszcza stacjonarnych (23,2%).

Tabela 2: Udział procentowy ankietowanych absolwentów Filii UJK ze względu na formę i poziom studiów w roku akademickim 2012/2013.

forma i poziom studiów	liczba absolwentów	liczba ankietowanych	odsetek ankietowanych
licencjackie ogółem:	691	146	21,1%
stacjonarne	474	110	23,2%
niestacjonarne	217	36	16,6%
magisterskie ogółem:	346	14	4,0%
stacjonarne	155	7	4,5%
niestacjonarne	191	7	3,7%
licencjackie i magisterskie ogółem:	1037	160	15,4%

Biorąc pod uwagę kierunki studiów (Tabela 3) widać przewagę udziału w badaniu odsetka osób, które ukończyły kierunki takie jak: Socjologia (29,4%), Bezpieczeństwo narodowe (26,5%), Praca socjalna (24,0%), czy też Zarządzanie (20,6%). Liczebnie z kolei dominowali absolwenci kierunku Pedagogika co było spowodowane największą liczbą tych absolwentów w ogółem – 255 osób (15,9% absolwentów tego kierunku). Są również kierunki, których absolwenci nie wypełnili kwestionariuszy ankiet i w związku z tym, w grupie badawczej nie znaleźli się ich reprezentanci. Do kierunków tych należą: Biotechnologia, Fizyka, Informatyka, Ochrona środowiska, Ratownictwo medyczne, Zdrowie publiczne i Rosjoznawstwo i w związku z tym badania nie uwzględniają ich opinii.

Tabela 3: Udział procentowy ankietowanych absolwentów UJK ogółem wg kierunków studiów w roku akademickim 2012/2013.

lp.	kierunek studiów	liczba absolwentów	liczba ankietowanych	udział ankietowanych
1	Administracja	196	23	11,7%
2	Bezpieczeństwo narodowe	49	13	26,5%
3	Biologia	139	7	5,0%
4	Biotechnologia	46		0,0%
5	Chemia	164	20	12,2%
6	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	72	1	1,4%
7	Edukacja artystyczna w zakresie sztuki plastycznej	42	4	9,5%
8	Edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej	45	1	2,2%
9	Ekonomia	376	54	14,4%
10	Filologia ogółem	169	10	5,9%
11	Filologia polska	207	19	9,2%
12	Fizjoterapia	276	20	7,2%
13	Fizyka	8		0,0%
14	Geografia	152	2	1,3%
15	Historia	124	8	6,5%
16	Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo	84	8	9,5%
17	Informatyka	24		0,0%
18	Logistyka	115	5	4,3%
19	Matematyka	70	4	5,7%
20	Ochrona środowiska	93		0,0%
21	Pedagogika ogółem	1604	255	15,9%
22	Pielęgniarstwo	304	3	1,0%
23	Politologia	205	21	10,2%
24	Położnictwo	118	4	3,4%
25	Praca socjalna	25	6	24,0%
26	Ratownictwo medyczne	60		0,0%
27	Rosjoznawstwo	4		0,0%
28	Socjologia	34	10	29,4%
29	Stosunki międzynarodowe	131	3	2,3%
31	Zarządzanie	720	148	20,6%
32	Zdrowie publiczne	84		0,0%
	Ogółem	5740	648	11,3%

W przypadku absolwentów Filii UJK największy udział w badaniu wzięli absolwenci kierunków: Socjologia (29,4%) i Bezpieczeństwo narodowe (26,5%), natomiast nawet jednej wypełnionej ankiety nie udało się uzyskać od absolwentów Historii i Filologii obcej (Tabela 4).

Tabela 4: Udział procentowy ankietowanych absolwentów Filii UJK wg kierunków studiów w roku akademickim 2012/2013.

lp.	kierunek studiów	liczba absolwentów	liczba ankietowanych	odsetek ankietowanych
1	Bezpieczeństwo narodowe	49	13	26,5%
2	Ekonomia	103	20	19,4%
3	Filologia obca ogółem	38	0	0,0%
4	Filologia polska	49	2	4,1%
5	Historia	28	0	0,0%
6	Pedagogika ogółem	504	93	18,5%
7	Socjologia	34	10	29,4%
8	Stosunki międzynarodowe	131	3	2,3%
9	Zarządzanie	101	19	18,8%
	Ogółem	1037	160	15,4%

W badaniach wzięli udział również pracodawcy z regionu świętokrzyskiego, którzy wypowiedzieli się na temat zatrudniania absolwentów UJK i wyrażali opinie na temat ich przygotowania do pracy. Badania realizowane były w oparciu o kwestionariusz ankiety zamieszczony na portalu Akademickiego Biura Karier UJK, które to Biuro było koordynatorem realizowanych badań wśród pracodawców i wyżej wspomnianych absolwentów. Badania wśród pracodawców zlecono firmie zewnętrznej, która dobrała pracodawców do badania w trojaki sposób. Po pierwsze docierano do firm z Rankingu 100 największych firm w Świętokrzyskiem z ostatnich lat. Po drugie do grupy badawczej zaliczono firmy, z którymi Uniwersytet współpracował w ramach projektu „Edukacja dla rynku pracy”, i w których to firmach odbywały się praktyki studentów i staże absolwentów UJK. Ostatnim kryterium doboru, które stosowała firma realizująca badanie był dobór losowy firm z terenu województwa, które nie znalazły się w dwóch powyższych grupach. W sumie udało się dotrzeć do 300 firm, natomiast uzyskano odpowiedzi od 236, spośród których 106 zatrudnia absolwentów UJK, 130 natomiast nie.

2. Uwarunkowania społeczno-gospodarcze kształcenia absolwentów szkół wyższych w regionie świętokrzyskim.

Współczesny rozwój gospodarczy koncentruje się wokół zasobów niematerialnych, w tym zwłaszcza zasobów wiedzy, technologii, szeroko rozumianych innowacji. Poszukiwania możliwości zaspokojenia różnorodnych potrzeb społecznych wymagają takiej kombinacji zasobów, aby nastąpił proces możliwie efektywnego ich wykorzystania, a także znalezienia przewag konkurencyjnych. Kluczowym staje się nie tylko poszukiwanie nowości w obszarze technologii, ale również takich zmian społecznych, które staną się katalizatorem rozwoju i przyniosą dodatnie efekty w postaci wzrostu zamożności społeczeństwa, ale także przyczynią się do rozwiązywania wielu kwestii społecznych. W tradycyjnym postrzeganiu innowacji koncentrowano się na ich technicznej stronie, kreując głównie nowe produkty, procesy czy technologie, rzadziej nowe rozwiązania organizacyjne. Współcześnie coraz częściej możemy mówić o społecznym wymiarze innowacji jako o pewnym zjawisku czy procesie, który stanowi sumę zmian społecznych będących czynnikami postępu, modernizacji, które w synergiczny sposób uzupełniają i współtworzą zmiany technologiczne. Innowacje społeczne mogą stanowić nowe zorganizowanie rynku pracy (np. home office), wytwarzanie nowych typów więzi społecznych do jakich należy budowa społeczeństwa sieciowego, usprawnienie procesów zarządzania i komunikacji między ludźmi. Kluczową rolę w tworzeniu nowoczesnej gospodarki przypisuje się uczelniom wyższym, które nie tylko dostarczają kapitał ludzki na potrzeby regionalnej gospodarki, ale również odgrywają istotną rolę w kreowaniu kadr potencjalnych przedsiębiorców i liderów lokalnych. W związku z tym istotne jest takie kształtowanie oferty edukacyjnej aby odpowiadała ona na potrzeby przedsiębiorstw regionu, ale także aby uczelnie wyposażały studentów w kompetencje niezbędne do podejmowania ryzyka związanego z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Jak słusznie zauważa A. Nowakowska „(...) potrzeba tworzenia nowych idei i pomysłów innowacyjnych wymusza lepsze przygotowanie intelektualne i uzbrojenie w wiedzę i zdolności do jej tworzenia. Jak w wielu procesach ewolucyjnych, widać tu samonapędzający się, kumulacyjny proces przemian, który ostatecznie doprowadził do nadania wiedzy i innowacji rangi samodzielnego i podstawowego czynnika wytwórczego. W konsekwencji współczesna gospodarka otrzymała miano gospodarki opartej na wiedzy, w której „miękkie” czynniki stały się głównym motorem rozwoju społeczno-gospodarczego”².

² A. Nowakowska, *Regionalny wymiar procesów innowacji*, wyd. UŁ, Łódź 2011, s.31-32

Polska gospodarka charakteryzuje się dualnością rozwoju. Z jednej strony polega on na zastosowaniu tradycyjnych technik i technologii z niskim nasyceniem kapitału i ta część gospodarki zgłasza popyt na tradycyjne kwalifikacje i oczekuje szybkiego, dość pasywnego dostosowania pracobiorców do wymogów pracodawców. Z drugiej strony występuje niewielki, kilkuprocentowy udział tzw. przemysłów kreatywnych, które oczekują wysokich kompetencji i nowatorskiego podejścia do kształtowania rzeczywistości gospodarczej. Działalność kreatywna koncentruje się głównie na obszarach metropolitalnych nasyconych wiedzą, technologią, informacją i wysokim potencjałem zmian. Te przestrzenie, o określonym potencjale intelektualnym i instytucjonalnym, zyskują coraz większego znaczenia w stymulowaniu rozwoju gospodarczego. Ocena przygotowania zawodowego absolwentów szkół wyższych do wejścia i poruszania się na współczesnym rynku pracy, mimo zwiększania się mobilności czynników wytwórczych (w tym czynnika pracy), musi uwzględniać uwarunkowania regionalnej gospodarki, a co za tym idzie struktury popytu na pracę.

Województwo świętokrzyskie charakteryzuje się niskim stopniem urbanizacji, posiada tylko jedno miasto na prawach powiatu, lokujące się w grupie miast 200 tys. (Kielce), co wpływa na niską chłonność rynku pracy na tym terenie. W warunkach postępujących procesów metropolizacji przestrzeni, która generuje innowacje i przyciąga kapitał tworzący warunki do rozwoju przedsiębiorstw niska atrakcyjność świętokrzyskiego rynku pracy powoduje nasilanie się procesów migracyjnych poza województwo, w tym zagranicę, młodych zasobów pracy.

W strukturze gospodarki regionu dominują małe (w tym mikro) podmioty gospodarcze działające na potrzeby rynku lokalnego z niewielkimi powiązaniem z rynkiem zagranicznym. Niski poziom dochodów gospodarstw domowych stanowi zaś istotną barierę dla pobudzania popytu rynkowego i rozwoju przedsiębiorstw. Niekorzystna jest również struktura tych dochodów, polegająca na znacznym udziale źródeł niezarobkowych, jak renty, emerytury i zasiłki. Województwo świętokrzyskie otoczone jest sześcioma województwami: mazowieckim, podkarpackim, małopolskim, śląskim, łódzkim i lubelskim z największymi aglomeracjami w Polsce – warszawską, śląską, łódzką i krakowską³. Region położony jest w niewielkiej odległości od silnych ośrodków rozwoju społeczno-gospodarczego o znaczeniu krajowym. Taka lokalizacja stanowi pewną szansę, ale także tworzy zagrożenia dla rozwoju województwa świętokrzyskiego, związane z silnym oddziaływaniem ośrodków metropolitalnych i potęgowaniem zjawiska wmywania zasobów, w tym zwłaszcza zasobów

³ www.stat.gov.pl

pracy kwalifikowanej. Absolwenci świętokrzyskich szkół średnich podejmują studia poza regionem, po których nie wracają, zaś ci, którzy podjęli studia w świętokrzyskich uczelniach poszukują zatrudnienia poza województwem. Negatywne procesy demograficzne mają charakter dość trwały, potwierdzają to także dane z ostatnich lat (patrz Tabela 5).

Negatywnym skutkiem tego procesu jest erozja zasobu regionalnego kapitału ludzkiego, co w istotny sposób obniża konkurencyjność województwa na tle kraju (w corocznym rankingu atrakcyjności inwestycyjnej województw publikowanego przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową świętokrzyskie zajmuje odległe 13, 14 lokaty). Dodatkowym niekorzystnym czynnikiem jest relatywnie niski poziom zatrudnienia w przedsiębiorstwach (Tabela 6) oraz stały wysoki poziom bezrobocia, zwłaszcza strukturalnego, utrzymujący się w powiatach skarżyskim, koneckim, ostrowieckim i starachowickim. Województwo należy do najslabiej zurbanizowanych w kraju. Sieć osadniczą stanowi 31 miast oraz 2490 miejscowości wiejskich, powierzchnia świętokrzyskiego stanowi 3,7 % obszaru kraju – 15 pozycja przed opolskim. Istotną barierą w rozwoju przedsiębiorstw (zwłaszcza przemysłowych, które generują największy popyt na pracę dając szansę na zagospodarowanie młodych osób na rynku pracy) jest znaczący udział powierzchni o szczególnych walorach przyrodniczych prawnie chronionych. Stanowi ona aż 66% powierzchni całego województwa (1 miejsce w kraju).

Tabela 5: Ruch ludności w województwie świętokrzyskim w latach 2012-2014

OKRESY PERIODS A -analogiczny okres roku poprzedniego = 100 B -okres poprzedni = 100		Ludność	Małżeństwa	Urodzenia żywe	Zgony	niemowląt	Przyrost naturalny	Małżeństwa	Urodzenia żywe	Zgony	niemowląt	Przyrost naturalny	
													w liczbach bezwzględnych
2012	I–XII	1273995	6820	11510	13957	41	-2447	5,4	9,0	10,9	3,6	-1,9	
2013	I–XII	1268239	5844	10720	14193	52	-3473	4,6	8,4	11,2	4,9	-2,7	
	A	99,5	85,7	93,1	101,7	126,8	x	x	x	x	x	x	
2013	I-III	1271900	382	2661	3926	4	-1265	1,2	8,4	12,3	1,5	-4,0	
	IV-VI	1270263	1577	2567	3553	20	-986	5,0	8,1	11,2	7,8	-3,1	
	VII-IX	1269212	2799	2984	3205	12	-221	8,8	9,4	10,1	4,0	-0,7	
	X-XII	1268239	1086	2508	3509	16	-1001	3,4	7,9	11,1	6,4	-3,2	
2014	I-III	1266698	448	2590	3480	11	-890	1,4	8,2	11,0	4,3	-2,8	
	IV-VI	x	x	x	x	x	
	A	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	B	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

Źródło: Biuletyn statystyczny Województwa Świętokrzyskiego za II kwartał 2014 roku, Urząd Statystyczny w Kielcach

Tabela 6: Wybrane dane o województwie świętokrzyskim z lat 2012-2014.

OKRESY PERIODS A - analogiczny okres roku poprzedniego = 100 B - okres poprzedni = 100		Ludność w tys.	Podmioty gospodarki narodowej w tys.	Bezrobotni zarejestrowani			Stopa bezrobocia zarejestrowanego w %	Oferty pracy	Bezrobotni zareje- strowani na 1 ofertę pracy	Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw	
				w tys.	A	B				w tys.	A
2012	I-XII	1274,0	108,1	86,7	104,2	x	16,0	x	x	117,1	100,5
2013	I-XII	.	109,9	90,1	103,9	x	16,5	x	x	115,9	98,9
2013	IV	.	108,5	88,8	105,0	96,5	16,3	3201	55	115,3	99,2
	V	.	108,9	86,2	104,6	97,1	15,9	2227	60	115,0	99,0
	VI	1270,3	109,3	84,2	104,7	97,7	15,6	2946	48	114,9	98,5
	VII	.	109,6	85,0	105,8	100,9	15,7	1963	73	115,6	99,2
	VIII	.	109,8	85,5	105,3	100,6	15,8	2179	55	115,7	99,5
	IX	1269,2	109,9	86,2	107,3	100,9	15,9	1858	92	115,3	99,2
	X	.	109,8	85,7	107,2	99,5	15,8	1542	95	115,6	99,5
	XI	.	109,9	87,9	106,5	102,6	16,1	1445	100	115,1	99,6
	XII	1268,2	109,9	90,1	103,9	102,5	16,5	1014	149	114,3	99,7
2014	I	.	109,7	94,7	102,2	105,0	17,1	2015	100	114,3	99,0
	II	.	109,7	94,3	101,0	99,6	17,1	4159	51	113,6	98,6
	III	1266,7	109,8	90,6	98,5	96,1	16,5	3310	60	113,5	98,3
	IV	.	109,7	86,1	97,0	95,0	15,8	3714	51	113,1	98,0
	V	.	110,0	82,3	95,5	95,6	15,2	2839	46	112,3	97,6
	VI	.	110,0	79,5	94,4	96,7	14,8	2172	47	112,1	97,5

Źródło: Biuletyn statystyczny Województwa Świętokrzyskiego za II kwartał 2014 roku, Urząd Statystyczny w Kielcach.

Województwo świętokrzyskie ma wyraźną specjalizację gospodarczą w zakresie branży rolno-spożywczej i przemysłu, szczególnie mineralnego i wyrobów z metali (w tym branża odlewnicza). W regionie istnieją perspektywy dalszego rozwoju tych branż, a także budowlanej. Branże zakorzenione w regionie, dzięki wsparciu ich dalszego rozwoju w kierunku generowania wyższej niż dotychczas wartości dodanej mogą stać się motorem rozwoju województwa. Struktura gospodarki regionu jest niekorzystna z punktu widzenia produktywności branż, co przekłada się na niskie PKB, które dopiero w roku 2008 osiągnęło poziom 80% średniej krajowej. Dane w kolejnych latach pokazują jednak spadek poniżej tego poziomu. Struktura WDB (wartość dodana brutto) odślania niską efektywność rolnictwa – mimo dużego udziału tego sektora w zatrudnieniu wytwarza on niewielką wartość dodaną. Spada także udział usług w strukturze WDB, co jest tendencją niekorzystną. Dominują tutaj głównie proste usługi dla ludności. Do pozytywów należy zaliczyć tendencje wzrostowe PKB do roku 2008 i stosunkowo dobrą pozycję gospodarczą województwa na tle innych regionów ściany wschodniej. Województwo świętokrzyskie należy do najmniejszych i najsłabiej rozwiniętych w Polsce. Należy także do grupy 20 najsłabiej rozwiniętych regionów Unii Europejskiej. Przedsiębiorstwa przemysłowe obecne w regionie należą do sektora niskiej techniki. W ciągu kilku ostatnich lat zaobserwować można spadek udziału świętokrzyskiego w tworzeniu PKB na poziomie krajowym – jeszcze w latach 2007-2008 PKB województwa stanowiło 2,7% PKB krajowego, w roku 2012 było to jedynie 2,4%. Świadczy to o spadku znaczenia gospodarczego województwa na tle pozostałych województw polskich. Ponadto pogłębiają się kłopoty ekonomiczne lokalnych firm, które zmuszone są do ograniczania działalności i redukcji zatrudnienia (patrz Tabela 6). W związku z tym absolwenci, w tym uczelni wyższych, mają dodatkowe trudności w znalezieniu zatrudnienia na terenie województwa.

Jeżeli chodzi o liczbę podmiotów gospodarki narodowej na 10 000 mieszkańców województwo plasuje się sporo poniżej średniej krajowej, ale przewyższa średnią w województwach Polski Wschodniej. Świadczy to o tym, że mieszkańcy województwa są bardziej przedsiębiorczy od województw ściany wschodniej, ale na tle kraju jest to nadal niska skłonność do zakładania przedsiębiorstw. Dotyczy to również studentów i absolwentów szkół wyższych⁴. Największa liczba podmiotów gospodarczych występuje w powiatach kieleckim, skarżyskim i ostrowieckim. Obszary koncentracji pokrywają się częściowo z zakresem terytorialnym specjalnych stref ekonomicznych w województwie, w szczególności

⁴ M.Matusiak, *Raport z analizy gospodarki województwa świętokrzyskiego na potrzeby aktualizacji Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego*, Poznań 2011

Specjalnej Strefy Ekonomicznej Starachowice i Skarżyskiej Strefy Gospodarczej. Na terenie województwa działa także Tarnobrzeska Strefa Ekonomiczna. W regionie niewiele jest przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym, które często są nośnikiem wiedzy i technologii oraz tworzą popyt na kadry wysokokwalifikowane. Analiza przestrzenna pod kątem specjalizacji gospodarczych wskazuje, że przemysł rozwija się w północnej części województwa, a rolnictwo dominuje w części południowej i wschodniej. Mimo wysokiego udziału w zatrudnieniu, są to sektory o słabej wydajności. Poziom tej specjalizacji w niewielkim stopniu zmienia się w czasie. Obydwie podstawowe specjalizacje gospodarcze województwa świętokrzyskiego należą do branż niskoinnowacyjnych, mają jednak potencjał w zakresie zwiększania wartości dodanej. Obecnie województwo sprzedaje głównie nieprzetworzone produkty rolne oraz surowce dla branży budowlanej. Działania z zakresu podnoszenia wartości dodanej powinny prowadzić do rozwoju zakładów przetwórczych w obu branżach oraz lokalizacji maksymalnej liczby ogniw łańcucha wartości w regionie. Innym ważnym trendem jest zwiększające się uznanie dla możliwości powstawania innowacji w sektorach tradycyjnych, gdzie zarówno w sektorze budownictwa, jak i produkcji rolno-spożywczej pojawiają się nowe i innowacyjne metody produkcji i technologie, a także nowe techniki zarządzania i organizacji pracy. Można tu wymienić np. żywność ekologiczną czy budownictwo pasywne i zrównoważone. Ich rozwój wpisuje się w propozycje Komisji Europejskiej dotyczące tzw. strategii inteligentnej specjalizacji (*smart specialization strategies*). Kierunkiem rozwoju województwa powinno więc być podnoszenie innowacyjności i wartości dodanej w branżach tradycyjnie obecnych w regionie. Rozwija się tu także działalność targowa. Targi Kielce są drugim co do wielkości (po Poznaniu) ośrodkiem w Polsce, z infrastrukturą dostosowaną do potrzeb m.in. branży budowlanej. Jest to jednak branża mocno zależna od kondycji gospodarki i podatna na kryzysy⁵.

⁵ Zob. M. Matusiak, *Raport z analizy gospodarki województwa świętokrzyskiego na potrzeby aktualizacji Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego*, Poznań 2011

3. Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach

W tej części raportu zaprezentowano wyniki badań zrealizowanych wśród absolwentów UJK.

