

Alicja Smolbik-Jęczmień, Agnieszka Żarczyńska-Dobiesz

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mails: alicja.smolbik@ue.wroc.pl; agnieszka.zarczyńska-dobiesz@ue.wroc.pl

**ABSOLWENCI
UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO
WE WROCŁAWIU WOBEC WYZWAŃ
WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY**

**THE GRADUATES OF THE UNIVERSITY
OF ECONOMICS IN WROCLAW IN VIEW
OF THE CHALLENGES
OF THE MODERN LABOR MARKET**

DOI: 10.15611/pn.2018.511.17

JEL Classification: J24

Streszczenie: Badania losów zawodowych absolwentów stanowią cenne źródło informacji, które umożliwiają weryfikację i ocenę procesu studiowania i oferty dydaktycznej w odniesieniu do wyzwań na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Ponadto mogą one stanowić wartościowe narzędzie przy modyfikowaniu, doskonaleniu i dostosowaniu treści kształcenia do potrzeb współczesnego rynku pracy. Zasadniczym celem artykułu jest zidentyfikowanie uwarunkowań rozwoju zawodowego absolwentów oraz uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jak odnajdują się oni na współczesnym rynku pracy. Artykuł powstał na podstawie źródeł literaturowych, dostępnych danych statystycznych dotyczących województwa dolnośląskiego oraz badań losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego przeprowadzonych z okazji 70-lecia uczelni. Badania przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety zamieszczonego *on-line* na stronie Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w okresie od marca do maja 2017 roku.

Słowa kluczowe: badanie losów zawodowych, absolwenci, rynek pracy.

Summary: The research of the graduates' professional lives is a valuable source of information that enables verification and evaluation of the educational process and didactic offer in relation to challenges in the dynamically changing labor market. Moreover, it can be a valuable tool in modifying, improving and adapting the content of education to the needs of the modern labor market. The main objective of the article is to identify the conditions for the professional development of graduates and to get an answer to the question of how they perform in the modern labor market. The article is based on literature sources, available statistical data concerning the Lower Silesian Voivodship as well as the study of the professional careers of the graduates of the University of Economics carried on the occasion of the 70th anniversary

of funding the university. The research was conducted using a diagnostic survey method with an online survey questionnaire that was made available at the University of Economics from March till May 2017.

Keywords: research on professional careers, graduates, labor market.

1. Wstęp

Sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy jest pochodną wielu różnych czynników, a w szczególności: demograficznych, edukacyjnych, ekonomicznych i społecznych. O trudności związane z podjęciem pierwszej pracy często obwinia się istniejący system edukacyjny, a w szczególności uczelnie wyższe. Podkreśla się tu przede wszystkim niewystarczający poziom informacji dotyczących preferencji i kwalifikacji absolwentów oraz oczekiwań i wymogów współczesnego rynku pracy.

Trudna sytuacja absolwentów na rynku pracy może być wynikiem między innymi:

- braku przepływu informacji między instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami,
- braku sprawnego systemu monitoringu, dostarczającego uczestnikom rynku pracy istotnych z ich punktu widzenia informacji (tzw. brak przejrzystości rynku pracy) (por. [Sulich 2016, s. 435]).

Obecną sytuację na rynku pracy w Polsce charakteryzuje między innymi bardzo niski wskaźnik bezrobocia oraz dominujący rynek pracownika. Mimo to wymaga się od pracowników dużej elastyczności i mobilności zarówno zawodowej, geograficznej, jak i psychologicznej.

Zasadniczym celem artykułu jest zidentyfikowanie uwarunkowań rozwoju zawodowego absolwentów oraz uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jak odnajdują się na współczesnym rynku pracy.

Badania przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety zamieszczonego on-line na stronie Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w okresie od marca do maja 2017 roku.

Artykuł powstał na podstawie literatury przedmiotu oraz badań losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego przeprowadzonych z okazji 70-lecia uczelni.