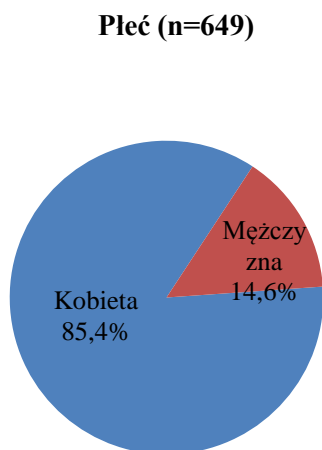
Badania te polegały na zebraniu opinii tych absolwentów na kwestie dotyczące:

- 1) Jakości kształcenia oraz przygotowania zawodowego pod kątem wejścia na rynek pracy. Absolwenci wyrażali swoje opinie na temat wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych nabytych w trakcie studiów oraz szans i barier dotyczących wejścia na rynek pracy i rozwoju ich kariery zawodowej.
- 2) Wyboru miejsca poszukiwania pracy, zarówno w ujęciu przestrzennym (miasto, wieś, małe miejscowości - miasteczka), jak również rodzaju instytucji (firmy prywatne, instytucje z sektora publicznego) czy też preferowanego stanowiska pracy.
- 3) Wymaganych przez pracodawców kwalifikacji, cech i umiejętności.
- 4) Formy prawnej świadczenia pracy oraz poziomu oczekiwanych wynagrodzeń.

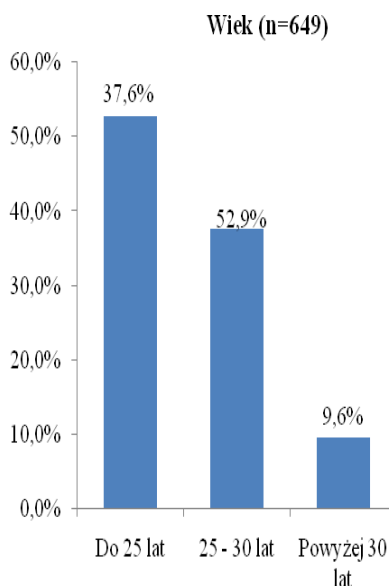
Zaprezentowano również odpowiedzi absolwentów w zależności od wybranych czynników, takich jak płeć, wiek, miejsce zameldowania, uzyskanie doświadczenia zawodowego w trakcie studiów czy też posiadanie pracy (tabele zależności dla pytań skierowanych do absolwentów UJK zamieszczono w Załączniku). W tekście opracowania odwołania do tabel z załącznika podane są z literą Z.

W badaniach poświęconych losom zawodowym absolwentów udział wzięło zdecydowanie więcej absolwentek. Ponad 85% osób, które wypełniły kwestionariusze ankiet to kobiety, mężczyźni stanowili niecałe 15% (Wykres 1). Wśród badanych dominowały osoby młode do 25 roku życia (52,9%), populacja osób 25-30 lat stanowiła 37,6% badanych, zaś osoby powyżej 30 roku życia 9,6% respondentów (Wykres 2).

Wykres 1: Płeć respondentów



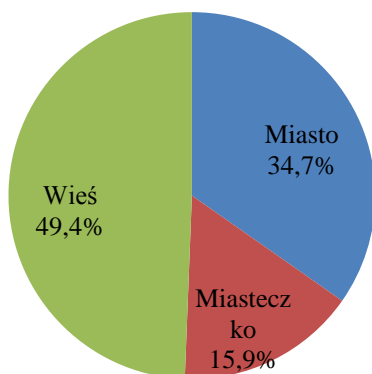
Wykres 2: Wiek respondentów



Wśród badanych znaczący udział mieli mieszkańcy wsi – 49,4% oraz miast – 34,7% , udział mieszkańców miasteczek był na poziomie 15,9% (Wykres 3). Studenci ci rekrutują się głównie z terenu województwa świętokrzyskiego. Po ukończeniu studiów nadal są zameldowani w miejscu rodzinnym – 83,5% badanych (co nie wyklucza miejsca poszukiwania i znalezienia miejsca pracy gdzie indziej). W przypadku 16,5% miejsce zameldowania po studiach jest inne niż rodzinne (Wykres 4).

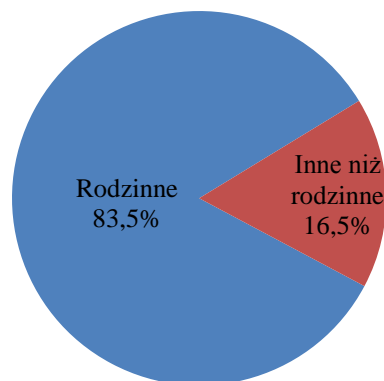
Wykres 3: Miejsce zameldowania w trakcie studiów

Miejsce stałego zameldowania w trakcie studiów (n=648)



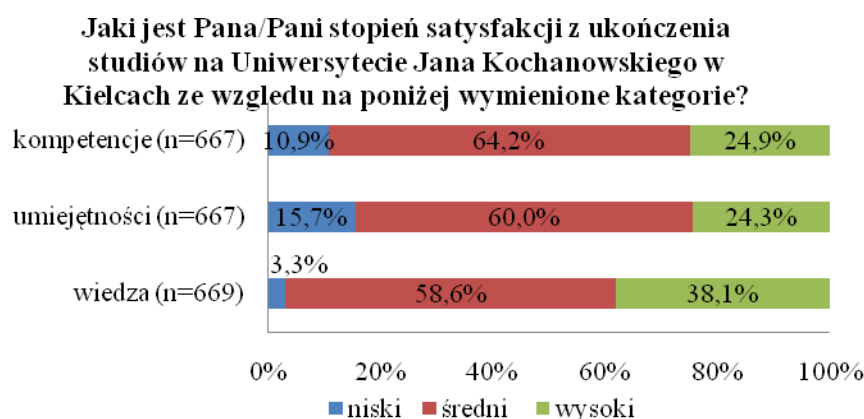
Wykres 4: Miejsce zameldowania po ukończeniu studiów

Miejsce stałego zameldowania po ukończeniu studiów (n=643)



Badani absolwenci zostali zapytani o subiektywną ocenę ich satysfakcji z ukończenia studiów na UJK w oparciu o trzy kategorie (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne). Te same kategorie brane są pod uwagę w tworzeniu kart przedmiotów według wytycznych Krajowych Ram Kwalifikacji. Generalnie dominującymi odpowiedziami w każdej z wymienionych kategorii był poziom średni (Wykres 5). Najlepiej oceniono poziom wiedzy, następnie kompetencji a w dalszej kolejności poziom uzyskanych umiejętności. W przypadku wiedzy swoją satysfakcję z uzyskanego jej poziomu w trakcie studiów badani ocenili jako wysoką – 38,1%, bądź średnią – 58,6% odpowiedzi, jako niską jedynie 3,3% odpowiedzi. W ocenie kompetencji społecznych uzyskano 64,2% ocen średnich, 24,9% - wysokich, zaś 10,9% niskich. Nieco gorzej absolwenci ocenili nabyte umiejętności. 60% badanych określiło poziom nabytych umiejętności w trakcie studiów jako średni, 24,3% jako wysokie, zaś 15,7% osób nisko oceniło te umiejętności.

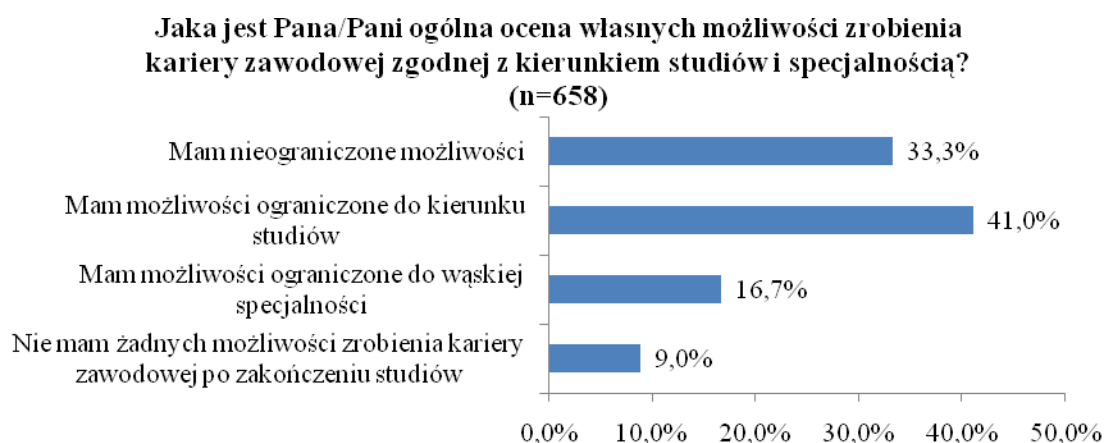
Wykres 5: Poziom satysfakcji z ukończenia studiów na UJK w Kielcach



Swoją satysfakcję z ukończenia studiów na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, zarówno pod względem wiedzy, umiejętności, jak i uzyskanych kompetencji społecznych zdecydowanie lepiej oceniają osoby powyżej 30 roku życia. W tej grupie wiekowej, w porównaniu do osób młodszych, przeważają odpowiedzi wysokie a mniej jest odpowiedzi na poziomie średnim i niskim. Interesujące jest również to, iż lepsze opinie na temat własnej satysfakcji wyrażają osoby, które zdobyły w trakcie studiów doświadczenie zawodowe w porównaniu do osób, które tego doświadczenia nie zdobyły. Można zatem przypuszczać, iż osoby bez doświadczenia mają wyższe oczekiwania co do wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, natomiast po konfrontacji z rzeczywistością gospodarczą (zdobywając doświadczenie) okazuje się, że uzyskane efekty kształcenia są satysfakcjonujące (Tabela 1.Z).

Z punktu widzenia rozwoju zawodowego i weryfikacji rynkowej wyboru kierunku studiów istotne było pytanie o ogólną ocenę własnych możliwości zrobienia kariery zawodowej zgodnie z kierunkiem studiów i specjalnością (Wykres 6). Jedna trzecia badanych określiła te możliwości jako nieograniczone, co z perspektywy sytuacji na rynku pracy można określić tę grupę jako dużą. 41% badanych określiło, iż ma ograniczone możliwości do kierunku studiów, kolejne 16,7% uważa, iż możliwości te ograniczają się do wąskiej specjalności. Jednocześnie 9% badanych przejawia postawy pesymistyczne, twierdząc, iż nie mają żadnych możliwości zrobienia kariery zawodowej po zakończeniu studiów. Może to świadczyć o barierach rodzinno-finansowych, błędnych wyborach kierunków studiów lub pasywnych postawach względem rzeczywistości społeczno-gospodarczej i rynku pracy, który wymaga elastycznego podejścia do poszukiwania i podejmowania zatrudnienia (elastyczność zawodowa, kwalifikacyjna i przestrzenna).

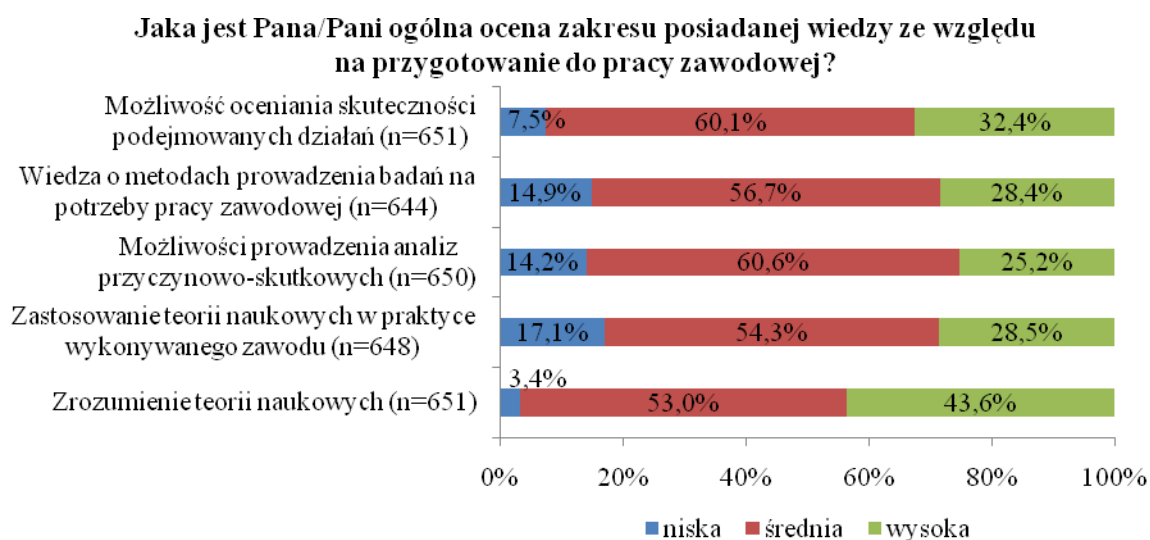
Wykres 6: Ogólna ocena możliwości zrobienia kariery zawodowej w opinii absolwentów



Kobiety w porównaniu do mężczyzn w większym stopniu dostrzegają ograniczenie możliwości zrobienia kariery zawodowej do kierunku studiów. Na brak jakichkolwiek możliwości zrobienia kariery zawodowej po zakończeniu studiów w największym stopniu zwracają uwagę absolwenci w przedziale wiekowym 25-30 lat, na nieograniczone możliwości z kolei osoby powyżej 30 roku życia oraz posiadające doświadczenie zawodowe zdobyte w trakcie studiów (Tabela 8.Z).

Badanych poproszono o bardziej szczegółową ocenę uzyskanej wiedzy ze względu na jej użyteczność/przydatność w pracy zawodowej (Wykres 7). Stosunkowo najlepiej absolwenci ocenili zrozumienie teorii naukowych – 43,6% odpowiedziało, iż w stopniu wysokim zrozumieli teorie, dalsze 53% oceniło, że zrozumiało teorie naukowe w stopniu średnim, zaś 3,4% badanych stwierdziło, iż ich nie zrozumiało. Respondenci na średnim poziomie oceniają możliwości oceny przez nich skuteczności podejmowanych działań, 32,4% badanych oceniła te możliwości jako wysokie, 60,1% jako średnie, zaś 7,5% jako niskie. W dalszej kolejności znalazła się wiedza o metodach prowadzenia badań na potrzeby pracy zawodowej. Wysoko oceniło ją 25,2% badanych, średnio 60,6% osób, natomiast 14,2% poziom takiej wiedzy określiło jako niski. Najmniej wskazań wysokich, ponieważ 25,2%, znalazło się w przypadku możliwości prowadzenia analiz przyczynowo-skutkowych (ważnych z punktu widzenia podejmowania różnych decyzji), z kolei najwięcej niskich (17,1%) w przypadku zastosowania teorii naukowych w praktyce wykonywanego zawodu.

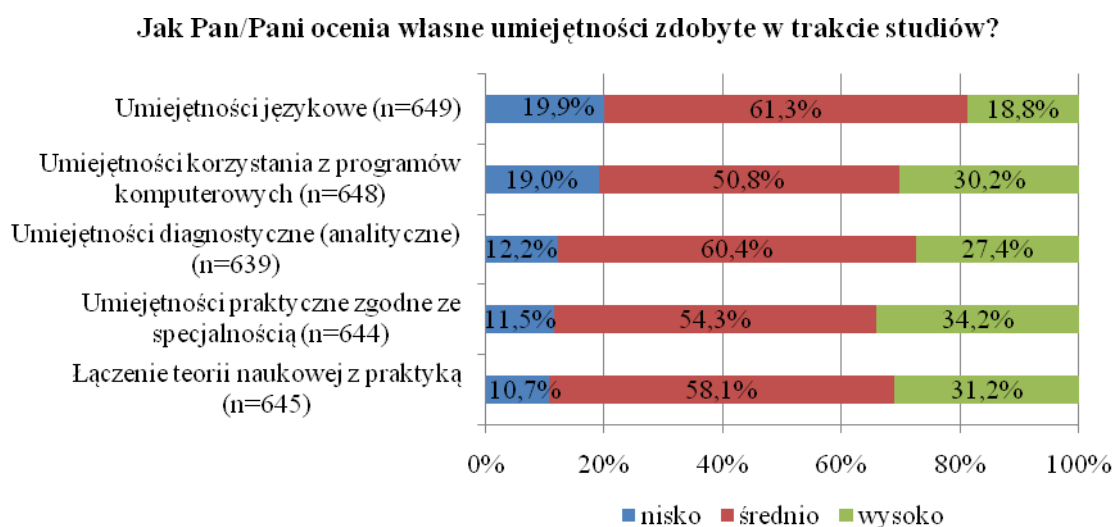
Wykres 7: Ogólna ocena zakresu posiadanej wiedzy ze względu na przygotowanie do pracy zawodowej



Osoby po 30 roku życia, w porównaniu do młodszych grup wiekowych, podały więcej odpowiedzi wysokich dla każdego rodzaju posiadanej wiedzy poddanego ocenie ze względu na przygotowanie do pracy zawodowej (zrozumienie teorii naukowych, zastosowanie teorii naukowych w praktyce wykonywanego zawodu, możliwości prowadzenia analiz przyczynowo-skutkowych, itd.). Podobna sytuacja występuje w przypadku osób, które zdobyły doświadczenie zawodowe. Przy każdym rodzaju wiedzy widać, iż więcej odpowiedzi wysokich udzieliły osoby z doświadczeniem, natomiast u osób bez doświadczenia dominują odpowiedzi średnie. Również absolwenci, którzy już pracują, wyżej oceniają swoje możliwości oceniania skuteczności podejmowanych działań od absolwentów, którzy pracy jeszcze nie posiadają (Tabela 2.Z).

Badanie uwzględniało również określenie zdobytych w trakcie studiów umiejętności (Wykres 8). Absolwenci najwyżej ocenili posiadane umiejętności praktyczne zgodne ze studiowaną specjalnością (34,2% badanych określiła je jako wysokie, dalsze 54,3% osób jako średnie, natomiast 11,5% jako niskie) oraz umiejętności łączenia teorii naukowej z praktyką (31,2% badanych oceniła te umiejętności wysoko, 58,1% jako średnie, zaś 10,7% jako niskie). W dalszej kolejności znalazły się umiejętności diagnostyczne i analityczne. Wysoko oceniło je 27,4% badanej populacji, średnio - 60,4%, nisko natomiast 12,2% osób. Najniżej respondenci ocenili swoje umiejętności językowe oraz umiejętności korzystania z programów komputerowych, przy czym więcej wskazań wysokich przypisano umiejętnościom komputerowym.

Wykres 8: Ocena własnych umiejętności zdobytych w trakcie studiów

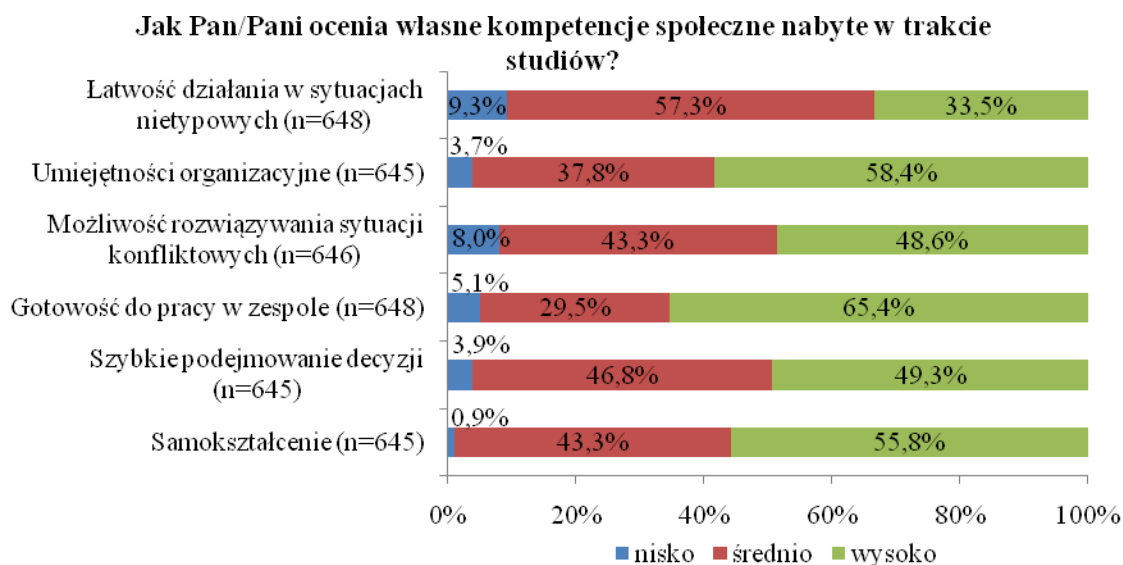


Mężczyźni zdecydowanie lepiej oceniają swoje umiejętności diagnostyczne zdobyte w trakcie studiów, oceny wysokie i średnie rozkładają się u nich po równo, natomiast u kobiet dominują oceny średnie. Osoby powyżej 30 roku życia najlepiej oceniają swoje umiejętności łączenia teorii naukowej z praktyką oraz umiejętności diagnostyczne (analityczne), z kolei umiejętności korzystania z programów komputerowych i umiejętności językowe zdobyte w trakcie studiów najlepiej oceniają osoby młode do 25 roku życia, u których w tych obszarach jest najwięcej wskazań wysokich (Tabela 3.Z). Osoby, które zdobyły doświadczenie zawodowe w trakcie studiów oraz osoby pracujące podczas badania wyżej oceniają swoje umiejętności praktyczne zgodne ze specjalnością oraz umiejętności diagnostyczne w porównaniu do osób nieposiadających doświadczenia zawodowego i niepracujących. Dodatkowo absolwenci z doświadczeniem wyżej oceniali umiejętności łączenia teorii naukowej z praktyką.

Badani absolwenci wysoko ocenili nabyte kompetencje społeczne (Wykres 9) a wśród nich najwyżej gotowość do pracy w zespole. W opinii 65,4% badanych postawa ta została ukształtowana w trakcie studiów na wysokim poziomie (na średnim - 29,5% absolwentów, natomiast niską gotowość do pracy w zespole zadeklarowało 5,1% badanych). Nieco niżej, ale również wysoko oceniono zdolności organizacyjne i samokształcenie (wysokie wskazania odpowiednio w 58,4% i 55,8% odpowiedziach). Na dalszych pozycjach znalazły się szybkie podejmowanie decyzji (49,3% wskazań wysokich) oraz możliwości rozwiązywania sytuacji konfliktowych (48,6% badanych wysoko ocenia własne możliwości w tym zakresie). Najniżej oceniono łatwość działania w sytuacjach nietypowych, jedynie 33,5% osób podało, że posiada taką łatwość na wysokim poziomie. We współczesnym świecie mamy i coraz częściej

będziemy mieć do czynienia z sytuacjami nietypowymi, dlatego opinie te nie są zadowolające. Pamiętać należy jednak, że na łatwość taką składa się wysoki poziom wiedzy, umiejętności, ale również doświadczenie zawodowe, którego osoby młode nie mają lub mają jedynie niewielkie. Można powiedzieć, że swego rodzaju intuicji i swobody w tym zakresie nabywa się z czasem.