2. Charakterystyka dolnośląskiego rynku pracy

Od wielu lat na dolnośląskim rynku pracy obserwuje się dynamiczny rozwój (licznie powstające w regionach strefy ekonomiczne), który charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem nie tylko pod względem rozmieszczenia miejsc pracy, ale również sektorów działalności gospodarczej. W województwie systematycznie obniża się rejestrowana stopa bezrobocia, która w 2014 roku wynosiła 10,4%, w 2015 – 8,5%, w 2016 – 7,2%, a w roku 2017 spadła aż do poziomu 5,8%. W powiatowych urzęd-

dach pracy w grudniu 2017 liczba zarejestrowanych bezrobotnych ogółem wynosiła 68,8 tys. [<http://wroclaw.stat.gov.pl/>]¹.

Tak znaczny spadek bezrobocia dostrzegalny jest też w całym kraju, np. w październiku 2017 roku spadło ono do poziomu 6,6%, przy czym najniższe było w województwie wielkopolskim 3,8%; najwyższe w warmińsko-mazurskim 11,6% i podkarpackim 9,5%. Jak wynika z najnowszego raportu Barometr Rynku Pracy, aktualnie tylko 1 na 8 pracowników obawia się utraty zatrudnienia w ciągu najbliższych 2 lat². Częściej dotyczy to pracowników w wieku średnim – pomiędzy 35. a 44. rokiem życia, niż tych, którzy są obecni na rynku pracy krócej.

Nadal o swoje miejsce pracy bardziej obawiają się kobiety niż mężczyźni. Zdecydowana większość pracodawców planuje utrzymać obecny poziom zatrudnienia, 40% planuje rekrutację, z czego ponad połowa z nich ma służyć zwiększeniu poziomu zatrudnienia, o redukcji etatów myśli jedynie 3% badanych firm [Raport Work Service 2018, s. 16]³.

Oprócz pozytywnych przemian obserwuje się też niekorzystne tendencje, jakie występują na współczesnym rynku pracy, a mianowicie:

- ujemny przyrost naturalny, który sprawia, że liczba ludności w kraju maleje, a według prognoz GUS, w samym województwie dolnośląskim do 2035 roku liczba ludności zmniejszy się o 264,2 tys. osób,
- zmiany w strukturze wiekowej ludności, które pociągają za sobą spadek podaży pracowników,
- zmniejszenie liczby oferowanych kierunków kształcenia o charakterze technicznym, informatycznym [*Prognoza rozwoju dolnośląskiego rynku pracy 2018*, s. 15-16].

Oprócz wyżej wymienionych tendencji, kolejnym wyzwaniem jest wielopokoleniowość na rynku pracy. Według typologii socjologów, obecnie na rynku pracy współlistnieją przedstawiciele czterech pokoleń: Baby Boomers (BB) – osoby urodzone w latach 1945-1964, X – osoby urodzone w latach 1965-1980, Y – osoby urodzone po roku 1980 oraz Z – osoby urodzone po 1995 roku (por. [Cewińska, Striker, Wojtaszczyk 2009; Miś 2011; Smolbik-Jęczmień 2017; Tulgan 2009; Lipka, Waszczak 2017]).

Ponadto, jak wynika z analizy dostępnych danych statystycznych oraz źródeł literaturowych dotyczących województwa dolnośląskiego, stopniowo też maleje

¹ Dla porównania w 2016 roku było zarejestrowanych 85,9 tys. bezrobotnych.

² Badanie zrealizowano na próbie 580 osób pracujących, dobranej z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby dorosłych Polaków $N = 1000$ (dobranej zgodnie ze strukturą populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz klasy wielkości i województwa miejsca zamieszkania). Zostało ono przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATIBUS w okresie 23-28.01.2018 roku, www.workservice.pl (27.02.2018).