Wykres 9: Ocena własnych kompetencji społecznych zdobytych w trakcie studiów

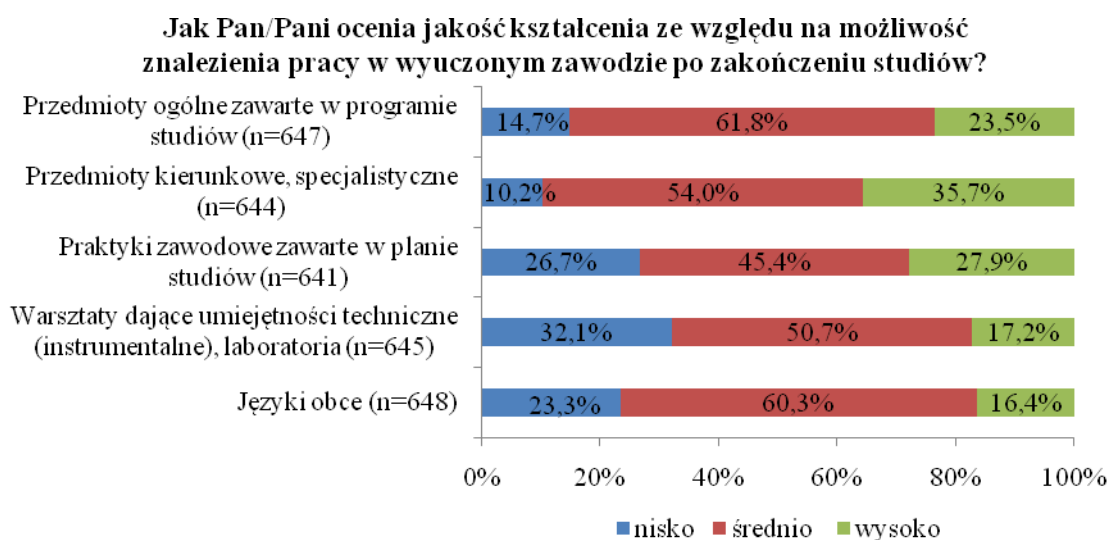


Osoby powyżej 30 roku życia wyżej od pozostałych grup wiekowych oceniły (podały najwięcej wskazań wysokich) takie kompetencje społeczne nabyte w trakcie studiów jak: samokształcenie, szybkie podejmowanie decyzji, gotowość do pracy w zespole a także możliwość rozwiązywania sytuacji konfliktowych (Tabela 4.Z). Jeżeli chodzi o odpowiedzi absolwentów dotyczące kompetencji społecznych w zależności od miejsca zameldowania w trakcie studiów to okazało się, iż przy każdej kompetencji najwięcej wskazań wysokich udzieliły osoby zameldowane na stałe w mieście, przy czym w przypadku samokształcenia, szybkiego podejmowania decyzji i możliwości rozwiązywania sytuacji konfliktowych odpowiedzi pozostałych osób były podobne i rozkładały się mniej więcej po równo między odpowiedziami średnimi i wysokimi, natomiast w przypadku gotowości do pracy w zespole i umiejętności organizacyjnych jak już wcześniej wspomniano najwięcej wskazań wysokich było wśród osób pochodzących z miasta, następnie ze wsi a osoby zameldowane w miasteczku najniżej oceniły te kompetencje. W opinii badanych najwięcej łatwości działania w sytuacjach nietypowych (najwięcej wskazań wysokich) uzyskały osoby zameldowane w mieście, następnie w miasteczku i na wsi, przy czym najwięcej wskazań średnich podały osoby młode pochodzące ze wsi. Na możliwość rozwiązywania sytuacji konfliktowych oraz

umiejętności organizacyjne więcej wskazań wysokich było w przypadku osób, które jako miejsce stałego zameldowania po ukończeniu studiów podały miejsce rodzinne. Należy jednak pamiętać, iż miejsce stałego zameldowania nie jest równoznaczne z miejscem zamieszkania i pracy, zwłaszcza w tak krótkim okresie jakim jest sześć miesięcy od momentu zakończenia studiów. Na wyższe kompetencje w obszarze samokształcenia i łatwości działania w sytuacjach nietypowych wskazały osoby, które zdobyły doświadczenie zawodowe podczas studiów. Podobnie jak w przypadku osób zameldowanych na stałe w mieście, osoby, które pracują wszystkie kompetencje podane w katalogu oceniły lepiej (więcej wskazań wysokich) niż osoby, które jeszcze nie mają pracy.

Absolwentów zapytano również o ocenę jakości kształcenia z punktu widzenia możliwości znalezienia zatrudnienia w wyuczonym zawodzie po zakończeniu studiów (Wykres 10). Badani najwyżej ocenili przydatność zajęć z zakresu przedmiotów kierunkowych, specjalistycznych (35,7% oceniło je wysoko, 54% średnio, zaś 10,2% nisko). Pozytywnie badani ocenili również przedmioty ogólne zawarte w programie studiów (23,5% badanych oceniła je wysoko, 61,8% wystawiła ocenę średnią, co w sumie daje 85,3% odpowiedzi). W dalszej kolejności znalazły się praktyki zawodowe wynikające z planu studiów, gdzie dominowały odpowiedzi średnie (45,4%), natomiast odpowiedzi niskie i wysokie rozłożyły się mniej więcej po równo (26,7% i 27,9%). Dość krytycznie z kolei badani wypowiadali się na temat kształcenia praktycznego – nabywania umiejętności technicznych (instrumentalnych) oraz kształcenia w laboratoriach – niskie oceny wystawiło 32,1% osób (wysokie 17,2% badanych, 50,7% oceniło to kształcenie na poziomie średnim). Nieco lepszą opinię respondenci posiadali na temat jakości kształcenia w zakresie języków obcych (23,3% ocen niskich, wysokich natomiast zaledwie 16,4%).

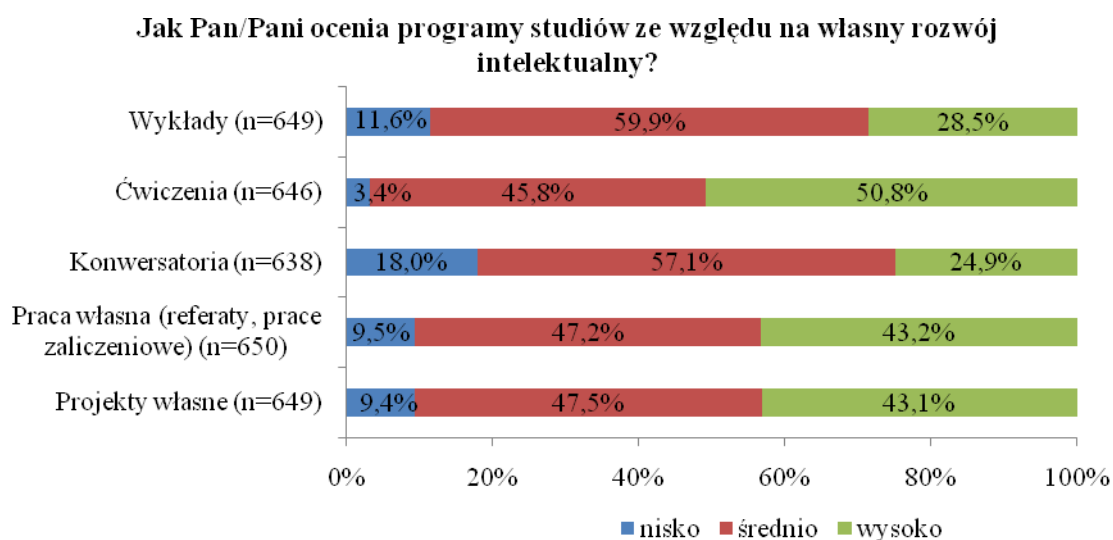
Wykres 10: Ocena jakości kształcenia ze względu na możliwość znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie



Jeżeli chodzi o ocenę jakości kształcenia ze względu na możliwość znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie po zakończeniu studiów to absolwenci powyżej 30 roku życia oraz absolwenci, którzy zdobyli doświadczenie zawodowe w trakcie studiów najlepiej ocenili przedmioty ogólne oraz przedmioty kierunkowe, specjalistyczne i praktyki zawodowe zawarte w programie studiów (Tabela 5.Z). Można przypuszczać, iż osoby starsze i z doświadczeniem bardziej doceniają użyteczność wiedzy czy umiejętności dostarczanych im w takiej postaci, ponieważ mieli oni już możliwość odniesienia ich do warunków rynkowych. Dla młodych bez doświadczenia wiele kwestii z kolei ma charakter wirtualny i pozostaje w sferze wyobraźni.

Badani wypowiadali się również na temat programów studiów ze względu na możliwości własnego rozwoju intelektualnego (Wykres 11). Najlepiej wypadły zajęcia w ramach ćwiczeń, gdzie 50,8% badanych oceniło je wysoko (45,8% średnio, zaś 3,4% nisko). Dość wysoko oceniono pracę własną (referaty, prace zaliczeniowe) i własne projekty jako rozwijające intelektualnie (ponad 43% badanych oceniła obie te formy wysoko oraz ponad 47% jako średnio rozwijające intelektualnie). Najmniej rozwijające w opinii absolwentów okazały się konwersatoria i wykłady (odpowiednio 18,0%, 11,6% ocen słabych).

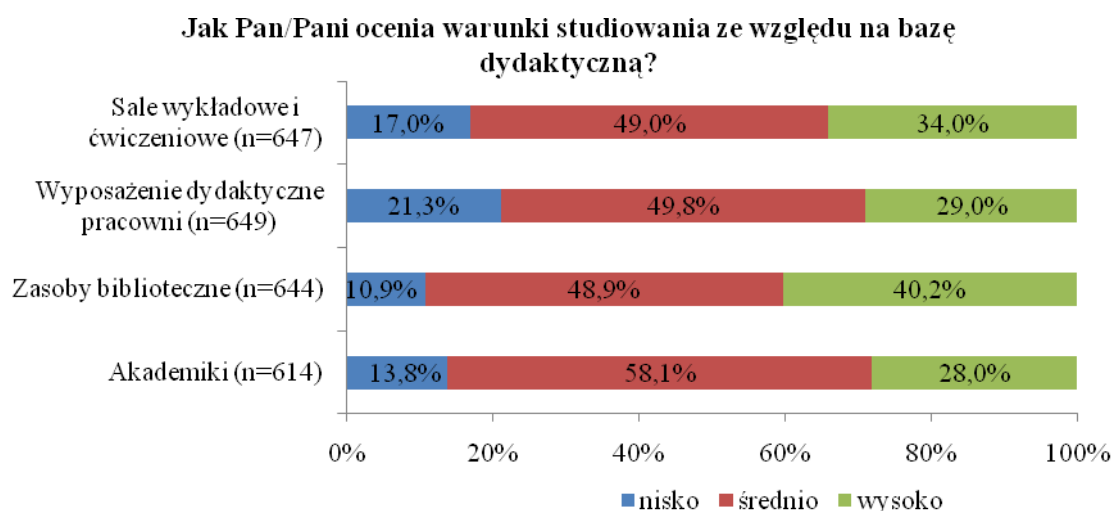
Wykres 11: Ocena programów studiów ze względu na własny rozwój intelektualny absolwentów



Kobiety lepiej oceniają programy studiów ze względu na własny rozwój intelektualny w postaci ćwiczeń, pracy własnej (projektów, referatów, prac zaliczeniowych) niż mężczyźni. U kobiet jest więcej wskazań wysokich, natomiast u mężczyzn przeważają odpowiedzi średnie. Formy takie jak wykłady, ćwiczenia i praca własna w postaci referatów i prac zaliczeniowych wyżej została oceniona przez osoby w wieku powyżej 30 lat. Z kolei przez osoby, które po zakończeniu studiów nadal są zameldowane w miejscu rodzinnym, wyżej zostały ocenione takie rozwiązania jak własne projekty, referaty i prace zaliczeniowe (Tabela 6.Z). Ciekawe jest to, iż osoby, które zdobyły doświadczenie zawodowe podczas studiów oraz posiadają pracę wyżej oceniają wykłady (więcej wskazań wysokich) ze względu na własny rozwój intelektualny, niż osoby, które nie mają doświadczenia i pracy (tutaj dominują wskazania średnie).

Absolwenci wyrażali również opinie na temat bazy dydaktycznej. Generalnie oceniona została ona przez nich raczej średnio (Wykres 12). Najwyżej oceniono zasoby biblioteczne (40,2% wskazań wysokich i 48,9% średnich). W dalszej kolejności znalazły się sale dydaktyczne i akademiki. Najsłabiej oceniono wyposażenie dydaktyczne pracowni, gdzie było 21,3% wskazań negatywnych.

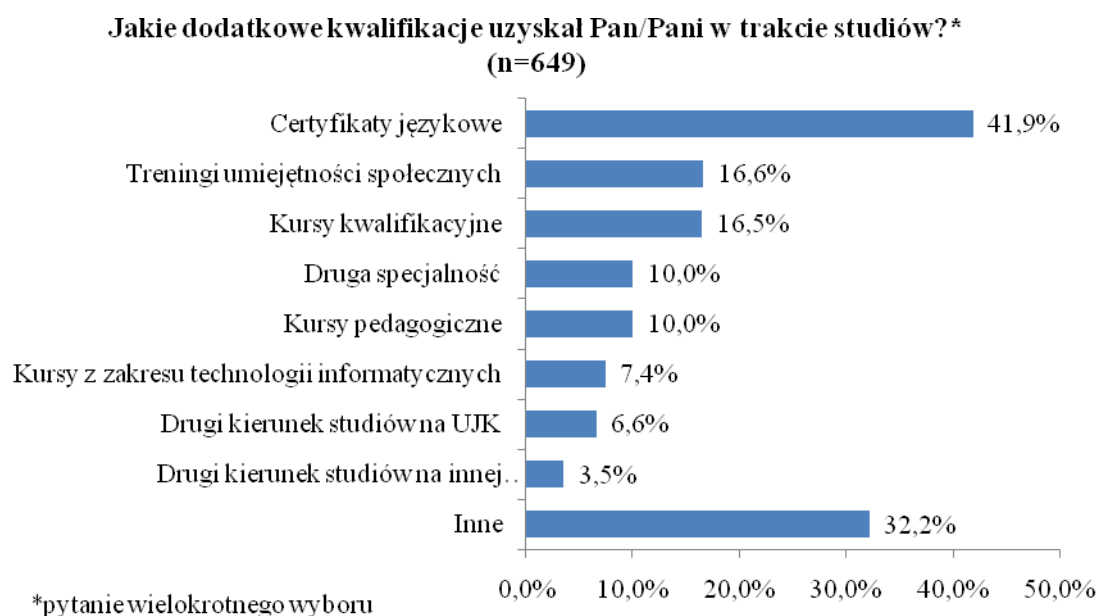
Wykres 12: Ocena bazy dydaktycznej Uczelni



Jeżeli chodzi o ocenę warunków studiowania ze względu na bazę dydaktyczną z punktu widzenia płci to okazało się, iż wyposażenie dydaktyczne pracowni oraz sale wykładowe i ćwiczeniowe wyżej zostały ocenione przez mężczyzn, w przypadku kobiet z kolei dominowały wskazania średnie (Tabela 7.Z). Sale wykładowe i ćwiczeniowe oraz wyposażenie dydaktyczne pracowni wyżej zostały również ocenione przez absolwentów powyżej 30 roku życia.

Respondenci wypowiedzieli się również na temat dodatkowych kwalifikacji uzyskanych w trakcie studiów. Z podanego katalogu odpowiedzi mogli zaznaczyć więcej niż jedną (Wykres 13). Okazało się, iż najwięcej badanych uzyskało certyfikaty językowe (41,9%), w dalszej kolejności wymieniono treningi umiejętności społecznych (16,6%) i kursy kwalifikacyjne (16,5%). Badani wskazali także na studiowanie drugiej specjalności i odbycie kursów pedagogicznych (po 10% badanych na każdą odpowiedź). Poza tym młodzi odbywali kursy z zakresu technologii informatycznych (7,4% badanych), uczęszczali na drugi kierunek studiów w UJK (6,6%) oraz studiowali drugi kierunek w innej uczelni (3,5% osób). Na uzyskanie innych, nie wymienionych w kafeterii kwalifikacji, wskazało 32,2% badanych.

Wykres 13: Dodatkowe kwalifikacje uzyskane przez absolwentów w trakcie studiów

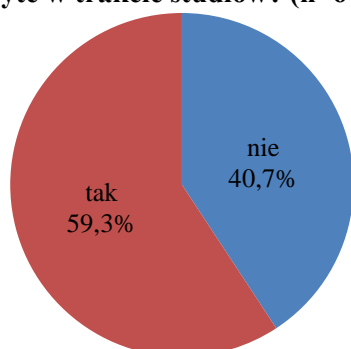


Jeżeli chodzi o dodatkowe kwalifikacje uzyskane przez respondentów w trakcie studiów to więcej kobiet niż mężczyzn oraz osób młodych do 25 roku życia uczestniczyło w kursach pedagogicznych. Zdecydowanie więcej osób do 25 roku życia a w dalszej kolejności osoby między 25 a 30 rokiem życia uzyskało certyfikaty językowe oraz uczestniczyło w treningach umiejętności społecznych. Analizując odpowiedzi osób ze względu na miejsce zameldowania w trakcie studiów okazało się, iż certyfikaty językowe, drugą specjalność i kursy komputerowe w większym stopniu realizowały osoby zameldowane w mieście (certyfikaty językowe również relatywnie dużo osób ze wsi), natomiast w kursach kwalifikacyjnych największy był udział osób pochodzących z miasteczek (Tabela 10.Z).

Blisko 60% badanych zdobyło doświadczenie zawodowe w trakcie studiów (Wykres 14). W zdecydowanej większości doświadczenie to posiadają osoby powyżej 30 roku życia (Tabela 9.Z). Były to różne formy aktywności (Wykres 15). Najwięcej badanych wskazało na praktyki zawodowe – 65,3%, dalsze 33,7% podejmowała pracę zawodową. Udział w wolontariacie zadeklarowało 27,9%, zaś 22,5% wskazało na staż.

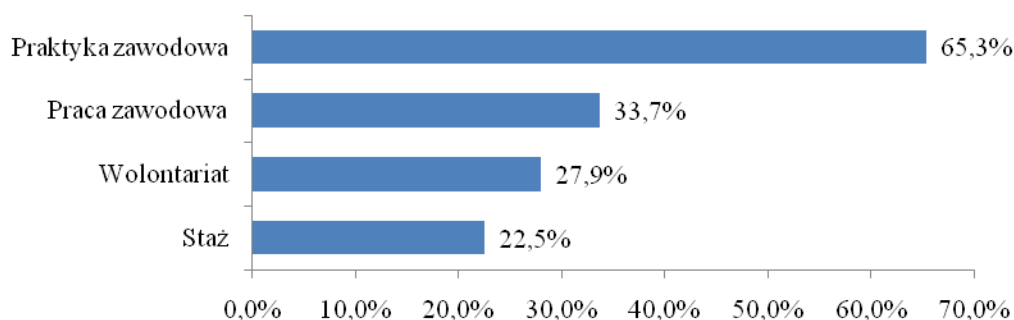
Wykres 14: Doświadczenie zawodowe zdobyte przez absolwentów w trakcie studiów

Czy ma Pan/Pani doświadczenie zawodowe zdobyte w trakcie studiów? (n=648)



Wykres 15: Rodzaj doświadczenia zawodowego zdobytego przez absolwentów w trakcie studiów

Doświadczenie zdobyte w trakcie studiów* (n=383):

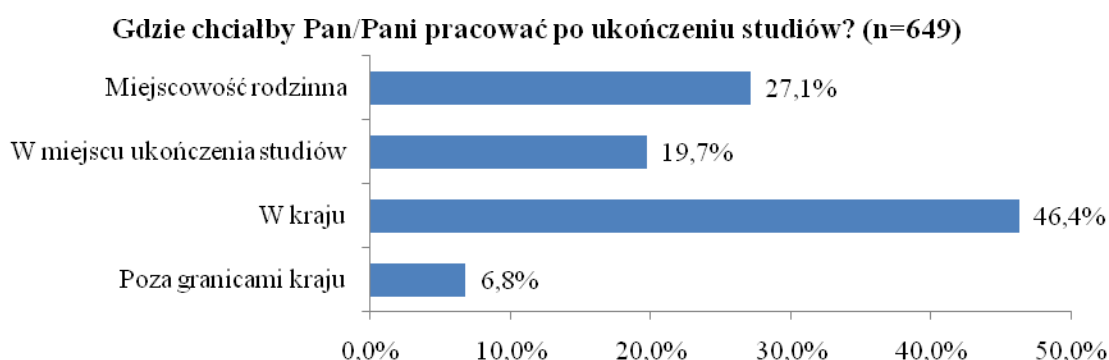


*pytanie wielokrotnego wyboru

Jeżeli chodzi o doświadczenie zawodowe, to kobiety w zdecydowanej większości realizowały praktyki zawodowe, natomiast mężczyźni wykonywali pracę zawodową (Tabela 11.Z). Absolwenci do 25 roku życia uczestniczyli głównie w praktykach zawodowych, natomiast osoby po 30 roku życia przede wszystkim pracowały zawodowo (podobnie jak osoby pochodzące z miasta), natomiast w najmniejszym stopniu zdobywali doświadczenie w charakterze wolontariatu.

Uczestnicy badania poproszeni zostali o określenie najbardziej pożądanego przez nich miejsca pracy po ukończeniu studiów (Wykres 16). Najwięcej osób zadeklarowało chęć pracy w kraju (46,4%), duża część planowała poszukiwanie zatrudnienia w miejscowości rodzinnej – 27,1% odpowiedzi, 19,7% osób zainteresowana była podjęciem zatrudnienia w miejscu ukończenia studiów, zaś 6,8% osób deklarowało poszukiwanie pracy za granicą.

Wykres 16: Planowane miejsce zatrudnienia



Kobiety zdecydowanie częściej po zakończeniu studiów preferowały poszukiwanie pracy w miejscowości rodzinnej, z kolei więcej mężczyzn było skłonnych do wyjazdu za granicę w celu poszukiwania pracy. W miejscowości rodzinnej częściej planowały zostać osoby po 30 roku życia, natomiast w kraju osoby do 25 a następnie do 30 roku życia (Tabela 12.Z). Spośród absolwentów, którzy chcieliby po zakończeniu studiów pracować w miejscowości rodzinnej, większość posiadała już pracę.

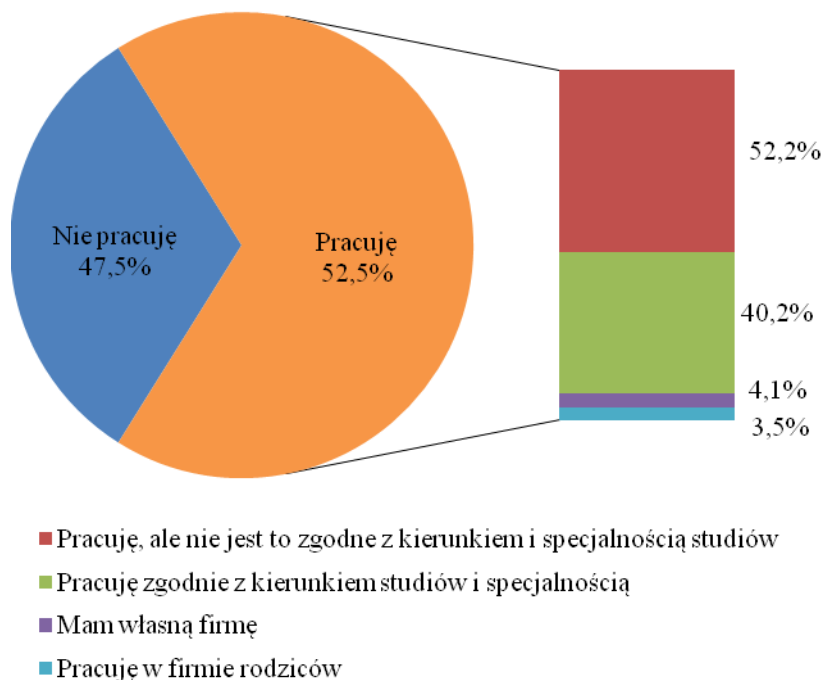
Wśród badanych niewiele ponad połowa pracowała (52,5%), pozostali deklarowali, iż pracy nie posiadają (47,5%) (Wykres 17). Im absolwenci byli starsi, tym więcej spośród nich pracowało (Tabela 13.Z). Większość osób, które zdobyły doświadczenie w trakcie studiów, sześć miesięcy po obronie posiadało pracę, z kolei osoby bez doświadczenia zawodowego przeważały wśród absolwentów, którzy pracy jeszcze nie mieli.

Pracujący absolwenci w większości przypadków podawali, że pracują niezgodnie z kierunkiem i specjalnością studiów (52,2% odpowiedzi), w dalszej kolejności znalazły się osoby, których praca zgodna jest z kierunkiem studiów i specjalnością (40,2%). Zdecydowanie mniej osób podało, iż prowadzi własną firmę (4,1%), następnie pracuje w firmie rodziców (3,5%) (Wykres 17).

Pracujące kobiety oraz pracujące osoby z miasta częściej wykonywały zawód zgodny z ukończonym kierunkiem studiów. Absolwenci po 30 roku życia, także absolwenci posiadający doświadczenie zawodowe zdobyte w trakcie studiów oraz ci, którzy podczas studiów zameldowani byli w mieście oraz po zakończeniu studiów zameldowani byli w mieście rodzinnym częściej pracowali zgodnie z kierunkiem studiów i specjalnością, natomiast pracujący absolwenci do 25 i do 30 roku życia i absolwenci bez doświadczenia zawodowego w większym stopniu pracowali niezgodnie z kierunkiem i specjalnością studiów. Osoby z miasteczek częściej pracowały w firmie rodziców (Tabela 14.1.Z).

Wykres 17: Aktualna sytuacja zawodowa absolwentów

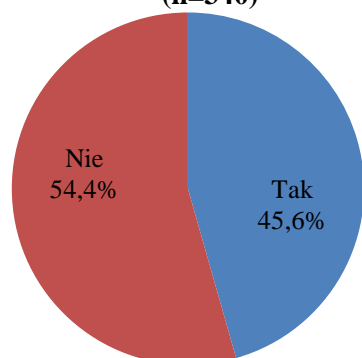
Jaka jest Pana/Pani obecna sytuacja zawodowa? (n=649)



Wykonywany zawód w większości wypadków nie był zgodny z ukończonym kierunkiem studiów (54,4% odpowiedzi). Pozostałe 45,6% badanych pracowało w wyuczonym zawodzie (Wykres 18).

Wykres 18: Zgodność wykonywanego zawodu przez pracujących absolwentów z ukończonym kierunkiem studiów

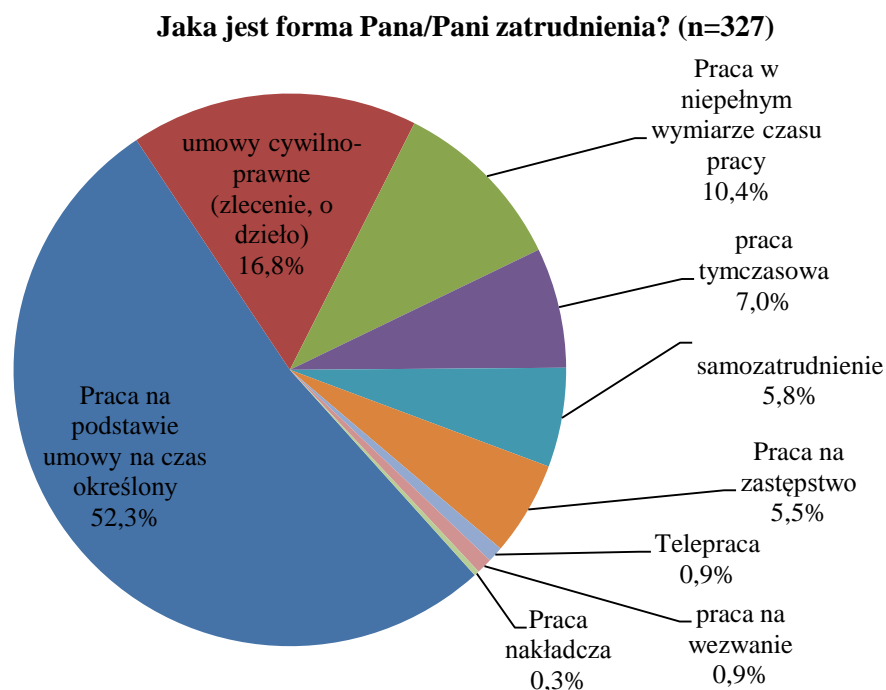
Czy wykonywany zawód jest zgodny z ukończonym kierunkiem studiów? (n=340)



Z punktu widzenia możliwości ulokowania się osób młodych na rynku pracy interesujące są formy zatrudnienia pracujących absolwentów. Z katalogu możliwych odpowiedzi respondenci mogli wybrać formy zatrudnienia ich dotyczące. Zabrakło tutaj

odpowiedzi „inne”, z możliwością uzupełnienia innych form, co być może spowodowało, że część osób nie wypowiedziała się na ten temat (13 zatrudnionych osób) (Wykres 19).

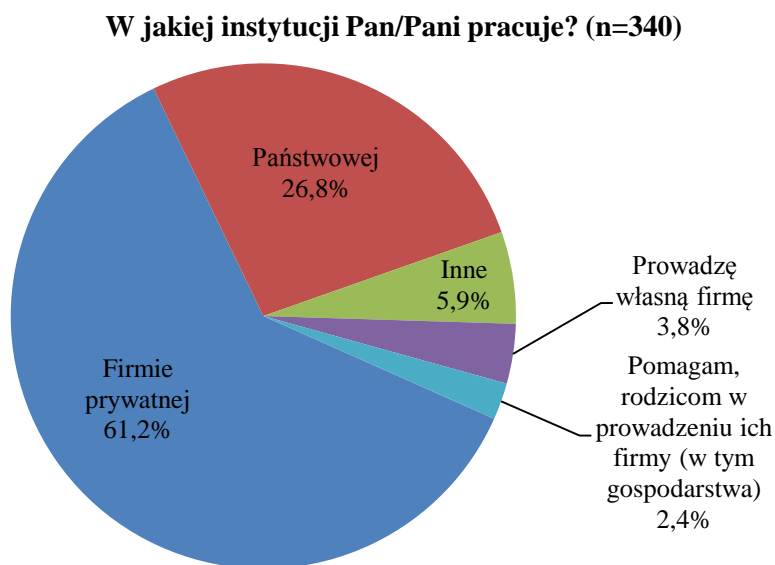
Wykres 19: Forma zatrudnienia pracujących absolwentów



Większość pracujących absolwentów (53,3%) zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas określony. Dalsze 16,8% to osoby zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych (o dzieło i zlecenia), kolejne 10,4% wykonywało pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, natomiast 7% badanych wykonywało pracę tymczasową. Samozatrudnienie deklarowało 5,8% osób, zaś pracę na zastępstwo świadczyło 5,5% badanych. Pozostałe formy tj. telepraca, praca na wezwanie i praca nakładcza stanowiły łącznie 2,1%. Deklarowane formy zatrudnienia przez absolwentów nie odbiegały zasadniczo od trendów na rynku pracy. Generalnie osoby młode, z niewielkim doświadczeniem, muszą liczyć się z dużymi trudnościami jeżeli chodzi o stabilizację zatrudnienia. Duża część pracodawców traktuje te osoby (nie są one zaliczane do tzw. personelu kluczowego) jako „bufor” kosztów – w przypadku spadku rentowności są one w pierwszej kolejności zwalniane. Dla pracodawcy minimalizowane jest w ten sposób ryzyko rynkowe i ryzyko związane z nietrafioną decyzją zatrudnienia absolwenta. Mężczyźni oraz osoby zameldowane w trakcie studiów w mieście, następnie na wsi częściej zatrudnieni byli na podstawie umowy na czas określony (Tabela 14.1.Z).

W większości przypadków absolwenci zatrudnieni byli w firmach prywatnych – 61,2% odpowiedzi (Wykres 20). Na pracę w instytucji państwowej wskazało 26,8% respondentów. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej zadeklarowało 3,8% osób, zaś 2,4% badanych pomagało rodzicom w prowadzeniu firmy lub gospodarstwa, na inne miejsca pracy wskazało 5,9% badanych.

Wykres 20: Miejsce pracy absolwentów

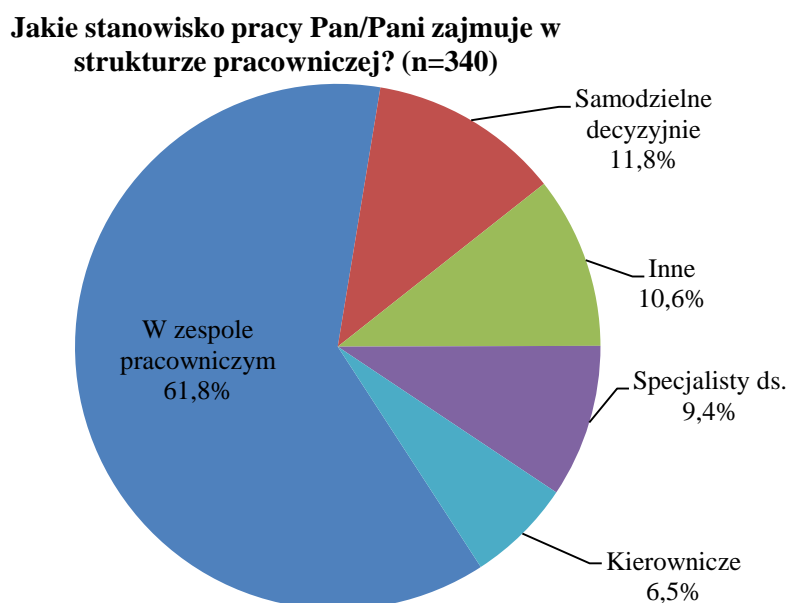


Wybranie w zdecydowanej większości sektora prywatnego jako miejsca znalezienia zatrudnienia wynika ze struktury zarówno polskiej jak i regionalnej gospodarki – to firmy prywatne w znakomitej większości tworzą PKB. Wysoki popyt na kadry kwalifikowane zgłaszany przez firmy prywatne świadczy o chłonności danego rynku na absolwentów, a także o innowacyjności firm. Zatrudnienie w sektorze publicznym dotyczy i tak znacznej części absolwentów – są to zarówno instytucje związane z edukacją, kulturą, ale także w znacznym stopniu administracją. Świadczyć to może o zbyt małym w stosunku do podaży popycie na pracę wysoko kwalifikowaną zgłaszanym przez regionalne firmy.

Absolwenci do 25 roku życia oraz bez doświadczenia zawodowego częściej podejmowali pracę w firmach prywatnych, natomiast kobiety, absolwenci powyżej 30 roku życia, także ci absolwenci, którzy w trakcie studiów zameldowani byli na wsi i po studiach zameldowani w mieście rodzinnym zdecydowanie częściej pracowali w instytucjach państwowych (Tabela 14.1.Z).

Pracujących absolwentów zapytano również o zajmowane przez nich stanowisko (Wykres 21). Większość osób zajmowała stanowiska w zespole pracowniczym (61,8%), 11,8% badanych zadeklarowało, że zajmuje samodzielne ze względu na decyzyjność stanowisko pracy, 9,4% osób zajmowało stanowisko specjalisty, zaś 6,5% respondentów obejmowało stanowiska kierownicze. Na inne wskazało 10,6% osób. Im mniejsze doświadczenie zawodowe tym niższa pozycja w hierarchii organizacyjnej, stąd większość absolwentów zajmowała stanowiska w zespole pracowniczym, na uwagę zasługuje jednak fakt, iż dość dużo absolwentów zajmowało stanowiska specjalisty oraz stanowiska kierownicze.

Wykres 21: Stanowisko pracy absolwentów



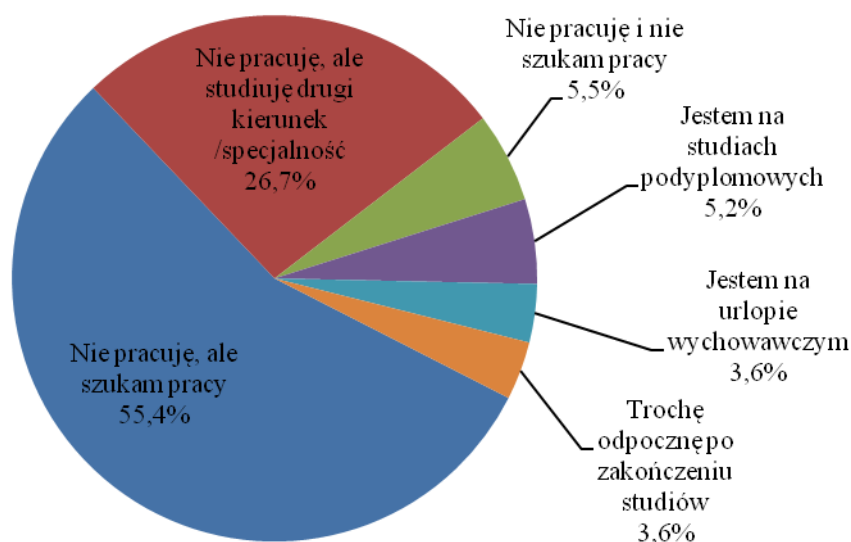
Jeżeli chodzi o stanowiska pracy to kobiety, osoby do 25 roku życia oraz absolwenci nie posiadający doświadczenia zawodowego częściej obejmowali stanowiska w zespole pracowniczym, osoby po 30 roku stanowiska kierownicze, natomiast absolwenci z doświadczeniem stanowiska samodzielne decyzyjnie (Tabela 14.1.Z).

Niepracujących absolwentów zapytano o ich sytuację w kontekście uzyskania zatrudnienia (Wykres 22). Ponad połowa badanych (55,4%) określiła, iż nie pracuje, ale poszukuje pracy. Ponad 26% absolwentów zadeklarowało, że nie pracuje, argumentując to studiowaniem drugiego kierunku studiów/specjalności, 5,2% osób studiowało na studiach podyplomowych. Postawy obydwu tych grup osób mogą świadczyć, iż upatrują one w

dalszym kształceniu zwiększenia szansy na rynku pracy, przy czym pracodawcy poszukują aktualnie osób wykształconych z doświadczeniem a nie z kolejnymi dyplomami. Poszerzenie palety kwalifikacji formalnych zwiększa niewątpliwie poziom wiedzy, ale niekoniecznie ułatwia wejście na rynek pracy. Część osób zdecydowała się na realizację funkcji rodzicielskich - 3,6% osób było w trakcie urlopu wychowawczego. Dość zaskakujące były postawy dwóch pozostałych grup badanych – 3,6% osób zadeklarowało, iż „trochę odpocznie po zakończeniu studiów”, zaś 5,5% badanych nie pracowała i nie poszukiwała pracy. Świadczyć to może o odkładaniu wejścia na rynek pracy na czas późniejszy, ale także o swoistej niefrasobliwości, a może także ucieczce od odpowiedzialności za własne życie zawodowe.

Wykres 22: Postawy niepracujących absolwentów wobec poszukiwania zatrudnienia

Nie pracuję (n=307):



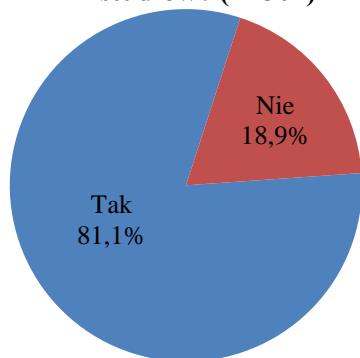
Przeważająca większość niepracujących absolwentów do 30 roku życia poszukuje pracy. Relatywnie duża część osób niepracujących między 25 a 30 rokiem życia również pracy poszukuje, natomiast niepracujące osoby do 25 roku życia dominują wśród studiujących drugi kierunek lub specjalność.

Osoby niepracujące w znakomitej większości przypadków (81,1%) planowały poszukiwanie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie, 18,9% badanych planowało zmianę zawodu (Wykres 23). Więcej kobiet niż mężczyzn oraz więcej osób zameldowanych na stałe

w miejscu rodzinnym niż innym niż rodzinne poszukuje pracy w zawodzie zgodnym z kierunkiem studiów (Tabela 14.2.Z).

Wykres 23: Zgodność poszukiwanej pracy z ukończonym kierunkiem studiów

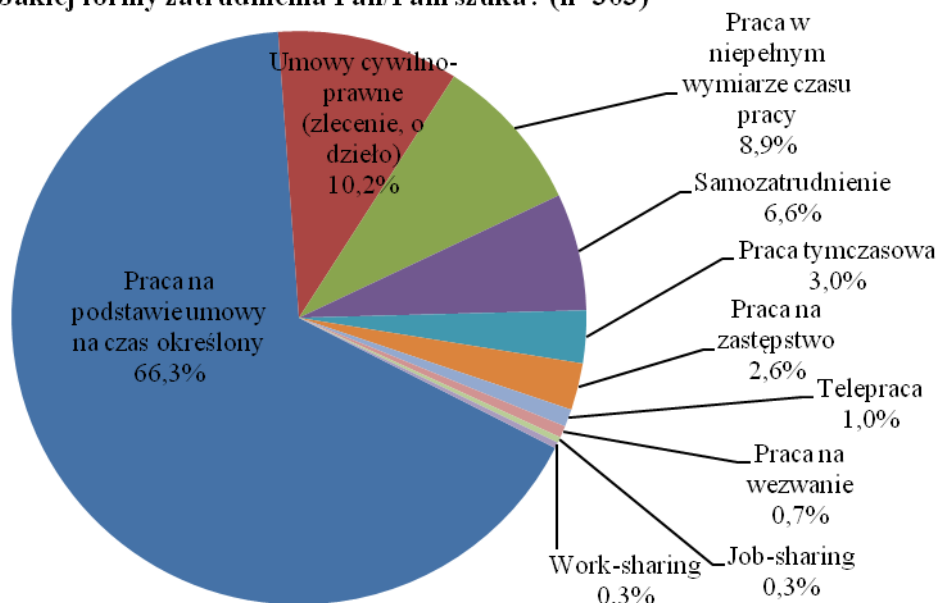
Czy poszukiwany przez Pana/Panią zawód zgodny jest z kierunkiem studiów? (n=307)



Preferowaną formą zatrudnienia przez niepracujących absolwentów była umowa o pracę na czas określony – 66,3% (Wykres 24). Znacznie mniej wskazań dotyczyło umów cywilnoprawnych (10,2%), pracy w niepełnym wymiarze czasu – 8,9%, a także samozatrudnienia – 6,6% oraz pracy tymczasowej – 3% badanych. Znalazły się również osoby, które zainteresowane były podjęciem telepracy – 1%, czy też pracy na wezwanie – 0,7% niepracujących absolwentów.

Wykres 24: Preferowana forma zatrudnienia przez niepracujących absolwentów

Jakiej formy zatrudnienia Pan/Pani szuka? (n=303)

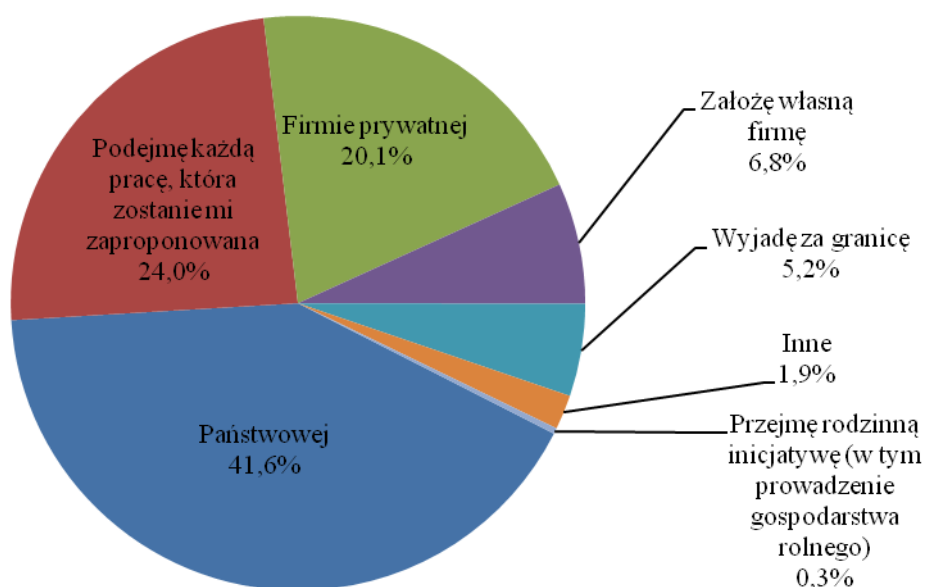


Więcej osób do 25 roku życia w porównaniu do pozostałych grup wiekowych oraz więcej osób zameldowanych na stałe w miejscu rodzinnym szuka pracy na czas określony, z kolei większy udział osób powyżej 30 roku życia zainteresowana jest pracą na podstawie umów cywilno-prawnych (zlecenia, o dzieło) (podobnie jak osoby pochodzące z miasteczek) oraz pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy (Tabela 14.2.Z).