³ Dane prezentowane w ramach Barometru Rynku Pracy IX zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Work Service S.A. przez instytut Kantar Millward Brown S.A. Zostało ono zrealizowane na próbie 300 pracodawców za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATI Ad hoc w okresie 15-22.01.2018 roku.

liczba uczelni oraz studentów⁴. W Polsce w czwartym kwartale 2016 roku osób z wyższym wykształceniem było 543 tys., ogółem aktywnych zawodowo 438 tys., w tym pracujących 431 tys., 7 tys. bezrobotnych, biernych zawodowo 105 tys., a stopa bezrobocia wynosiła jedynie 1,6%.

Natomiast na Dolnym Śląsku, w tym samym roku, bezrobotnych z wyższym wykształceniem było 10,3 tys., z czego kobiet – 6,9 tys. [<http://wroclaw.stat.gov.pl/files>].

Dominujący jeszcze do niedawna rynek pracodawcy wymagał od kandydatów ciągłego doskonalenia kompetencji, a ukończenie studiów wyższych nie gwarantowało znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia zgodnego z wyuczonym zawodem. Pracodawcy stawiali bardzo wysokie wymagania dotyczące posiadanych przez kandydatów do pracy odpowiednich kompetencji oraz adekwatnego doświadczenia. To powodowało, że absolwenci szkół wyższych starali się zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe już w trakcie studiów, odbywając liczne praktyki i staże, a także pracując w organizacjach studenckich. Często też podejmowali pierwszą pracę na stanowisku w zawodzie niezwiązanym z ukończonym kierunkiem studiów, co z kolei niejednokrotnie zmuszało ich do reorientacji zawodowej.

3. Badanie losów zawodowych absolwentów

Ustawa o szkolnictwie wyższym, obowiązująca od października 2011 roku, wprowadziła obowiązek monitorowania losów zawodowych absolwentów uczelni. Celem tego badania miało być:

- zbieranie danych na temat kompetencji absolwentów szkół wyższych,
- zweryfikowanie procesu kształcenia w odniesieniu do wymogów rynku pracy,
- określenie, jak wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie studiów wpływają na przebieg kariery zawodowej [Ustawa z dnia 18 marca 2011].

Ponadto wyniki badania mogą dostarczać uczelniom cennych informacji na temat silnych i słabych stronach prowadzonego przez nie systemu kształcenia, doskonalenia programów nauczania, kształtowania nowej oferty dydaktycznej czy też strategii uczelni, a jeśli zostałyby udostępnione opinii publicznej, mogłyby okazać się cenną wskazówką dla kandydatów na studia [Urząd Statystyczny we Wrocławiu 2017, s. 4].

Kolejna nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym od 1 października 2014 roku zniosła wprowadzony wcześniej obowiązek prowadzenia przez szkoły wyższe monitoringu karier swoich absolwentów, a jego zadanie powierzyła Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego wraz z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych [<http://www.losyabsolwentow.edu.pl/2014/11/17/ministerstwo-zdejmuje-obo>]

⁴ Dla porównania w roku akademickim 2015/16 liczba szkół wyższych wyniosła 36, studentów 132 602 oraz absolwentów 34 717, a już w kolejnym 2016/17 liczba szkół wyższych zmalała do 33, studentów do 130 425 i absolwentów do 33 458.

wiazek-z-uczelni/]. Jednakże te uczelnie, które nadal będą chciały, mogą prowadzić własne, autorskie badania losów absolwentów, co może stanowić cenne uzupełnienie informacji uzyskiwanych centralnie, poprzez prowadzenie badań jakościowych dotyczących sytuacji zarówno życiowej, jak i zawodowej absolwentów⁵.

Powszechnie uznaje się, że głównym celem uczelni jest wyposażenie studentów w wiedzę, umiejętności i kompetencje, które powinny pozwolić na zdobycie zatrudnienia zgodnego z wykształceniem, posiadanymi kwalifikacjami i predyspozycjami, tak by w swojej aktywności zawodowej mieli oni warunki do samorealizacji oraz osiągnięcia pożądanego statusu zawodowego i materialnego. Zdobyta na studiach wiedza i umiejętności powinny też sprzyjać dalszemu rozwojowi i doskonaleniu własnego warsztatu pracy poprzez samokształcenie lub dalszą naukę w różnych formach kształcenia ustawicznego [*Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych...* 2014].