Badani deklaruwali chęć podjęcia zatrudnienia przede wszystkim w instytucji państwowej, gdzie było najwięcej wskazań, ponieważ 41,6% badanych (Wykres 25). Praca w sektorze publicznym utożsamiana jest ze stabilnością zatrudnienia zwłaszcza, iż w województwie świętokrzyskim dominują małe i mikroprzedsiębiorstwa oferujące skromne możliwości rozwoju zawodowego. Praca w publicznych instytucjach daje większą szansę dla absolwentów części kierunków humanistycznych. W firmie prywatnej pracę chciało podjąć 20,1% badanych, ale aż 24% udzieliło odpowiedzi, iż podjąć każdą pracę, która zostanie zaproponowana. Świadczy to o dużej determinacji w poszukiwaniu zatrudnienia. Stosunkowo niewiele osób zadeklarowało chęć wyjazdu za granicę (5,2%), traktując tę formę jako ostateczność. Część osób, stosunkowo niewielka grupa deklaruwała założenie własnej firmy – 6,8%. Nieliczni przejmą rodzinną inicjatywę – 1,9% wskazań.

Wykres 25: Preferowana przez niepracujących absolwentów instytucja zatrudnienia

W jakiej instytucji najchętniej podejmie Pan/Pani pracę? (n=308)

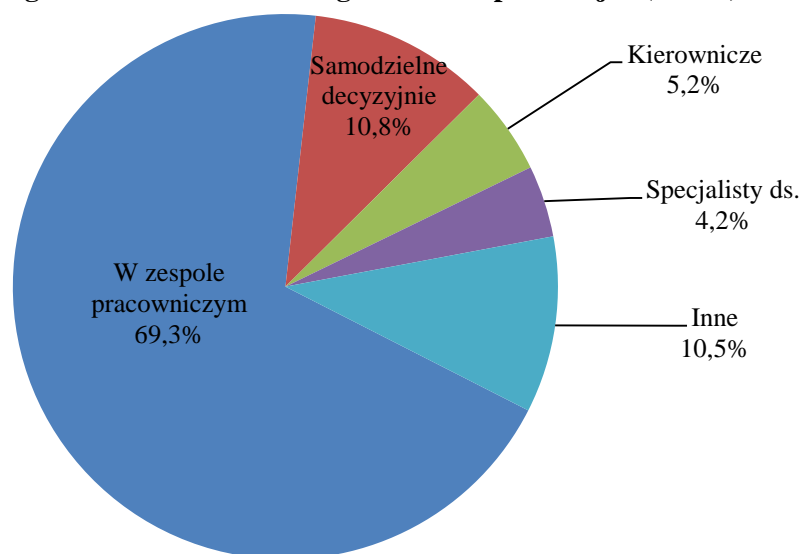


Kobiety zdecydowanie bardziej zainteresowane są pracą w instytucji państwowej niż mężczyźni, ci z kolei w większym stopniu chcą założyć własną firmę i wyjechać za granicę. Absolwenci do 25 roku życia chętniej od pozostałych grup wiekowych oraz absolwenci, którzy po zakończeniu studiów nadal są zameldowani w miejscu rodzinnym, podjęli by pracę w instytucji państwowej. Z kolei osoby między 25 a 30 rokiem życia i zameldowane w innym miejscu niż rodzinne chętniej podejmą pracę w firmie prywatnej, natomiast absolwenci po 30 roku życia chętniej od pozostałych grup wiekowych podejmą każdą pracę, która zostanie im zaproponowana i założą własną firmę (Tabela 14.2.Z).

Niepracujący absolwenci deklaruowali, iż preferują pracę w zespole pracowniczym – blisko 70% osób (Wykres 26). Samodzielne stanowisko pracy preferowane było przez 10,8% badanych, natomiast kierownicze było przedmiotem zainteresowania 5,2% respondentów. Satysfakcjonującym stanowiskiem pracy dla 4,2% osób byłoby stanowisko specjalisty, natomiast na inne wskazało 10,5% osób. Poszukiwanie pracy jako członek zespołu pracowniczego wynikało najprawdopodobniej ze świadomości absolwentów nie posiadania wystarczającego doświadczenia zawodowego, nieliczni zamierzali od razu objąć stanowiska kierownicze, oczekując automatycznego przełożenia uzyskanego wykształcenia na pozycję w hierarchii struktury organizacyjnej. Mężczyźni chętniej podejmą pracę na stanowisku kierowniczym, z kolei kobiety oraz osoby zameldowane w trakcie studiów na wsi bardziej są zainteresowane pracą w zespole pracowniczym (Tabela 14.2.Z).

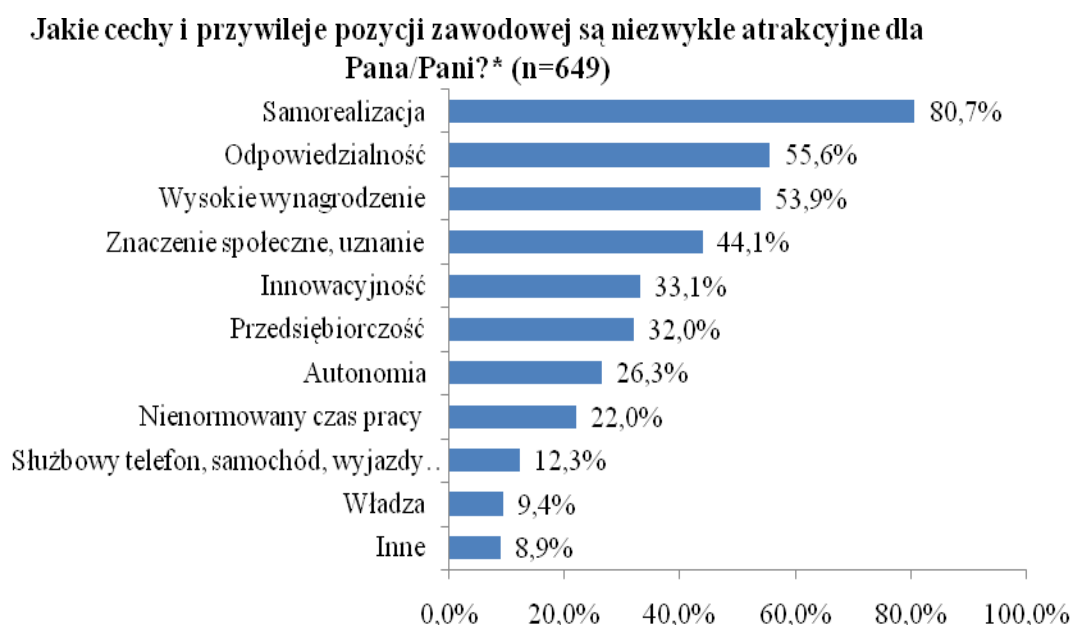
Wykres 26: Poszukiwane stanowisko pracy przez niepracujących absolwentów

Jakiego stanowiska zawodowego Pan/Pani poszukuje? (n=306)



Dla wszystkich absolwentów najważniejsza w przyszłej pracy okazała się możliwość samorealizacji – 80,7% odpowiedzi (Wykres 27). Badani skłonni są brać na siebie odpowiedzialność i oczekują satysfakcji materialnej (odpowiednio 55,6% i 53,9% wskazań). W dalszej kolejności znalazła się potrzeba uznania i znaczenia społecznego wykonywanej pracy - 44,1% odpowiedzi. Cechy takie jak innowacyjność i przedsiębiorczość ważne były w przypadku 1/3 respondentów, autonomia i nienormowany czas pracy dla 1/4 osób, natomiast mniej istotne było wyposażenie miejsca pracy w takie narzędzia jak: samochód służbowy czy telefon – 12,3% wskazań. Najmniej istotna dla młodych osób okazała się potrzeba władzy – 9,4% odpowiedzi.

Wykres 27: Preferowane przez absolwentów cechy i przywileje pozycji zawodowej



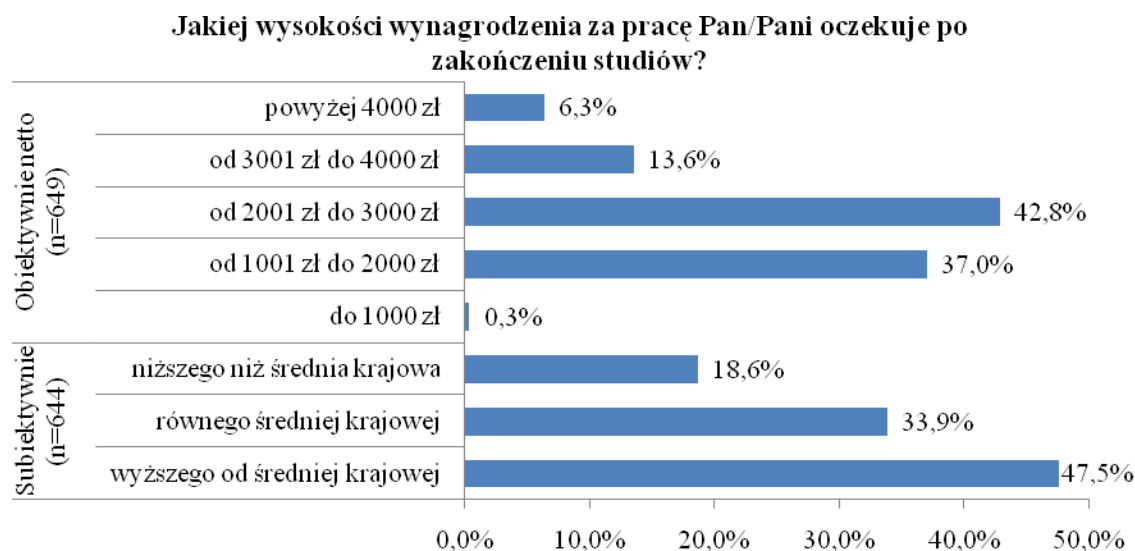
*pytanie wielokrotnego wyboru

Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety wskazywali na wysokie wynagrodzenie, innowacyjność, autonomię, służbowy telefon, samochód, wyjazdy zagraniczne oraz władzę, jako najbardziej atrakcyjne cechy i przywileje pozycji zawodowej (Tabela 20.Z). Osoby do 25 roku życia z kolei częściej od pozostałych grup wiekowych wskazywały na samorealizację i wysokie wynagrodzenie. Samorealizacja dominowała również u osób zameldowanych na stałe w miejscu rodzinnym po zakończeniu studiów. Odpowiedzialność, jako najbardziej atrakcyjna cecha i przywilej pozycji zawodowej, częściej była wybierana przez osoby pochodzące z miasta i zameldowane w miejscu rodzinnym po zakończeniu studiów,

przedsiębiorczość również przez osoby zameldowane w miejscu rodzinnym po zakończeniu studiów oraz pochodzące z miasteczek, natomiast nienormowany czas pracy częściej był wybierany przez osoby po 30 roku życia i zameldowane w innym miejscu niż rodzinne po zakończeniu studiów.

Badani w większości (42,8% osób) oczekiwali wynagrodzenia netto między 2001 a 3000 złotych, czyli równego bądź nieco przekraczającego średnią krajową (Wykres 28). Jednocześnie dość duża grupa badanych (37%) oczekiwała wynagrodzenia w przedziale 1001-2000 złotych, co jest bardziej realną kwotą uwzględniając sytuację absolwentów na świętokrzyskim rynku pracy. Występuje także grupa osób oczekująca wynagrodzenia powyżej 4000 złotych netto – 6,3% badanych, co wydaje się mało realną kwotą dla absolwenta, zwłaszcza w województwie świętokrzyskim. Poziom wynagrodzeń jest istotną zmienną uwzględnianą przy szansach absolwenta na skuteczne znalezienie zatrudnienia. Oczekiwania powyżej stawek rynkowych skutkują dłuższymi poszukiwaniami pracy, podjęcie zatrudnienia za zaniżoną względem uzyskanych kwalifikacji stawkę może skutkować gorszą pozycją przetargową w przypadku zmiany pracy.

Wykres 278: Oczekiwany poziom wynagrodzenia za pracę po zakończeniu studiów

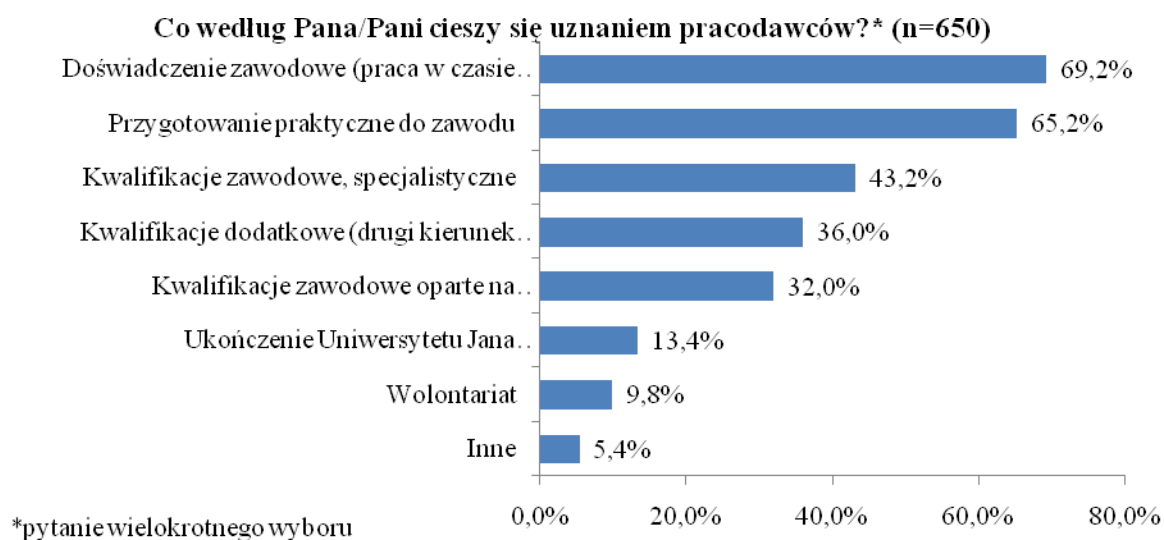


Absolwenci między 25 a 30 rokiem życia w większym stopniu oczekiwali wynagrodzenia poniżej średniej krajowej po zakończeniu studiów (podobnie jak osoby, które nie pracują), natomiast osoby powyżej 30 roku życia oczekiwały wynagrodzenia powyżej średniej krajowej. Wynagrodzenia powyżej średniej krajowej również w większym stopniu oczekiwały osoby pracujące. Co ciekawe wynagrodzenia powyżej średniej krajowej w

większym stopniu oczekiwały również osoby nie posiadające doświadczenia zawodowego zdobytego podczas studiów w porównaniu do osób takie doświadczenie posiadające. Może to świadczyć o braku wiedzy i świadomości tych osób na temat warunków płacowych a ich wyższe oczekiwania niż jest im w stanie zaproponować pracodawca może skutkować późniejszym wejściem na rynek pracy lub koniecznością migracji w celu zapewnienia sobie wyższych stawek (Tabela 15.Z). Kobiety, osoby do 25 roku życia oraz absolwenci pochodzący ze wsi częściej oczekiwały wynagrodzenia między 1001 zł a 2000 zł., z kolei wynagrodzenia od 2001 zł do 3000 zł częściej oczekiwały osoby do 25 lat, także między 25 a 30 rokiem życia oraz osoby zameldowane podczas badania w miejscu rodzinnym. Wyższych wynagrodzeń oczekiwali mężczyźni, osoby powyżej 30 roku życia oraz absolwenci zameldowani po zakończeniu studiów poza miejscem zamieszkania. Odpowiedzi tych trzech grup osób dominują w najwyższych możliwych do zaznaczenia przedziałach wynagrodzeń, tzn. między 3001 zł a 4000 zł oraz powyżej 4000 zł. Wynagrodzenia między 1001 zł a 2000 zł częściej oczekiwali absolwenci niepracujący po sześciu miesiącach od obrony, osoby pracujące z kolei przeważali we wszystkich wyższych przedziałach wynagrodzeń, tzn. 2001 zł i powyżej. Absolwenci nie posiadający doświadczenia w większym stopniu oczekiwali wynagrodzenia między 2001 zł a 3000 zł, natomiast absolwenci posiadający doświadczenie zawodowe w większym stopniu zainteresowani byli wynagrodzeniem 3001 zł i powyżej.

W opinii absolwentów największym uznaniem pracodawców cieszy się posiadane doświadczenie zawodowe, w tym praca w trakcie studiów – 69,2% odpowiedzi (Wykres 29). Za równie istotne uważają praktyczne przygotowanie do zawodu – 65,2% wskazań. Zdaniem 43,2% badanych ważne są uzyskane kwalifikacje zawodowe i specjalistyczne, w opinii 36% ankietowanych także kwalifikacje dodatkowe, w postaci chociażby drugiego kierunku studiów. Według 13,4%, absolwentów ważne dla pracodawców jest ukończenie studiów na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego (prestż uczelni), natomiast w opinii 9,8% respondentów pracodawcy zwracają uwagę na aktywność w postaci wolontariatu. Absolwenci są świadomi, iż pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego zdobytego w trakcie studiów i dotyczy to nie tylko pracy zawodowej ale również różnych form aktywności i kontaktów z rynkiem pracy – staże w trakcie studiów, praca sezonowa, angażowanie się w kołach naukowych itp.

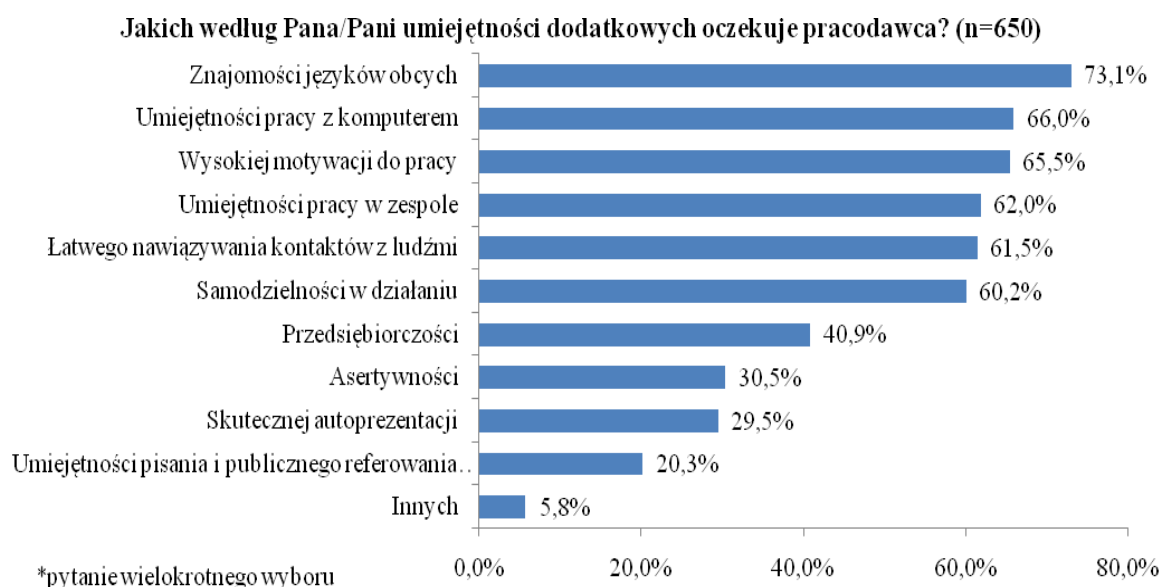
Wykres 29: Opinia absolwentów na temat kwalifikacji preferowanych przez pracodawców



Wśród cech częściej wymienianych przez mężczyzn niż kobiety jako cechy cieszące się największym uznaniem u pracodawców były: doświadczenie zawodowe (praca w czasie studiów), przygotowanie praktyczne do zawodu, kwalifikacje zawodowe, specjalistyczne, w tym oparte na solidnej, ugruntowanej wiedzy ogólnej, poza tym kwalifikacje dodatkowe (drugi kierunek studiów, kursy itp.) oraz ukończenie Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach (Tabela 21.Z). Kwalifikacje zawodowe oparte na solidnej, ugruntowanej wiedzy ogólnej częściej były wymieniane również przez osoby między 25 a 30 rokiem życia, niż przez osoby z pozostałych grup wiekowych. Absolwenci zameldowani na stałe w miejscu rodzinnym po ukończeniu studiów częściej wskazywali z kolei na doświadczenie zawodowe (praca w czasie studiów) i przygotowanie praktyczne do zawodu, natomiast osoby pochodzące z miasteczek na kwalifikacje dodatkowe (drugi kierunek studiów, kursy itp.) oraz Ukończenie Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Absolwenci uważają, iż najważniejszą umiejętnością dodatkową preferowaną przez pracodawców jest znajomość języków obcych – 73,1% wskazań (Wykres 30). W dalszej kolejności znalazły się takie umiejętności jak: praca z komputerem (66% odpowiedzi), wysoka motywacja do pracy (65,5%), umiejętność pracy w zespole (62% wskazań). Według badanych ważne jest również łatwe nawiązywanie kontaktów (61,5% odpowiedzi) oraz samodzielność w działaniu (60,2% wskazań), mniej istotna z kolei jest przedsiębiorczość (40,9%). Na takie cechy jak asertywność i autoprezentacja wskazało po ok. 30% badanych, natomiast w opinii 20,3% respondentów przydatna jest umiejętność pisanie i publicznego referowania.

Wykres 30: Opinia absolwentów na temat wymaganych przez pracodawców umiejętności dodatkowych

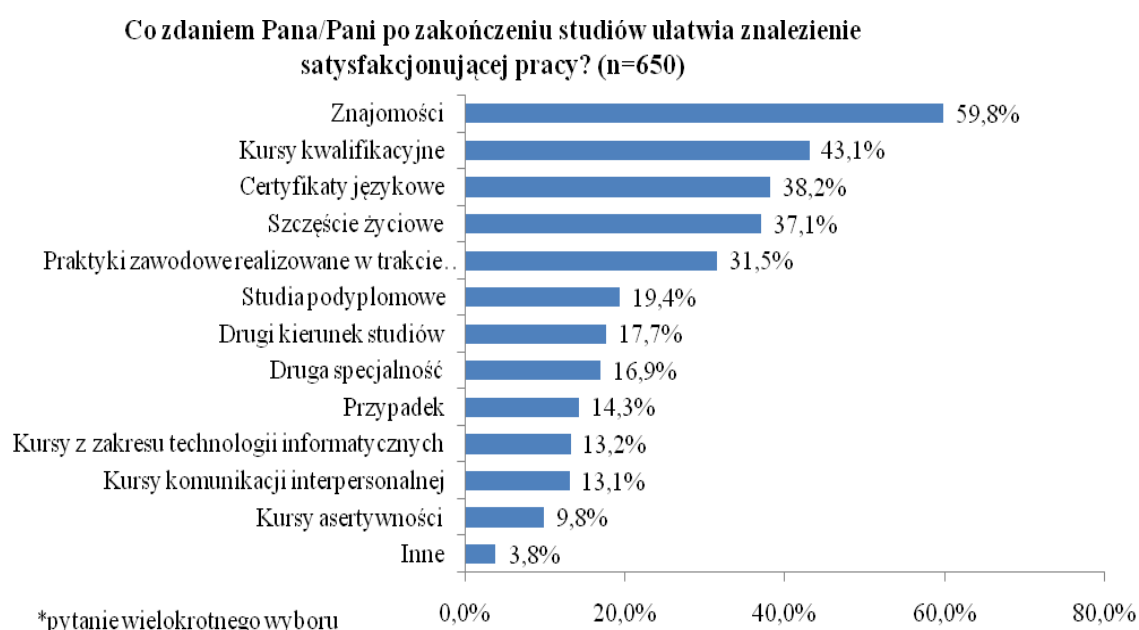


Kobiety jako umiejętności dodatkowe oczekiwane przez pracodawcę częściej niż mężczyźni podawały samodzielność w działaniu, absolwenci do 25 roku życia – znajomość języków obcych, z kolei absolwenci powyżej 30 roku życia – przedsiębiorczość. Osoby, które pochodziły z miasta jako umiejętności dodatkowe oczekiwane przez pracodawcę częściej podawały wysoką motywację do pracy i samodzielności w działaniu, natomiast osoby zameldowane w miejscu rodzinnym po ukończeniu studiów również wysoką motywację do pracy, ale także łatwe nawiązywanie kontaktów międzyludzkich oraz umiejętności pracy w zespole (Tabela 22.Z).

W ocenie absolwentów najistotniejszym czynnikiem przydatnym w znalezieniu po studiach satysfakcjonującej pracy są znajomości. Takiej odpowiedzi udzieliło blisko 60% badanych (Wykres 31). Badania statystyczne pokazują, że jest to jedna z dwóch (obok samodzielnego docierania do pracodawcy) najbardziej skutecznych metod znalezienia pracy przez młodych ludzi. Znalezienie pracy jest możliwe dzięki powiązaniom rodzinnym, towarzyskim bądź innym. Dotyczy to zwłaszcza rynków pracy gdzie funkcjonuje mała liczba podmiotów z kapitałem zagranicznym, firm innowacyjnych, nowoczesnych, otwartych na młodych, kreatywnych ludzi. Tam gdzie dominują małe firmy z branży usług dla ludności, handlu, drobnej produkcji młodzi ludzie preferują pracę w administracji, instytucjach publicznych – gdzie istotnym warunkiem wejścia są koneksje, a często zaangażowanie polityczne. Ważnym czynnikiem pozostają jednak, zdaniem badanych, składowe kwalifikacji takie jak – ukończenie kursów kwalifikacyjnych (43,1% wskazań), posiadanie certyfikatów

językowych (38,2% odpowiedzi), odbycie praktyk zawodowych w trakcie studiów (31,5% badanych), także studia podyplomowe (19,4%) czy też drugi kierunek studiów (17,7% odpowiedzi). Część badanych wskazywała także na „miękkie” umiejętności uzyskane w trakcie kursów komunikacji interpersonalnej (13,1%) czy kursów asertywności (9,8%). Badani wskazywali także na przypadek (14,3% odpowiedzi) oraz w znacznej mierze szczęście życiowe (aż 37,1% odpowiedzi) jako te czynniki, które są przydatne w znalezieniu satysfakcjonującej pracy.

Wykres 31: Opinia absolwentów na temat czynników ułatwiających znalezienie satysfakcjonującej pracy

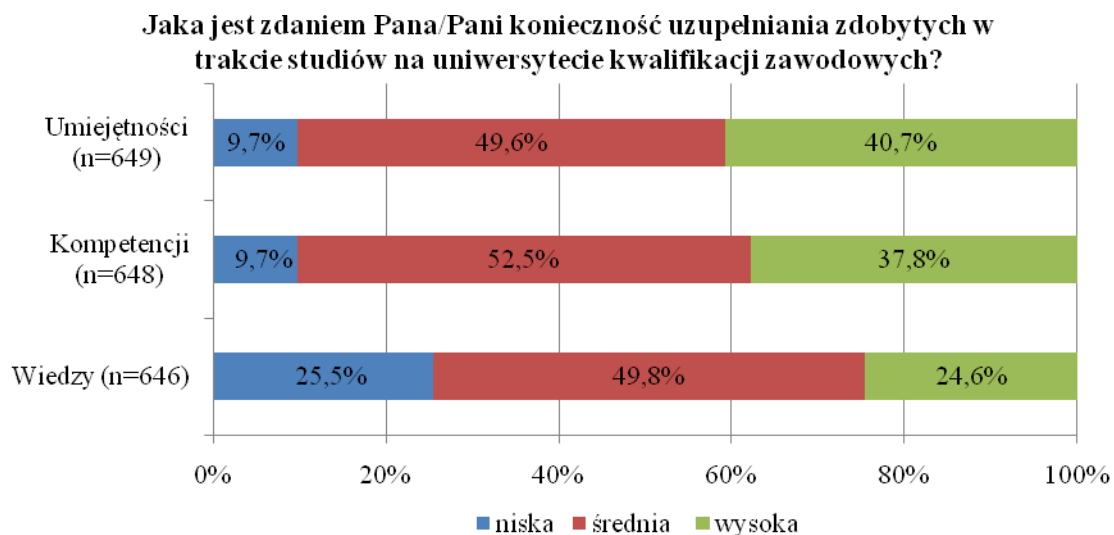


Jako czynniki ułatwiające znalezienie satysfakcjonującej pracy po zakończeniu studiów osoby do 25 roku życia częściej od pozostałych grup wiekowych absolwentów podawały praktyki zawodowe realizowane w trakcie studiów, natomiast osoby powyżej 30 roku życia – studia podyplomowe i drugi kierunek studiów. Na szczęście życiowe częściej wskazywały osoby pochodzące z miasta, natomiast osoby pochodzące z miasteczek na studia podyplomowe i kursy asertywności, z kolei osoby nadal zameldowane w miejscu rodzinnym częściej wskazywały na znajomości jako czynnik ułatwiający znalezienie satysfakcjonującej pracy po zakończeniu studiów (Tabela 23.Z).

W kontekście wejścia na rynek pracy istotna była kwestia dotycząca oceny konieczności uzupełniania zdobytych w trakcie studiów kwalifikacji (Wykres 32). W opinii badanych absolwentów istnieje duża konieczność uzupełnienia posiadanych umiejętności (na wysoką potrzebę wskazało 40,7% badanych, średnią – 49,6%, na niską zaś 9,7% osób),

natomiast uważali oni, iż w najmniejszym stopniu będą oni musieli uzupełnić uzyskaną w trakcie studiów wiedzę (na wysoką konieczność uzupełniania wiedzy wskazało 24,6% absolwentów, na średnią wskazało 49,8%, zaś na małą 25,5% badanych).

Wykres 32: Opinia absolwentów na temat konieczności uzupełniania zdobytych w trakcie studiów kwalifikacji

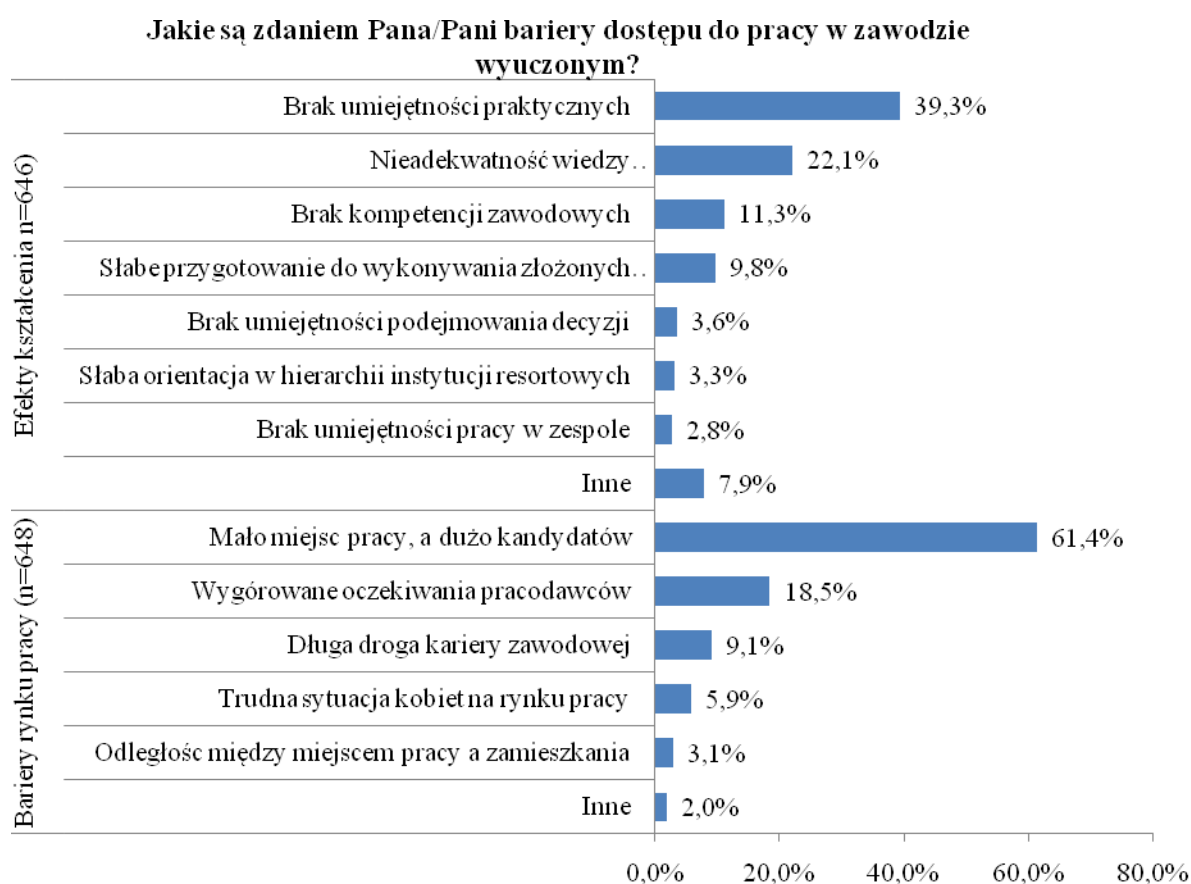


Osoby do 25 roku życia oraz osoby pracujące dostrzegają wysoką potrzebę (dominują wskazania wysokie) uzupełniania zdobytych w trakcie studiów na Uniwersytecie kwalifikacji zawodowych w postaci umiejętności i kompetencji społecznych, u osób w kolejnych przedziałach wiekowych przeważają z kolei w tych obszarach wskazania średnie. Osoby niepracujące w najmniejszym stopniu dostrzegają potrzebę uzupełniania zdobytej wiedzy (najwięcej wskazań niskich spośród wszystkich absolwentów) (Tabela 16.Z). Absolwenci zameldowani na stałe w mieście w trakcie studiów w każdym z obszarów zaliczanych do efektów kształcenia, a więc w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych dostrzegają konieczność uzupełniania tych kwalifikacji zawodowych zdobytych w trakcie studiów na Uniwersytecie (najwięcej wskazań wysokich), natomiast w odpowiedziach osób pochodzących z miasteczek i ze wsi dominują odpowiedzi średnie.

Badanych absolwentów zapytano również o występowanie barier w wejściu na rynek pracy. Mieli oni wybrać z katalogu podanych możliwych odpowiedzi należących do obszaru rynku pracy oraz efektów kształcenia te, które w ich opinii stanowią największą barierę dostępu do pracy w zawodzie wyuczonym (Wykres 33). Podstawową barierą wskazywaną przez badanych okazała się zbyt mała, w stosunku do liczby absolwentów, liczba miejsc pracy (61,4% odpowiedzi). Ważnym czynnikiem uniemożliwiającym skuteczne ulokowanie się na

ryнку pracy były także brak umiejętności praktycznych (39,3% wskazań) oraz nieadekwatność wiedzy do wymogów pracodawców (22,1% badanych). W dalszej kolejności znalazły się brak kompetencji zawodowych (11,3% odpowiedzi) i słabe przygotowanie do wykonywania złożonych zadań zawodowych (9,8% odpowiedzi). Absolwenci zwracali także istotną uwagę na wygórowane oczekiwania pracodawców (18,5% wskazań), długą drogę kariery zawodowej w danym zawodzie (9,1%) a także odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy (3,1%).

Wykres 33: Opinia absolwentów na temat barier dostępu do pracy w zawodzie wyuczonym



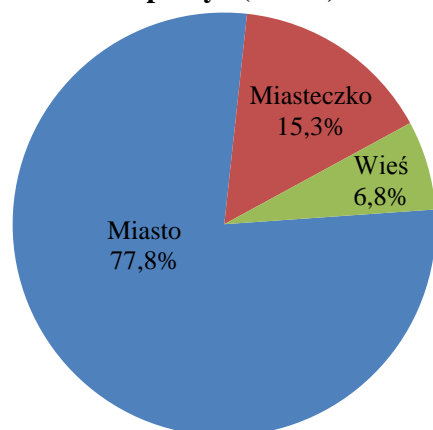
Osoby pochodzące z miasta w największym stopniu dostrzegają brak umiejętności praktycznych jako barierę dostępu do pracy w wyuczonym zawodzie w zakresie efektów kształcenia, natomiast osoby z miasteczek wskazały na słabe przygotowanie do wykonywania złożonych zadań (Tabela 17.Z). Na barierę dostępu do pracy w wyuczonym zawodzie jaką jest mało miejsc pracy w stosunku do kandydatów w największym stopniu zwracają uwagę absolwenci pochodzący ze wsi, także zameldowani po zakończeniu studiów w miejscu

rodzinnym oraz nieposiadający doświadczenia zawodowego w trakcie studiów (najwięcej wskazań w tych grupach na tę barierę). Z kolei długa droga kariery zawodowej oraz trudna sytuacja kobiet na rynku pracy okazały się istotniejszymi barierami dla osób pochodzących z miasteczek oraz zameldowanych po zakończeniu studiów w innym miejscu niż rodzinne (Tabela 18.Z).

Absolwenci w zdecydowanej większości planują poszukiwanie zatrudnienia na miejskim rynku pracy (prawie 78% odpowiedzi), 15,3% badanych planuje poszukiwać pracy w małych miastach, z kolei niecałe 7% na wsi (Wykres 34).

Wykres 34: Miejsce poszukiwania pracy absolwentów

W jakim miejscu będzie Pan/Pani poszukiwał po uzyskaniu dyplomu miejsce pracy? (n=645)



W zdecydowanej większości absolwenci do 25 roku życia, mężczyźni oraz absolwenci pochodzący z miasta planowali poszukiwanie pracy po uzyskaniu dyplomu w mieście (najwięcej wskazań w tych grupach na to miejsce), z kolei na miasteczko w największym stopniu zdecydowały się osoby pochodzące z miasteczek, natomiast na wieś osoby pochodzące ze wsi. Można zatem przypuszczać, iż absolwenci zainteresowani są podjęciem pracy głównie w swoich okolicach (Tabela 19.Z).

3.1. Podsumowanie wyników badań wśród absolwentów

Absolwenci uczestniczący w badaniu stanowili dwie grupy; osoby pracujące i osoby niepracujące. Badaniem objęci zostali zarówno uczestnicy studiów licencjackich jak i magisterskich. W wyniku badań okazało się, iż absolwenci najwyżej ocenili poziom wiedzy uzyskanej w trakcie studiów, następnie kompetencji społecznych a w dalszej kolejności poziom uzyskanych umiejętności. Stosunkowo najlepiej ocenili oni wiedzę teoretyczną choć w badaniu ujawniły się opinie o nadmiernym udziale teorii w procesie kształcenia. Absolwenci uważają, że w małym stopniu mogą wykorzystać uzyskaną wiedzę teoretyczną w praktyce wykonywanego zawodu, natomiast możliwą do zastosowania potrafią zaimplementować. Badani najbardziej zadowoleni są z opanowania umiejętności praktycznych zgodnych ze studiowaną specjalnością i kierunkiem, najslabiej oceniają natomiast nabyte w toku studiów umiejętności językowe oraz umiejętności korzystania z programów komputerowych. Wśród kompetencji społecznych respondenci najwyżej ocenili gotowość do pracy w zespole oraz zdolności organizacyjne i do samokształcenia, najniżej natomiast łatwość działania w sytuacjach nietypowych co tłumaczyć można brakiem doświadczenia lub niechęcią do podejmowania ryzyka. W kontekście możliwości znalezienia zatrudnienia w wyuczonym zawodzie po zakończeniu studiów badani najwyżej ocenili przydatność zajęć z zakresu przedmiotów kierunkowych i specjalistycznych. Pozytywnie odnieśli się również do przedmiotów ogólnych zawartych w programie studiów. Dość krytycznie wypowiedali się z kolei na temat kształcenia praktycznego (nabywania umiejętności technicznych oraz kształcenia laboratoryjnego), natomiast nieco lepszą opinię posiadali na temat jakości kształcenia w zakresie języków obcych, mimo, że posiadane przez siebie umiejętności językowe ocenili najslabiej. Liczba godzin przeznaczona na kształcenie językowe nie jest wystarczająca, żeby nabyć umiejętności w tym zakresie stosownie do potrzeb rynku pracy.

Bazę dydaktyczną oceniono raczej średnio. Absolwenci najbardziej zadowoleni byli z zasobów bibliotecznych i biblioteki uczelnianej, najmniej z kolei z wyposażenia dydaktycznego pracowni, co koresponduje ze stosunkowo krytyczną oceną nabywania umiejętności technicznych – zawodowych. Ze względu na możliwości własnego rozwoju intelektualnego absolwenci najlepiej ocenili prowadzone zajęcia w ramach ćwiczeń a następnie pracę własną (referaty, prace zaliczeniowe i własne projekty), za najmniej rozwijające uznali konwersatoria i wykłady. Jako dodatkowe kwalifikacje uzyskane w trakcie studiów podawali oni przede wszystkim uzyskane certyfikaty językowe.

Większość badanych zdobyło doświadczenie zawodowe w trakcie studiów. Były to przede wszystkim praktyki zawodowe. Znacznie mniej osób wskazywało na pracę zawodową, udział w wolontariacie czy realizację stażu. Własne możliwości zrobienia kariery zawodowej zgodnie z kierunkiem studiów i specjalnością jedna trzecia badanych określiła jako nieograniczone, co z perspektywy sytuacji na rynku pracy można określić jako dużą grupę. Jednocześnie 9% badanych przejawia postawy pesymistyczne, twierdząc, iż nie mają żadnych możliwości zrobienia kariery zawodowej po zakończeniu studiów. Może to świadczyć o uwarunkowaniach środowiskowych, błędnych wyborach kierunków studiów lub pasywnych postawach względem rzeczywistości społeczno-gospodarczej i rynku pracy.

Absolwenci przede wszystkim zainteresowani są pracą w kraju (46,4%), duża część planowała poszukiwanie zatrudnienia w miejscowości rodzinnej (27,1%), blisko 20% osób zainteresowana była podjęciem zatrudnienia w miejscu ukończenia studiów, z kolei prawie 7% osób deklarowało poszukiwanie pracy za granicą.

Wśród badanych po sześciu miesiącach od zakończenia studiów ponad połowa osób pracowała. Wydaje się to mała liczba, natomiast należy pamiętać, że 77% badanych to absolwenci studiów licencjackich, którzy z reguły kontynuują edukację na poziomie magisterskim. Wykonywany zawód w większości pracujących absolwentów nie był zgodny z ukończonym kierunkiem studiów (54,4%) a ponad 7% osób prowadziło własną firmę lub pracowało w firmie rodziców. Wyniki badań pokazują, iż absolwenci UJK myślą raczej o pracy „na etacie”, większość z nich nie bierze pod uwagę prowadzenia firmy – wynikać to może z różnych czynników, w tym z niechęci do ryzyka. Przyczyn pracy niezgodnej z kierunkiem i specjalnością studiów można natomiast upatrywać w niedopasowaniach strukturalnych i konieczności szybkiej re kwalifikacji absolwentów. Większość pracujących absolwentów (53,3%) zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz w firmach prywatnych (61,2%). Na pracę w instytucji państwowej wskazało 26,8% respondentów, co i tak stanowi dużą grupę osób i świadczyć może o zbyt małym w stosunku do podaży popycie na pracę wysoko kwalifikowaną zgłaszanym przez regionalne firmy. Większość absolwentów zajmowała stanowiska w zespole pracowniczym. Na uwagę zasługuje jednak fakt, iż dość duża grupa absolwentów zajmowała stanowiska specjalisty oraz stanowiska kierownicze.

Osoby niepracujące w znakomitej większości przypadków (81,1%) planowały poszukiwanie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie, 18,9% badanych planowało natomiast zmianę zawodu. Badani deklarowali chęć podjęcia zatrudnienia przede wszystkim w instytucji państwowej, gdzie było najwięcej wskazań (41,6%). Praca w sektorze publicznym

utożsamiana jest ze stabilnością zatrudnienia zwłaszcza, iż w województwie świętokrzyskim dominują małe i mikroprzedsiębiorstwa oferujące skromne możliwości rozwoju zawodowego. O dużej determinacji w poszukiwaniu zatrudnienia świadczy fakt, iż aż 24% osób zainteresowane jest podjęciem każdej pracy.

Dla wszystkich absolwentów (pracujących i niepracujących) najważniejsza w przyszłej pracy okazała się możliwość samorealizacji. Badani skłonni są brać na siebie odpowiedzialność i oczekują satysfakcji materialnej. W dalszej kolejności znalazła się potrzeba uznania i znaczenia społecznego wykonywanej pracy. Cechy takie jak innowacyjność i przedsiębiorczość ważne były w przypadku 1/3 respondentów, autonomia i nienormowany czas pracy dla 1/4 osób, natomiast mniej istotne było wyposażenie miejsca pracy w takie narzędzia jak: samochód służbowy czy telefon. Najmniej istotna dla młodych osób okazała się potrzeba władzy. Badani w większości oczekiwali wynagrodzenia netto między 2001 a 3000 złotych, czyli równego bądź nieco przekraczającego średnią krajową. Jednocześnie dość duża grupa badanych oczekiwała wynagrodzenia w przedziale 1001-2000 złotych, co jest bardziej realną kwotą uwzględniając sytuację absolwentów na świętokrzyskim rynku pracy.