To właśnie na rynku pracy następuje ocena efektów procesu edukacyjnego, z jednej strony przez prawdopodobieństwo uzyskania zatrudnienia, bezrobocia czy też bierności zawodowej absolwentów, a z drugiej poprzez osiągnięte przez nich wynagrodzenie, będące niejako wyceną umiejętności nabywanych w trakcie edukacji formalnej. Właściwa diagnoza przyczyn bierności zawodowej absolwentów w oparciu o badanie ich losów zawodowych pozwala na zarekomendowanie zmian systemu edukacji w celu podwyższania jakości kształcenia i tym samym lepszego dostosowywania oferty edukacyjnej do wymogów współczesnego rynku pracy [*Europa 2020...* 2010].

4. Prezentacja wyników badań

W artykule przedstawiono wyniki ankietowego badania losów zawodowych absolwentów uczelni, która w minionym okresie przyjmowała kolejne nazwy: Wyższa Szkoła Handlowa, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego i Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu. Badanie przeprowadzono w okresie od marca do maja 2017 roku podczas zjazdu absolwentów zorganizowanego z okazji 70-lecia uczelni⁶.

Celem badania było zidentyfikowanie dróg i uwarunkowań rozwoju zawodowego absolwentów oraz ich aktywności w kształceniu ustawicznym (uzyskanie odpo-

⁵ Badanie przeprowadzone przez Biuro Analiz Sejmowych w marcu 2014 roku, jeszcze przed zmianami w ustawie o szkolnictwie w wyższym, wskazało, że tylko około 30% uczelni prowadziło z własnej inicjatywy monitoring losów absolwentów, a jednocześnie mniej niż 1/3 uczelni udostępnia przeprowadzone badania opinii publicznej.

⁶ Ankiety do badań przygotowały wspólnie: prof. Zofia Hasińska, dr inż. Alicja Smolbik-Jęczmień, zatrudnione w Katedrze Zarządzania Produkcją i Pracą, oraz mgr Aleksandra Wieczorek z Biura Karier, przy konsultacji członków Stowarzyszenia Absolwentów WSH, WSE, AE i UE we Wrocławiu. Wcześniej podobne badanie było przeprowadzone w październiku 2007 roku wśród uczestników Jubileuszowego Zjazdu Absolwentów zorganizowanego z okazji 60-lecia uczelni [Hasińska (red.) 2008].

wiedzi na pytanie, jak odnajdują się na współczesnym rynku pracy), a także poznanie ich opinii na temat jakości kształcenia w szkole wyższej i oceny przebiegu własnej kariery zawodowej.

Kwestionariusz ankiety był zamieszczony na stronie uczelni w wersji *on-line*. Składał się on z 8 pytań w części metryczkowej oraz 46 pytań w części zasadniczej. Pytania miały charakter zamknięty – z możliwością wyboru wariantu odpowiedzi lub otwarty w celu udzielenia szerszej wypowiedzi.

W niniejszym artykule przedstawiono jedynie wycinek badań dotyczący w szczególności problematyki losów zawodowych absolwentów w kontekście wyzwań współczesnego rynku pracy.

Uzyskano 306 poprawnie wypełnionych ankiet, z czego 63% to ankiety kobiet (192 osób), a 37% mężczyzn (113 osób)⁷. Struktura wiekowa respondentów była zróżnicowana. Pod względem wielkości dominowała grupa najmłodszych absolwentów w wieku 22-37 lat (tzw. pokolenie Y), stanowiąc blisko połowę (48%) badanych. Kolejna grupa (28%) to przedstawiciele tzw. pokolenia BB, osoby powyżej 54 lat, pokolenie X – osoby w wieku 38-53 – stanowiły 17% badanej populacji⁸.

Ze zróżnicowaniem struktury wiekowej próby koresponduje jej rozkład według roku ukończenia studiów. W badaniu uczestniczyli głównie absolwenci z ostatnich 10 lat 2007-2017 (45% badanych), z przedziału 1967-1986 (30%) i z okresu 1987-2006 (25%).