W opinii absolwentów największym uznaniem pracodawców cieszy się posiadane doświadczenie zawodowe, w tym praca w trakcie studiów. Za równie istotne uważają praktyczne przygotowanie do zawodu. Absolwenci są świadomi, iż pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego zdobytego w trakcie studiów i dotyczy to nie tylko pracy zawodowej ale również różnych form aktywności i kontaktów z rynkiem pracy. Uważają oni, iż najważniejszą umiejętnością dodatkową preferowaną przez pracodawców jest znajomość języków obcych (73,1%). W dalszej kolejności znalazły się takie umiejętności jak: praca z komputerem (66%), wysoka motywacja do pracy (65,5%), umiejętność pracy w zespole (62%). W ocenie absolwentów najistotniejszym czynnikiem przydatnym w znalezieniu po studiach satysfakcjonującej pracy są znajomości. Takiej odpowiedzi udzieliło blisko 60% badanych. Badania statystyczne pokazują, że jest to jedna z dwóch (obok samodzielnego docierania do pracodawcy) najbardziej skutecznych metod znalezienia pracy przez młodych ludzi. Znalezienie pracy jest możliwe dzięki powiązaniom rodzinnym, towarzyskim bądź innym. Dotyczy to zwłaszcza rynków pracy gdzie funkcjonuje mała liczba silnych podmiotów gospodarczych. Tam gdzie dominują małe firmy z branży usług dla ludności, handlu, drobnej produkcji młodzi ludzie preferują pracę w administracji, instytucjach publicznych, gdzie istotnym warunkiem wejścia są koneksje, a często zaangażowanie polityczne. Ważnym czynnikiem pozostają jednak, zdaniem badanych, kwalifikacje i sprzyjające okoliczności.

Podstawową barierą wskazywaną przez absolwentów okazała się zbyt mała w stosunku do ich liczby liczba miejsc pracy. Ważnym czynnikiem uniemożliwiającym skuteczne ulokowanie się na rynku pracy, zdaniem badanych, był brak umiejętności praktycznych. Część respondentów wskazywało na nieadekwatność wiedzy do wymogów rynku pracy, wygórowane oczekiwania pracodawców, brak kompetencji zawodowych, słabe przygotowanie do wykonywania złożonych zadań zawodowych. Absolwenci zwracali także istotną uwagę na długą drogę kariery zawodowej w danym zawodzie czy też trudną sytuację kobiet na rynku pracy.

4. Opinia pracodawców na temat przygotowania i zatrudniania absolwentów UJK

W badaniach realizowanych wśród pracodawców ankiety skierowane były do dwóch grup pracodawców, zatrudniających oraz niezatrudniających absolwentów UJK. W przypadku pierwszej grupy odpowiedzi mają charakter bardziej realny, bliższy rzeczywistości, natomiast odpowiedzi pracodawców, którzy nie zatrudniają absolwentów mają charakter bardziej potencjalny, oparty o wyobrażenia pracodawców na temat absolwentów. Główne problemy jakie były poruszane w badaniach dotyczyły przede wszystkim przyczyn zatrudniania bądź nie zatrudniania absolwentów przez pracodawców, znajomości przez młodych ludzi wiedzy teoretycznej i możliwości zastosowania jej w praktyce gospodarczej oraz oczekiwań im stawianych. Pracodawcy określali cechy, wiedzę i umiejętności niezbędne w ich firmach, którymi powinni charakteryzować się absolwenci. Inną grupą problemów były możliwości awansu zawodowego u danego pracodawcy i poziom oferowanych wynagrodzeń. W całych badaniach wśród pracodawców dużą część odpowiedzi stanowi kategoria „inne”, co wskazuje na nie uwzględnienie w katalogu odpowiedzi innych istotnych przyczyn danego zjawiska. Jednocześnie brak możliwości uzupełnienia przez pracodawców przy odpowiedzi „inne” czynników istotnych z ich punktu widzenia spowodowało, iż trudno określić, co pracodawcy mieli na myśli.

Pracodawcy, którzy zadeklarowali, iż zatrudniają absolwentów UJK podali, iż w sumie zatrudniają 729 tych absolwentów. Pracodawcy ci (106 firm) jako główną przyczynę ich zatrudniania wymienili prowadzone w Uczelni kierunki studiów i specjalności (ponad 32%) (Tabela 7). Ważną zmienną była także renoma Uczelni (27,4% wskazań). Poza tym pracodawcy kierowali się sentymentem do Uczelni (sami byli jej absolwentami) (7,5% odpowiedzi) a także do regionu (2,8% wskazań). Pewne znaczenie miał również prestiż

nauczycieli akademickich (wskazało tak 7,5% respondentów). Odpowiedzi inne stanowiły ok. 65% odpowiedzi.

Tabela 7: Przyczyny zatrudniania absolwentów UJK w Kielcach przez pracodawców zatrudniających absolwentów

	n	%
Renoma uczelni	29	27,4%
Sentyment do uczelni, jestem jej absolwentem	8	7,5%
Sentyment do regionu	3	2,8%
Kierunki i specjalności prowadzone przez uczelnię	34	32,1%
Prestiż nauczycieli akademickich	8	7,5%
Inne	69	65,1%
liczba ankietowanych	106	

Pracodawcy zapytani zostali o cechy, posiadane przez absolwentów UJK, przydatne w pracy zawodowej (Tabela 8). Ponad jedna trzecia badanych (35,8%) wskazała na posiadaną przez absolwentów wiedzę specjalistyczną jako wartościowy czynnik przy zatrudnianiu. Ważną zmienną były posiadane umiejętności współpracy (27,4% odpowiedzi). W dalszej kolejności, jako cechy posiadane przez absolwentów, znalazły się zastosowanie w praktyce wiedzy naukowej (13,2%), przedsiębiorczość (12,3%) oraz ich przygotowanie zawodowe (11,3%). Na „inne” cechy wskazało 56,6% pracodawców.

Tabela 8: Opinia o cechach posiadanych przez absolwentów UJK wśród pracodawców zatrudniających absolwentów

	n	%
Wiedzę na temat najnowszych osiągnięć w nauce	3	2,8%
Wiedzę specjalistyczną, zawodową	38	35,8%
Umiejętność praktycznego zastosowania wiedzy naukowej	14	13,2%
Innowacyjność w rozwiązywaniu problemów	5	4,7%
Przygotowanie zawodowe, są poszukiwanymi specjalistami	12	11,3%
Przedsiębiorczość	13	12,3%
Umiejętność współpracy w grupie	29	27,4%
Inne	60	56,6%
liczba ankietowanych	106	

W opinii dużej części badanych firm (40%) istnieje u nich nieograniczona możliwość awansu dla absolwentów (Tabela 9), z kolei blisko 1/3 (32,4%) określiła, że nie ma takiej możliwości w ogóle. Ponad jedna czwarta pracodawców wskazywała na możliwość awansu ograniczoną do ukończonego kierunku studiów (magisterium), jedynie 1,1 % badanych określiła możliwość awansu ograniczoną do wąskiej specjalności zawodowej (licencjat).

Tabela 9: Możliwość awansu zawodowego absolwentów UJK w badanych instytucjach zatrudniających absolwentów UJK

	n	%
Nieograniczona	38	40,0%
Ograniczona do kierunku studiów (magisterium)	25	26,3%
Ograniczona do wąskiej specjalności (licencjat)	1	1,1%
Nie mam żadnej	31	32,6%
suma odpowiedzi	95	100%

Pracodawcy zostali poproszeni o odniesienie się do posiadanej przez absolwentów wiedzy ze względu na ich przygotowanie do pracy zawodowej (Tabela 10). Generalnie wiedza została oceniona przez pracodawców wysoko. Cenili oni u absolwentów zastosowanie teorii naukowych w praktyce wykonywanego zawodu (72,9% wskazań na wysoki jej poziom, 25% na średni, zaś 2,1% na niski). Pracodawcy uważali, iż absolwenci UJK potrafią skutecznie ocenić podejmowane działania (71,3% odpowiedzi wskazywało na wysoki poziom, 24,5% na średni poziom, zaś jedynie 4,3% na niski) oraz posiadają możliwość/umiejętność prowadzenia analiz przyczynowo-skutkowych (na wysoki poziom umiejętności wskazało 70,5% badanych pracodawców, na średni 26,3%, zaś na niski 3,2% pracodawców zatrudniających absolwentów UJK). Niżej oceniono zrozumienie teorii naukowych przez absolwentów UJK (ponad 58% odpowiedzi – wysokie zrozumienie, 37,1% - średnie zrozumienie, zaś 4,1% niskie zrozumienie teorii naukowych przez absolwentów) oraz wiedzę o metodach prowadzenia badań (metody tworzenia narzędzi badawczych, pomiaru zjawisk) na potrzeby pracy zawodowej (55,2% badanych pracodawców wskazało tę cechę jako wysoką wśród absolwentów, dalsze 34,4% jako średnią, natomiast 10,4% jako niską). Pracodawcy dostrzegają znajomość teorii naukowych i umiejętności ich zastosowania przez absolwentów w praktyce zawodowej. Brakuje im jednak umiejętności „narzędziowych”, pomiarowych niezbędnych do opisu zjawisk występujących w praktyce gospodarczej.

Tabela 10: Oczekiwania pracodawców zatrudniających absolwentów UJK w zakresie wiedzy absolwentów

	niskie		średnie		wysokie		ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Zrozumienie teorii naukowych	4	4,1%	36	37,1%	57	58,8%	97	100%
Zastosowanie teorii naukowych w praktyce wykonywanego zawodu	2	2,1%	24	25,0%	70	72,9%	96	100%
Możliwości prowadzenia analiz przyczynowo-skutkowych	3	3,2%	25	26,3%	67	70,5%	95	100%
Wiedza o metodach prowadzenia badań na potrzeby pracy zawodowej	10	10,4%	33	34,4%	53	55,2%	96	100%
Możliwość oceniania skuteczności	4	4,3%	23	24,5%	67	71,3%	94	100%

podejmowanych działań								
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

W badaniu uwzględniono preferencje pracodawców w zakresie oczekiwanych umiejętności prezentowanych przez absolwentów (Tabela 11). Oczekiwali oni przede wszystkim umiejętności praktycznych ściśle związanych ze studiowaną specjalnością (86,2% wskazań jako wysokie, 12,8% jako średnie, zaś 1,1% jako niskie). Istotne dla pracodawców było także łączenie teorii z praktyką (80,9% wskazań jako wysokie, 18,1% jako średnie, a 1,1% jako niskie), natomiast nieco mniejsze znaczenie miały umiejętności diagnostyczne (analityczne) (75,8% badanych pracodawców określiła je jako wysokie, 24,2% jako średnie).

Tabela 11: Oczekiwania pracodawców zatrudniających absolwentów UJK co do umiejętności absolwentów zdobytych w trakcie studiów

	niskie		średnie		wysokie		ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Łączenie teorii naukowej z praktyką	1	1,1%	17	18,1%	76	80,9%	94	100%
Umiejętności praktyczne zgodne ze specjalnością	1	1,1%	12	12,8%	81	86,2%	94	100%
Umiejętności diagnostyczne (analityczne)	0	0,0%	23	24,2%	72	75,8%	95	100%
Umiejętności korzystania z programów komputerowych technologii informatycznych	0		0		0		0	
Umiejętności językowe	0		0		0		0	

Pracodawcom, którzy nie zatrudniają absolwentów UJK zadano pytanie o przyczyny takiej sytuacji (Tabela 12). Głównym wskazaniem był brak doświadczenia zawodowego (21,7% pracodawców odpowiedziało w ten sposób). Jest to odpowiedź pojawiająca się w wielu innych tego typu badaniach. Oczekiwania pracodawców co do doświadczenia zawodowego absolwentów stoją w dużej sprzeczności z realnym włączaniem się firm i instytucji w proces kształcenia, chociażby organizacja i przebieg praktyk zawodowych. Jedna piąta pracodawców wskazywała także na kwalifikacje niezgodne z profilem i oczekiwaniami firm. Pracodawcy zwracali także uwagę na trudności w zaakceptowaniu przez absolwentów (15,5% odpowiedzi) warunków rynkowych proponowanych przez firmy. W tym kontekście pracodawcy argumentują poziom oczekiwanych wynagrodzeń przez absolwentów i kosztów pracy (choć według dostępnych danych koszty pracy w Polsce na tle UE należą do przeciętnych, a poziom płac należy do grupy najniższych w UE). Wadą absolwentów wchodzących na rynek pracy jest także nadmierne przeteoretyzowanie programów wiedzą akademicką - zdaniem pracodawców mało użyteczną w praktyce (10,1% wskazań). Jednocześnie nie wolno

zapominać, iż rolą edukacji akademickiej jest kształtowanie postaw i wyposażanie w wiedzę właśnie akademicką. W strukturze programów kształcenia mogą funkcjonować programy praktyczne, ale dominują programy ogólnoakademickie zgodne z misją uniwersytetu, który nie powinien być nastawiony jedynie na krótkotrwale reagowanie na sygnały z rynku pracy, ale kształtować "społeczeństwo przyszłości". Część pracodawców nie jest skłonna do wysyłania nowych pracowników na kursy i szkolenia podnoszące ich kwalifikacje zawodowe - 6,2% wskazań. Przeczy to jednak idei kształcenia ustawicznego i potwierdza tendencję obserwowaną wśród dużej części polskich firm niechętnych inwestowaniu w kapitał ludzki - świadczy o tym stosunkowo niewielkie zainteresowanie wykorzystaniem środków z PO KL na rozwój zawodowy. Stanowi to również jedną z barier poprawy produktywności w przedsiębiorstwach. Ponadto pracodawcy wskazywali na inne przyczyny nie zatrudniania absolwentów UJK (aż 59,7% odpowiedzi).

Tabela 12: Przyczyny braku zatrudniania absolwentów Uniwersytetu Jana Kochanowskiego wśród pracodawców niezatrudniających absolwentów UJK

	n	%
Niezgodne z działalnością instytucji kwalifikacje zawodowe absolwentów	27	20,9%
Problemy ze znalezieniem absolwentów chętnych do pracy na proponowanych warunkach	20	15,5%
Posiadanie przez absolwentów UJK wiedzy akademickiej, którą trudno zastosować w praktyce	13	10,1%
Konieczność wysyłania nowych pracowników na dodatkowe kursy i szkolenia	8	6,2%
Brak doświadczenia zawodowego	28	21,7%
Inne	77	59,7%
Liczba ankietowanych	129	

Pracodawcy doceniają wagę wykształcenia akademickiego (Tabela 13), choć jest to jedynie deklaratywne w wypadku pracodawców niezatrudniających absolwentów. Według 13,5% pracodawców, którzy nie zatrudniali absolwentów UJK stwierdziło, iż wykształcenie akademickie daje gwarancję dobrego przygotowania do pracy zawodowej. Ponad połowa pracodawców (55,6%) wskazywała na konieczność uzupełnienia wiedzy zdobytej w trakcie studiów o aspekty bardziej praktyczne. Ponad jedna czwarta badanych (25,4%) zwracała uwagę na kwestie umiejętności praktycznych, które są istotnym mankamentem w płynnym wejściu absolwentów do sfery praktyki gospodarczej i społecznej. Część pracodawców nie widzi związku między poziomem wykształcenia a efektywnością wykonywanej pracy. Dla 5,6% badanych wykształcenie akademickie nie przyczynia się do lepszej efektywności pracy.

Tabela 13: Znaczenie wykształcenia akademickiego kandydatów wśród pracodawców niezatrudniających absolwentów UJK

	n	%
Bardzo duże, gdyż daje gwarancję dobrego przygotowania do pracy zawodowej	17	13,5%
Duże, ale wiedzę zdobytą w trakcie studiów trzeba uzupełniać	70	55,6%
Małe, gdyż najważniejsze są umiejętności praktyczne, a tych u absolwentów brak	32	25,4%
Bardzo małe, gdyż najważniejsza jest efektywność wykonywanej pracy	7	5,6%
ogółem	126	100%

Pracodawcy oczekują od absolwentów przede wszystkim (Tabela 14) zdolności oceniania skuteczności ich działań (57,9% odpowiedzi w stopniu wysokim oraz 34,7% odpowiedzi w stopniu średnim) oraz umiejętności prowadzenia analiz przyczynowo-skutkowych (56,2% badanych miało wysokie oczekiwania z tego zakresu, zaś 40,5% oczekiwała takich umiejętności w stopniu średnim). Równie duże było oczekiwanie dotyczące zastosowania zdobytej wiedzy teoretycznej w praktyce wykonywanego zawodu (ponad połowa pracodawców - 55,4% oczekiwała dużego wykorzystania tej wiedzy, natomiast 38,8% oczekiwało wykorzystania wiedzy teoretycznej w stopniu średnim). Mniejsze oczekiwania pracodawcy zgłosili z kolei wobec wiedzy dotyczącej metod prowadzenia badań na potrzeby pracy zawodowej, co może świadczyć, iż pracodawcy w umiarkowanym stopniu potrzebują osób, które mogłyby wypracować nowe metody czy rozwiązania w realizacji zadań (jako istotną wskazało ją 31,4% pracodawców, zaś jako użyteczną na średnim poziomie wskazało 57% badanych).

Tabela 14: Oczekiwania zakresu posiadanej przez absolwentów wiedzy ze względu na przygotowanie do pracy zawodowej wśród pracodawców niezatrudniających absolwentów UJK

	niskie		średnie		wysokie		ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Zrozumienie teorii naukowych	9	7,4%	69	56,6%	44	36,1%	122	100%
Zastosowanie teorii naukowej w praktyce wykonywanego zawodu	7	5,8%	47	38,8%	67	55,4%	121	100%
Możliwości prowadzenia analiz przyczynowo-skutkowych	4	3,3%	49	40,5%	68	56,2%	121	100%
Wiedza o metodach prowadzenia badań na potrzeby pracy zawodowej	14	11,6%	69	57,0%	38	31,4%	121	100%
Możliwość oceniania skuteczności	9	7,4%	42	34,7%	70	57,9%	121	100%

podejmowanych działań								
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Kolejna kwestia wskazana w badaniach dotyczyła określenia przez pracodawców pożądaných umiejętności, które absolwenci zdobyli w trakcie studiów (Tabela 15). Największe oczekiwania dotyczyły zdobycia umiejętności praktycznych zgodnych ze studiowaną specjalnością (65% pracodawców miało wysokie oczekiwania w tym zakresie). Wysokie były również potrzeby pracodawców względem swobodnego poruszania się po technologiach informatycznych/programach komputerowych (57,4% pracodawców miało wysokie oczekiwania w tym zakresie, 39,3% zaś średnie). Pracodawcy oczekują również posiadania umiejętności diagnostycznych i analitycznych (54,1% pracodawców wskazywało na wysokie oczekiwania co do tych umiejętności, dalsze 42,6% pracodawców określało je jako średnie) oraz łączenia teorii naukowej z praktyką (sądy tego typu wyrażało 57,5% pracodawców, dalsze 35,8% średnio preferowało tę umiejętność).

Tabela 15: Oczekiwania co do umiejętności absolwentów zdobywanych w trakcie studiów stawiane przez pracodawców niezatrudniających absolwentów UJK

	niskie		średnie		wysokie		ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Łączenie teorii naukowej z praktyką	8	6,7%	43	35,8%	69	57,5%	120	100%
Umiejętności praktyczne zgodne ze specjalnością	3	2,4%	40	32,5%	80	65,0%	123	100%
Umiejętności diagnostyczne (analityczne)	4	3,3%	52	42,6%	66	54,1%	122	100%
Umiejętności korzystania z programów komputerowych	4	3,3%	48	39,3%	70	57,4%	122	100%
Umiejętności językowe	6	4,9%	74	60,7%	42	34,4%	122	100%

Pracodawcy oczekują osób o wysokich kompetencjach społecznych (Tabela 16), co wynika z konieczności szybkiego podejmowania skutecznych decyzji w warunkach wysokiej konkurencji. Priorytetem są wysokie umiejętności pracy w zespole (77,2% wskazań jako wysokie oczekiwania, 22% jako średnie) oraz umiejętności organizacyjne absolwentów (75,8% odpowiedzi świadczyło o wysokich oczekiwaniach w tym zakresie, 24,2% o średnich). Równie ważna jest umiejętność działania w sytuacjach nietypowych (73,0% wskazań wysokich i 24,6% średnich). Pracodawcy oczekują także od absolwentów gotowości do samokształcenia (69,7% wskazało jako bardzo istotne, zaś 29,5% jako średnie) oraz szybkości podejmowania decyzji (wysokie znaczenie dla 2/3 pracodawców).

Tabela 16: Oczekiwania co do kompetencji społecznych absolwentów nabytych w trakcie studiów stawiane przez pracodawców niezatrudniających absolwentów UJK

	niskie		średnie		wysokie		ogółem	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Samokształcenie	1	0,8%	36	29,5%	85	69,7%	122	100%
Szybkie podejmowanie decyzji	1	0,8%	38	31,1%	83	68,0%	122	100%
Gotowość do pracy w zespole	1	0,8%	27	22,0%	95	77,2%	123	100%
Możliwość rozwiązywania sytuacji konfliktowych	0	0,0%	45	36,6%	78	63,4%	123	100%
Umiejętności organizacyjne	0	0,0%	30	24,2%	94	75,8%	124	100%
Łatwość działania w sytuacjach nietypowych	3	2,5%	30	24,6%	89	73,0%	122	100%

Pracodawcy zapytani zostali o ewentualne formy zatrudnienia jakie gotowi byliby zaoferować absolwentom UJK (Tabela 17). Generalnie niechętnie zatrudniają oni absolwentów oferując im umowy niestandardowe, bądź staże chcąc dzięki temu minimalizować ryzyko i koszty zatrudnienia. W przypadku pracodawców, którzy nie zatrudniają absolwentów, i tak pozostaje to jedynie w sferze deklaracji. Dominującą formą był staż zawodowy (41% odpowiedzi). W zdecydowanie mniejszym stopniu pracodawcy skłonni są zaoferować młodym ludziom pracę w niepełnym wymiarze czasu bądź umowę zlecenia (25,4%) bądź pracę w formie umowy czasowej (23,8% badanych). Świadczyć to może o małym zaufaniu do absolwentów ze strony pracodawców i chęci jak największej redukcji kosztów prowadzenia działalności, ewentualnie o incydentalnym, być może cyklicznym zapotrzebowaniu na pracę osób z wyższym wykształceniem. Postawa taka, mająca uzasadnienie ekonomiczne, jest niewątpliwie istotną barierą skutecznego wejścia na rynek pracy dla osób młodych. Szansą dla nich mogłoby się okazać samozatrudnienie i zdobywanie zleceń od różnych pracodawców.

Tabela 17: Proponowana absolwentom UJK forma zatrudnienia przez pracodawców niezatrudniających absolwentów

	n	%
Staż zawodowy	50	41,0%
Zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, na etacie	19	15,6%
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (zlecenia)	31	25,4%
Zatrudnienie na umowie terminowej (na czas określony)	29	23,8%
Inne	48	39,3%
liczba ankietowanych	122	

Pracodawcy potencjalnie byliby gotowi zatrudniać absolwentów jako członków zespołu pracowniczego (41,7% wskazań), prawie jedna czwarta rozważała możliwość zatrudnienia jako specjalisty, zdecydowanie mniej brało pod uwagę zaoferowanie stanowiska

samodzielnego pod względem decyzyjności (14,2% badanych), a jedynie nieliczni (3,3%) byliby skłonni oferować stanowisko kierownicze (Tabela 18). Na „inne” możliwości wskazało 41,7% badanych pracodawców.

Tabela 18: Proponowane absolwentom stanowisko pracy przez pracodawców niezatrudniających absolwentów UJK

	n	%
Kierownicze	4	3,3%
W zespole pracowniczym	50	41,7%
Samodzielne decyzyjnie	17	14,2%
Specjaliści ds.	28	23,3%
Inne	50	41,7%
liczba ankietowanych	120	

Pracodawcy podobnie jak absolwenci posiadają niepełne informacje na temat aktualnych stawek średniego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce (Tabela 19). Blisko jedna czwarta pracodawców stwierdziła, że jest skłonna zaoferować wynagrodzenie równe średniej krajowej, a zapytani o kwoty jedynie 0,9% pracodawców oferowała wynagrodzenie w przedziale 3001-4000 zł, czyli mieszczące się w zakresie średniej krajowej. Zdecydowana większość pracodawców oferuje wynagrodzenia niskie, znacznie odbiegające od poziomu płacy przeciętnej, mieszczące się w przedziale 1001-2000zł (67,9%). Dużo mniejsza grupa (21,7%) oferowała wynagrodzenia w przedziale od 2001-3000zł. Niski poziom płac jest jednym z głównych czynników sprzyjających migracjom, w tym zagranicznym, wśród absolwentów Uczelni w regionie. Stanowiska pracy oferowane dla absolwentów pochodzą głównie z handlu, małych firm, sektora publicznego i nielicznych firm z kapitałem zagranicznym oraz dużych i średnich przedsiębiorstw przemysłowych. Produktywność pracy w małych i mikroprzedsiębiorstwach jest na niskim poziomie, co wynika ze słabości kapitałowej oraz braku nowoczesnych metod i technik zarządzania. Firmy kierują się koniecznością cięcia kosztów, w tym kosztów pracy, stąd rynek pracy w województwie należy do mało atrakcyjnych dla absolwentów.

Tabela 19: Wysokość wynagrodzenia proponowana absolwentom

		n	%
Subiektywnie	wyższe od średniej krajowej	10	9,6%
	równe średniej krajowej	25	24,0%
	niższe od średniej krajowej	69	66,3%
ogółem		104	100%
Obiektywnie netto	do 1000 zł	10	9,4%

	od 1001 zł do 2000 zł	72	67,9%
	od 2001 zł do 3000 zł	23	21,7%
	od 3001 zł do 4000 zł	1	0,9%
	powyżej 4000 zł	0	0,0%
ogółem		106	100%
Porównywalne do innych pracowników na tym samym stanowisku			
	Tak	95	90,5%
	Nie	10	9,5%
ogółem		105	100%

Pracodawcy podawali pozapłacowe profity wynikające z zatrudnienia u nich (Tabela 20). Biorąc pod uwagę, iż są to wypowiedzi pracodawców nie zatrudniających absolwentów, ma to dla ich sytuacji zawodowej niewielkie znaczenie, natomiast może stanowić o pewnym potencjale korzyści w sytuacji ich zatrudnienia. Przede wszystkim pracodawcy wskazywali na możliwość zdobycia nowych doświadczeń (65,3% pracodawców), następnie nowych umiejętności (48,8%) czy też możliwość spotykania się z różnymi ludźmi (34,7%). Nieco mniej respondentów wskazało na możliwość zdobycia dodatkowych kwalifikacji (28,1%) i wiedzy rozwijającej intelektualnie (20,7%). Dużo mniejsza część pracodawców wskazała na narzędzia pracy w postaci telefonu, komputera czy samochodu służbowego (takich deklaracji złożyło 7,4% badanych), następnie dodatkowe świadczenia socjalne (6,6% pracodawców) czy dodatki pieniężne (5% pracodawców). Jednocześnie 11,6% pracodawców wskazało, iż młodzi ludzie nie mogą liczyć na żadne profity pozapłacowe. Świadczyć to może o świadomości pracodawców co do trudności świętokrzyskiego rynku pracy w zakresie zatrudniania absolwentów i trudności finansowych pracodawców. Wysoka podaż pracy przy szczupłości miejsc pracy nie zmusza ich do konkurowania o absolwentów, jednocześnie ci najlepsi poszukują zatrudnienia poza regionem mając świadomość barier na regionalnym rynku pracy.

Tabela 20: Pozapłacowe profity dla absolwentów wśród pracodawców niezatrudniających absolwentów UJK

	n	%
nie może liczyć na żadne	14	11,6%
możliwość zdobycia nowych doświadczeń	79	65,3%
zdobywanie wiedzy rozwijającej intelektualnie	25	20,7%

zdobywanie nowych umiejętności	59	48,8%
możliwość zdobycia dodatkowych kwalifikacji	34	28,1%
dni wolne od pracy (oprócz ustawowych urlopów i świąt)	17	14,0%
służbowe narzędzia pracy (np. telefon na koszt firmy, komputer osobisty, samochód służbowy, itp.)	9	7,4%
dodatki pieniężne (np. ryczałt za dojazdy, diety, "rozłąkowe", dodatek za pracę na wsi itp.)	6	5,0%
dodatkowe świadczenia socjalne	8	6,6%
możliwość spotykania się z różnymi ludźmi	42	34,7%
Inne	20	16,5%
liczba ankietowanych	121	

Pracodawcy stawiali dodatkowe wymagania w zakresie posiadanych przez absolwentów kwalifikacji oraz umiejętności (Tabela 21 i 22). Zdecydowanie dominuje oczekiwanie dotyczące kursów kwalifikacyjnych, które dają konkretne kompetencje przydatne na stanowisku pracy (takich wskazań było 46,5%). W dużo mniejszym zakresie pracodawcy oczekiwali formalnego potwierdzenia znajomości języków obcych (posiadania certyfikatów językowych) (11,9%), następnie kursów z zakresu technologii informatycznych (8,9%) i kursów komunikacji interpersonalnej (7,9%). Na jeszcze niższym poziomie znalazły się wymagania dotyczące ukończenia drugiego kierunku studiów i drugiej specjalności (po 5% pracodawców) oraz ukończenia studiów podyplomowych (4%). Na „inne” dodatkowe kwalifikacje wskazała ponad połowa respondentów (57,4%).

Pracodawcy oczekują umiejętności korzystania z technologii informatycznych (38,3% odpowiedzi), wysokiej motywacji do pracy (36,4% wskazań) i znajomości języków obcych (30,8%) (Tabela 22). Wynika z tego, iż pracodawcy oczekują konkretnych umiejętności, ale niekoniecznie potwierdzonych dyplomem czy zaświadczeniem.

Tabela 21: Dodatkowe wymagania co do kwalifikacji zawodowych stawiane zatrudnianym absolwentom (dotyczy pracodawców niezatrudniających)

	n	%
drugi kierunek studiów	5	5,0%
druga specjalność	5	5,0%
studia podyplomowe	4	4,0%
kursy kwalifikacyjne	47	46,5%
certyfikaty językowe	12	11,9%
kursy z zakresu technologii informatycznych	9	8,9%
kursy komunikacji interpersonalnej	8	7,9%
kursy asertywności	3	3,0%
kursy zarządzania	5	5,0%
inne	58	57,4%
liczba ankietowanych	101	

Tabela 22: Dodatkowe umiejętności absolwentów, cenione przez pracodawców niezatrudniających absolwentów UJK

	n	%
znajomość języków obcych	33	30,8%
umiejętność korzystania z technologii informatycznych	41	38,3%
interpersonalność (łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi)	18	16,8%
autoprezentacja	8	7,5%
bezkonfliktowość	23	21,5%
wysoka motywacja do pracy	39	36,4%
dyspozycyjność	18	16,8%
przedsiębiorczość	19	17,8%
doświadczenie zawodowe zdobyte w trakcie studiów	5	4,7%
doświadczenie wyniesione z wolontariatu	6	5,6%
inne	30	28,0%
liczba ankietowanych	107	

4.1. Podsumowanie wyników badań wśród pracodawców

Badani pracodawcy z kolei to zarówno pracodawcy zatrudniający absolwentów UJK jak też pracodawcy, którzy nie zatrudniali absolwentów Uniwersytetu. Kierowali się oni różnymi motywami przy zatrudnianiu absolwentów, brano pod uwagę takie kwestie jak: renoma uczelni (chodzi tu głównie o bycie największą publiczną uczelnią w regionie), oferowane kierunki i specjalności – duża gama oferty edukacyjnej, w której znajdują się kierunki ścisłe, przyrodnicze, ekonomiczne, społeczne, humanistyczne, artystyczne i medyczne. Poza tymi przesłankami wśród pracodawców ujawnił się sentyment do uczelni – część z nich jest absolwentami UJK oraz sentyment do regionu – utożsamianie się z miejscem. Pracodawcy jako ważne zmienne decydujące o zatrudnianiu absolwentów podkreślali zdobycie podczas studiów wiedzy specjalistycznej, fachowej, użytecznej przy wykonywaniu zadań zawodowych. Niebagatelne znaczenie mają także umiejętności pracy w grupie oraz przedsiębiorczość i umiejętność zastosowania teorii naukowych w życiu zawodowym. W badaniach pracodawców uwypukliło się oczekiwanie bardziej praktycznego podejścia do kształcenia – więcej umiejętności, mniej teorii, choć z drugiej strony przez część pracodawców doceniana jest „akademickość”. Pracodawcy oczekują nabywania konkretnych umiejętności wynikających wprost z nazwy specjalności. Oczekują oni, że poniosą możliwie niski nakład na ewentualne przygotowanie absolwenta do konkretnego stanowiska pracy.

Ankietowani pracodawcy określali także możliwości awansu zawodowego dla absolwentów w danej firmie, uwzględniając jej specyfikę. Zdaniem dużej części badanych istnieje nieograniczona możliwość awansu dla absolwentów co w sytuacji przewagi małych i średnich firm w regionie, w tym mikroprzedsiębiorstw, wydaje się być mało realne.

Ciekawych spostrzeżeń dostarcza analiza badań pracodawców, którzy nie zatrudniają absolwentów. Głównym wskazaniem tego stanu rzeczy był brak doświadczenia zawodowego absolwentów, która to odpowiedź pojawia się w wielu innych tego typu badaniach. Oczekiwania pracodawców co do doświadczenia zawodowego absolwentów stoją w dużej sprzeczności z realnym włączaniem się firm i instytucji w proces kształcenia, chociażby organizacja i przebieg praktyk zawodowych. Pracodawcy oceniali także jako zbyt wysokie koszty pracy, choć w innej części badania okazuje się, że oczekiwania płacowe absolwentów są raczej umiarkowane. Część pracodawców nie jest skłonna do wysyłania nowych pracowników na kursy i szkolenia podnoszące ich kwalifikacje zawodowe. Przeczy to jednak idei kształcenia ustawicznego i potwierdza tendencję obserwowaną wśród dużej części polskich firm niechętnych inwestowaniu w kapitał ludzki. Stanowi to również jedną z barier poprawy produktywności w przedsiębiorstwach. Pracodawcy doceniają wagę wykształcenia akademickiego, jedynie deklaratorywnie w wypadku pracodawców niezatrudniających absolwentów. Ponad połowa pracodawców wskazywała na konieczność uzupełnienia wiedzy zdobytej w trakcie studiów o aspekty bardziej praktyczne. Część badanych zwracała uwagę głównie na kwestie umiejętności praktycznych, które są istotnym mankamentem w płynnym przejściu absolwentów do sfery praktyki gospodarczej i społecznej. Część pracodawców nie widzi związku między poziomem wykształcenia a efektywnością wykonywanej pracy. Świadczy to o popycie na pracę o charakterze niskokwalifikowanym, dla absolwentów oznacza re kwalifikację w kierunku zdobycia zawodu (niewymagającego wyższego wykształcenia), bądź migrację poza region.

Największe oczekiwania skierowane wobec osób młodych dotyczyły zdobycia podczas studiów umiejętności praktycznych zgodnych ze studiowaną specjalnością. Pracodawcy preferowali również posiadanie umiejętności diagnostycznych i analitycznych a także łączenia teorii naukowej z praktyką. Pracodawcy oczekują osób o wysokich kompetencjach społecznych. Priorytetem są wysokie umiejętności pracy w zespole, organizacyjne oraz umiejętność działania w sytuacjach nietypowych, które to sytuacje dominują we współczesnej gospodarce. Istotne okazały się również gotowość do samokształcenia oraz szybkości podejmowania decyzji.

Pracodawcy generalnie niechętnie zatrudniają absolwentów oferując im umowy niestandardowe, bądź staże, które to formy są sposobem na minimalizowanie ryzyka i kosztów zatrudnienia. W przypadku pracodawców, którzy nie zatrudniają absolwentów pozostaje to jednak w sferze deklaracji. Dominującą formą, którą pracodawcy byliby w stanie zaoferować był staż zawodowy, jedna czwarta pracodawców skłonna była zaoferować pracę w niepełnym wymiarze bądź umowę zlecenia. Nieco mniej badanych deklaruje pracę w formie umowy czasowej. Świadczyć to może o małym zaufaniu do absolwentów ze strony pracodawców i chęci jak największej redukcji kosztów prowadzenia działalności, ewentualnie o incydentalnym, być może cyklicznym zapotrzebowaniu na pracę osób z wyższym wykształceniem. Postawa taka, mająca uzasadnienie ekonomiczne, jest niewątpliwie istotną barierą skutecznego wejścia na rynek pracy dla osób młodych. Szansą dla nich mogłoby się okazać samozatrudnienie i zdobywanie zleceń od różnych pracodawców.

Pracodawcy podobnie jak absolwenci posiadają niepełne informacje na temat aktualnych stawek średniego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce (część pracodawców ma tendencję do jego zaniżania). Blisko jedna czwarta pracodawców stwierdziła, że jest skłonna zaoferować wynagrodzenie równe średniej krajowej, a zapytani o kwoty jedynie 0,9% pracodawców oferowała wynagrodzenie w przedziale 3001-4000 zł, czyli mieszczące się w zakresie średniej krajowej. Prowadzi to do wniosków, podnoszonych ostatnio coraz częściej o zbyt niskim poziomie płac, co stanowi istotną barierę rozwoju rynku. Praca kwalifikowana wynagradzana zbyt nisko, de facto poniżej wartości, prowadzi do zjawiska obniżenia zaufania do pracodawcy i braku motywacji do wydajniejszej pracy. Pracodawcy sądzą, iż aktualnie sam fakt wejścia na rynek pracy umożliwiający zdobycie nowych doświadczeń, kwalifikacji, umiejętności czy możliwość poznania nowych osób powinny być wystarczającym profitem dla absolwentów uzyskujących zatrudnienie. Oczekują oni natomiast od absolwentów kursów kwalifikacyjnych, które dają konkretne kompetencje przydatne na stanowisku pracy. Pracodawcy oczekują również konkretnych umiejętności w zakresie technologii informatycznych i języków obcych, ale niekoniecznie potwierdzonych dyplomem czy zaświadczeniem oraz przede wszystkim wysokiej motywacji do pracy.

5. Wnioski końcowe

1. Absolwenci najwyżej ocenili wiedzę uzyskaną w trakcie studiów, głównie z zakresu przedmiotów kierunkowych i specjalistycznych, a także przedmiotów ogólnych. Jednocześnie zwrócili oni uwagę na występowanie nadmiaru wiedzy teoretycznej w programach studiów, której nie można wykorzystać w praktyce wykonywanego zawodu.
2. Absolwenci odczuwają niedostatek uzyskanych umiejętności praktycznych, natomiast z tych, które nabyli w trakcie edukacji są bardzo zadowoleni.
3. Pracodawcy i absolwenci oczekują wiedzy specjalistycznej, fachowej, możliwej do bezpośredniego zastosowania na danym stanowisku pracy oraz nabywania konkretnych umiejętności wynikających wprost z nazwy specjalności.
4. Pracodawcy oczekują wysokich kompetencji społecznych, zwłaszcza umiejętności pracy w zespole oraz działania w sytuacjach nietypowych. Absolwenci natomiast najwyżej ocenili nabytą przez siebie w trakcie edukacji gotowość do pracy w zespole, łatwość działania w sytuacjach nietypowych z kolei najniżej (łatwość tę lepiej oceniły osoby posiadające doświadczenie zawodowe zdobyte w trakcie studiów niż osoby tego doświadczenia nie posiadające).
5. Absolwenci powyżej 30 roku życia lepiej od młodszych absolwentów ocenili swoją satysfakcję z ukończenia studiów w UJK pod względem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Swoją satysfakcję pod tym względem wyżej oceniły również osoby, które posiadały doświadczenie zawodowe zdobyte w trakcie studiów od tych, które tego doświadczenia nie zdobyły.
6. Absolwenci po 30 roku życia i z doświadczeniem zawodowym bardziej doceniają użyteczność wiedzy uzyskiwanej w ramach przedmiotów kierunkowych, specjalistycznych i praktyk zawodowych, ponieważ mieli oni już okazję wiedzę tę odnieść do realiów rynkowych.

7. Kompetencje społeczne zostały wyżej ocenione przez osoby pracujące oraz osoby pochodzące z miasta. Osoby jeszcze niepracujące a także mieszkańcy wsi i miasteczek generalnie oceniali je niżej. Poza uwarunkowaniami edukacyjnymi potwierdza to środowiskowe czynniki nabywania umiejętności społecznych oraz pozytywny wpływ uzupełniania i wzmacniania kompetencji poprzez doświadczenie.
8. Pracodawcy zbyt pasywnie podchodzą do włączenia się w kształtowanie oferty edukacyjnej UJK, część z nich nie dostrzega równocześnie związku między poziomem wykształcenia pracowników a produktywnością pracy. Świadczy to o popycie na pracę o charakterze niskokwalifikowanym, dla absolwentów oznacza rekwalfikację w kierunku zdobycia zawodu (niewymagającego wyższego wykształcenia), bądź migrację poza region.
9. Uzyskanie doświadczenia zawodowego w trakcie studiów dodaje absolwentom więcej wiary w siebie i własne możliwości zawodowe oraz przekłada się na szybsze uzyskanie pracy. Na przykład możliwości zrobienia kariery po ukończeniu studiów najwyżej oceniły osoby powyżej 30 roku życia i z doświadczeniem zawodowym zdobytym w trakcie studiów. Najbardziej pesymistycznie nastawieni są absolwenci w przedziale 25-30 lat oraz kobiety.
10. Większość absolwentów zainteresowana była poszukiwaniem pracy w swoich okolicach, natomiast niewielka ich liczba planowała poszukiwanie zatrudnienia poza granicami Polski. Wynikać to może z przywiązania do miejsca własnego pochodzenia i wychowania a z racji tego, iż większość studentów UJK pochodzi z terenu obecnego województwa świętokrzyskiego, bądź z terenów związanych z Kielecczyzną absolwenci zainteresowani są pozostaniem w tym regionie.
11. Niska chłonność rynku pracy województwa świętokrzyskiego i otoczenie dużymi – silnie oddziałującymi aglomeracjami (krakowską, śląską, warszawską i łódzką) stanowi istotny czynnik migracji zewnętrznych a nawet wyludniania się części obszarów województwa.
12. Absolwenci w większości zainteresowani są pracą na etacie, rzadko biorą pod uwagę prowadzenie firmy, co może wynikać z niechęci do ryzyka, ale również z trudnej sytuacji w regionie.

13. Pracodawcy generalnie niechętnie zatrudniają absolwentów oferując im umowy niestandardowe, bądź staże, które to formy są sposobem na minimalizowanie ryzyka i kosztów zatrudnienia.

6. Rekomendacje

1. Silniejsze zróżnicowanie treści programowych poszczególnych specjalności i przedmiotów z ukierunkowaniem na treści praktyczne, aby nie dochodziło do „pozornej różnorodności” oferty edukacyjnej UJK.
2. Zwiększenie udziału ćwiczeń, warsztatów, pracy samodzielnej studentów w procesie kształcenia, ograniczenie liczebności grup do 10-15 osób na tych kierunkach, gdzie te liczebności są wyższe.
3. Zwiększenie udziału indywidualizacji w procesie kształcenia, nakierowanie na rozwiązywanie problemów i pracę zespołową.
4. Zróżnicować ofertę edukacyjną w zależności od formy studiów i grupy docelowej. Inna powinna być oferta dla osób już pracujących i powyżej 30 roku życia – więcej zajęć o charakterze teoretycznym, wzbogacającym poziom wiedzy, inna zaś dla osób młodszych – bardziej ukierunkowana na wiedzę i umiejętności praktyczne umożliwiające szybkie znalezienie pracy.
5. Powinno się postulować zmiany instytucjonalne idące w kierunku większej selekcji na studia drugiego stopnia i na studia o profilu ogólnoakademickim, wraz ze stosownymi rozwiązaniami w zakresie finansowania tego typu studiów. Jednocześnie należy stworzyć mechanizmy wspomagające rozwój programów praktycznych.
6. Należy silniej powiązać ofertę edukacyjną ze strategią rozwoju województwa a także prowadzić stałe prognozy popytu na pracę w ujęciu kwalifikacyjnym i zawodowym w regionie.

7. Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od absolwentów, w związku z tym ważne jest włączanie pracodawców w proces kształcenia i angażowanie studentów w trakcie studiów w realizację konkretnych zadań zawodowych.
8. Zdynamiczowanie przez władze publiczne rozwoju gospodarczego regionu wraz ze wsparciem samozatrudnienia.
9. Rozwijanie postaw przedsiębiorczych u studentów, włączenie pracodawców do rozwijania tych postaw, poprzez np. spotkania z przedstawicielami biznesu.
10. Wzmocnienie rozwoju województwa z wykorzystaniem kapitału ludzkiego poprzez większą elastyczność w zakresie tworzenia szerokiej oferty kształcenia w celu jeszcze większego zróżnicowania podaży kwalifikacji, co może być istotnym czynnikiem przyciągającym inwestorów.