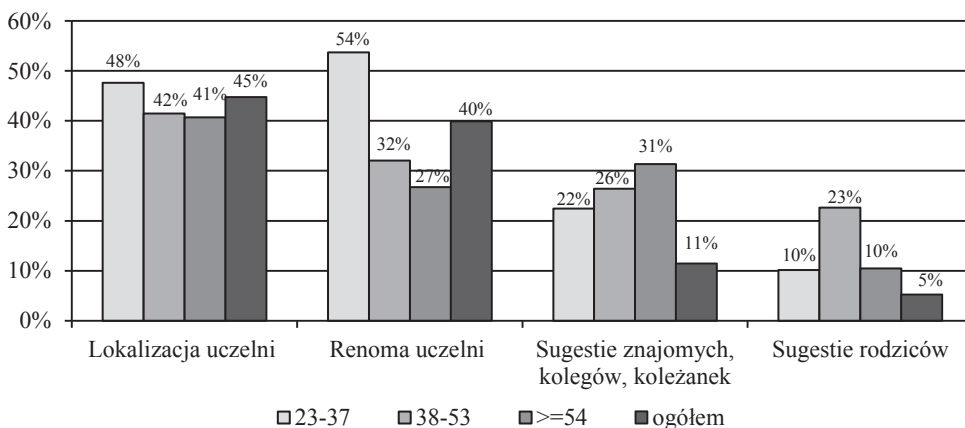
Decyzja o wyborze studiów wyższych jako kluczowego etapu kształcenia na drodze przygotowywania się do rozpoczęcia pracy zawodowej zazwyczaj wiąże się z pewnymi oczekiwaniami osób ją podejmujących. Pytanie o ten problem miało złożony charakter. Respondenci mogli wybierać spośród wielu wariantów odpowiedzi. Analizując stopień spełnienia powyższych oczekiwań, można zauważyć cztery wyróżniające się obszary oceny. Pierwszym z nich była lokalizacja uczelni – 45% badanych ogółem, następnie jej renoma – 40% i w dalszej kolejności sugestie znajomych, kolegów i koleżanek – 11% oraz sugestie rodziców tylko 5%. Pewne różnice widać w powiązaniu z wiekiem absolwentów, gdzie renoma uczelni i jej lokalizacja były najważniejsze dla najmłodszych absolwentów (odpowiednio 54% i 48%) (zob. wykres – rys. 1).

Kolejnym ważnym elementem dociekań autorki artykułu była ocena (w skali od 1 do 5) dokonana przez absolwentów, która dotyczyła przebiegu procesu kształcenia na naszej uczelni. Najwyżej oceniona została kadra naukowo-dydaktyczna (3,86), następnie dostępność informacji naukowej (zasoby biblioteki) (3,85), oferta organizacji studenckich (3,64), organizacja procesu kształcenia (3,59) oraz program studiów (3,58).

Na uwagę zasługuje duża aktywność zawodowa absolwentów jeszcze w czasie studiów, bowiem aż 81% badanych deklarowało swój udział. Autorki zwróciły uwa-

⁷ Jedna osoba nie zaznaczyła płci.

⁸ Taki rozkład respondentów według wieku wynikał być może z większego zainteresowania młodych ludzi wypełnianiem ankiety w formie *on-line*.

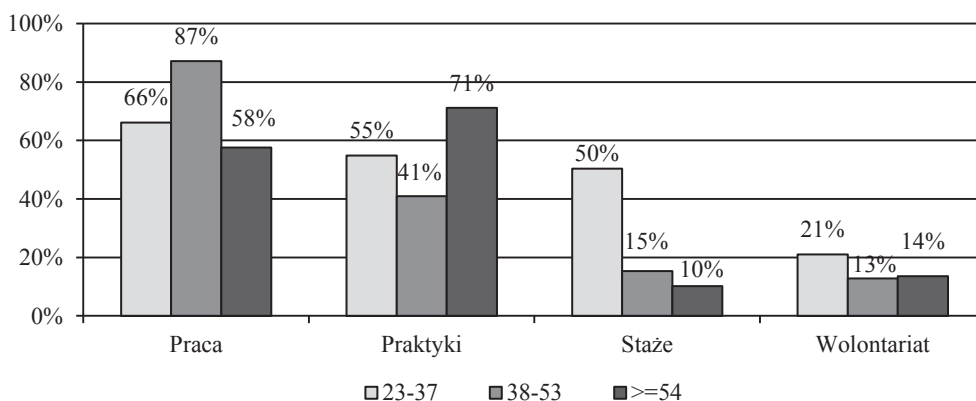


Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mieli możliwość wyboru odpowiedzi.

Rys. 1. Uwarunkowania wyboru uczelni – przekrój generacyjny (% badanych)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

gę na duże zróżnicowanie form aktywności ze względu na przynależność pokoleniową. Tak więc w trakcie studiów pracowało aż 87% przedstawicieli pokolenia X, 66% Y i 58% BB. Kolejnym przejawem aktywności były praktyki studenckie – odpowiednio 71% BB, 55% Y i 41% X. Najbardziej preferowaną formą aktywności okołozawodowej przez przedstawicieli najmłodszego pokolenia były staże – 50% (dla porównania jedynie 15% X i 10% BB korzystało z tej formy) (zob. wykres – rys. 2).



Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mieli możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

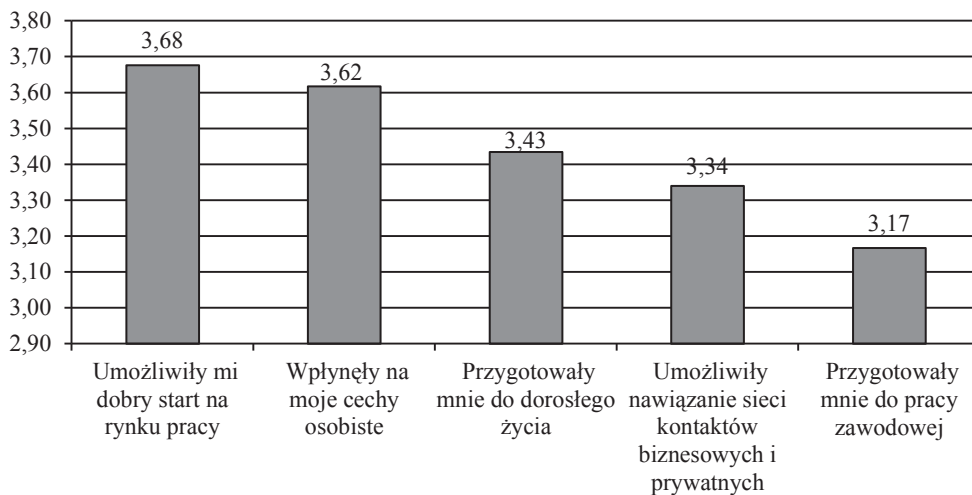
Rys. 2. Rodzaje aktywności zawodowej w czasie studiów – przekrój generacyjny (% badanych)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Oprócz aktywności zawodowej studenci Uniwersytetu Ekonomicznego równolegle podejmowali działalność w różnych organizacjach, takich jak: samorząd, koła naukowe, media studenckie, organizacje kulturalne, sportowe itp. Interesujące jest, że najbardziej zaangażowani w tego typu działalności byli przedstawiciele najstarszego pokolenia – tak deklarowało 70% BB, 40% Y i jedynie 25% X.

Badani, którzy już w trakcie nauki na uczelni łączyli kształcenie z czynnościami zawodowymi lub organizacyjnymi, po zakończeniu studiów wskazywali na większą łatwość w znalezieniu i utrzymaniu pracy niż ci, którzy nie posiadali doświadczeń zawodowych z okresu studiów. Tak więc wśród pracujących studentów UE blisko połowa badanych wyrażała przekonanie, że nabyte w trakcie studiów umiejętności okazały się przydatne w ich pracy zawodowej.

Respondenci dokonali także oceny w skali od 1 do 5 korzyści uzyskanych ze studiów. Warto podkreślić jest to, że najwyższą ocenę – 3,68 uzyskało stwierdzenie „studia umożliwiły mi dobry start na rynku pracy”, drugie w kolejności (3,62) „studia wpłynęły na moje cechy osobiste”. Zaskakuje nieco fakt, że najniższą ocenę – 3,17 uzyskało stwierdzenie „studia przygotowały mnie do pracy zawodowej” (zob. wykres – rys. 3).



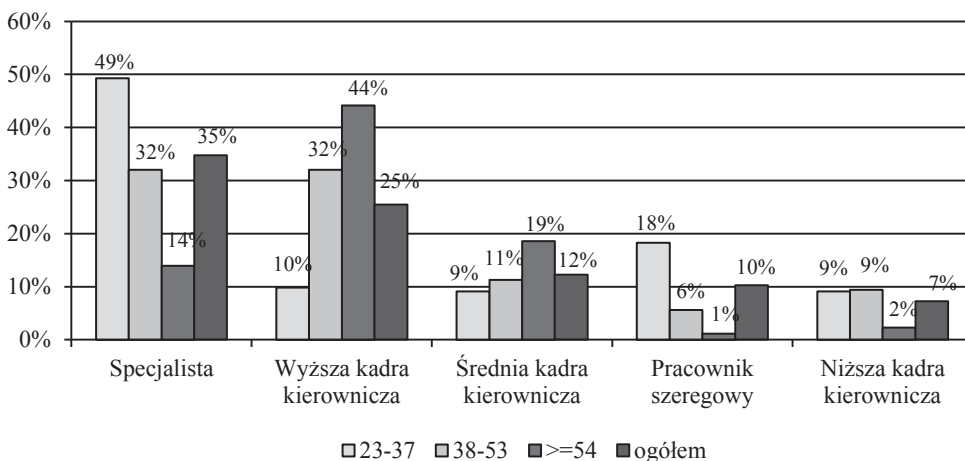
Przyjęto następującą skalę oceny: od 1 do 5, gdzie 1 oznacza źle, a 5 bardzo dobrze.

Rys. 3. Korzyści ze studiów w opinii badanych absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Bardzo pozytywnym sygnałem jest to, iż 80% badanych absolwentów UE we Wrocławiu zatrudniona jest na umowę o pracę, czyli najbardziej pożądaną, stabilną formę zatrudnienia. Działalność gospodarczą prowadzi 14%, a jedynie 4% zatrudnionych jest na umowy cywilno-prawne.

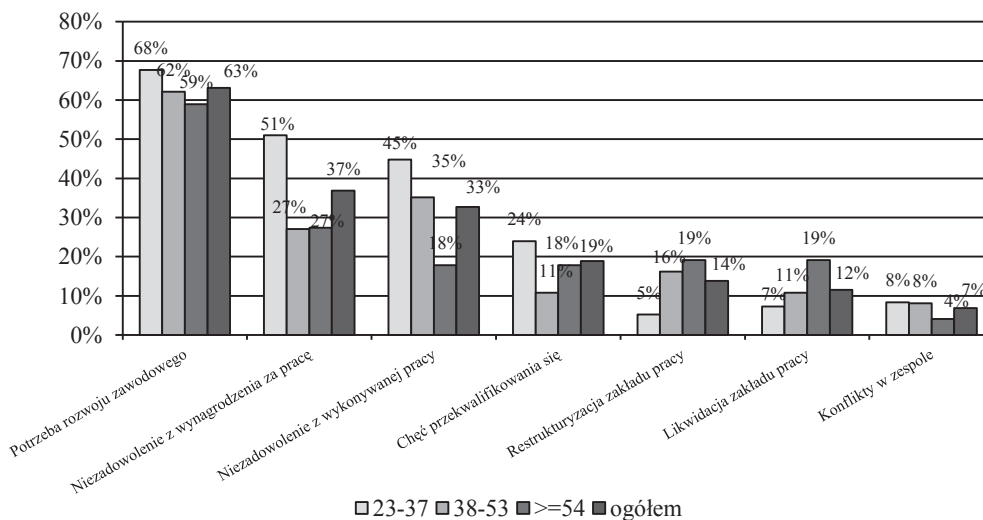
Jak wynika z przeprowadzonych badań, dla respondentów najważniejsze aspekty pracy to w szczególności: umożliwienie rozwoju wiedzy i umiejętności zawodowych, stabilny charakter zatrudnienia (umowy o pracę), realizacja pasji i zainteresowań oraz szansa na realizację planów osobistych i rodzinnych.



Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na pytanie.

Rys. 4. Aktualne lub ostatnie zajmowane stanowisko – przekrój generacyjny (% badanych)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mieli możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

Rys. 5. Przyczyny zmian pracodawcy – przekrój generacyjny (% badanych)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ważne znaczenie dla autorek artykułu, ze względu na postawiony cel, miała informacja dotycząca aktualnego lub ostatnio zajmowanego stanowiska pracy. Ponad połowa badanych (54%) zajmuje stanowiska kierownicze, 36% to specjaliści, a jedynie 10% to pracownicy szeregowi. Analizując rozkład ze względu na wiek respondentów, najliczniejszą grupę kadry menedżerskiej stanowią przedstawiciele pokolenia BB. Blisko połowa (49%) przedstawiciele najmłodszego pokolenia Y zajmuje stanowiska specjalistów (zob. wykres – rys. 4). Świadczy to o dobrym przygotowaniu badanych absolwentów do wymagań rynku pracy i możliwości realizacji karier menedżerskich.

Wspomniana już w artykule dynamicznie zmieniająca się sytuacja na współczesnym rynku pracy w Polsce wymaga dużej elastyczności i mobilności absolwentów. Tak więc główną przesłanką do zmiany miejsca pracy, dla wszystkich przedstawicieli badanych pokoleń, jest przede wszystkim rozwój zawodowy (zob. wykres – rys. 5).

Analizując rys. 5, daje się zauważyć, że głównymi przyczynami skłaniającymi przedstawicieli pokolenia Y do poszukiwania nowej pracy są: zbyt niski poziom wynagrodzenia (51%) i niezadowolenie z wykonywanej pracy (45%). Natomiast dla najstarszego pokolenia BB są w kolejności: niezadowolenie z poziomu wynagrodzenia – 27%, restrukturyzacja czy też likwidacja zakładu pracy – 19% oraz chęć przekwalifikowania się – 18%.

5. Zakończenie

Wyniki badań losów zawodowych absolwentów stanowią cenne źródło informacji, które umożliwi weryfikację i ocenę procesu studiowania i oferty dydaktycznej w odniesieniu do wyzwań na współczesnym rynku pracy oraz jest pomocne przy modyfikowaniu, doskonaleniu i dostosowaniu treści kształcenia do potrzeb współczesnego rynku pracy.

Jak wynika z aktualnie przeprowadzonych badań, można z dumą stwierdzić, iż podobnie jak 10 lat temu, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu nadal może być określany mianem „kuźni kadr menedżerskich” (około 54% badanych absolwentów zajmuje stanowiska kierownicze) (por. Hasińska (red.) 2008]).

Ponadto dzięki badaniom losów absolwentów potencjalnie może zwiększać się integracja uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Badania tego typu mogą być również cennym źródłem wiedzy nie tylko dla samej uczelni, ale także dla kandydatów na studia, studentów, absolwentów czy też potencjalnych pracodawców [<http://www.losyabsolwentow.edu.pl/2013/01/07/monitorowanie-losow-absolwentow-podstawa-prawna>].

Reasumując należy stwierdzić, że absolwenci uczelni, powinni mieć realne szanse na znalezienie odpowiedniego dla siebie miejsca na rynku pracy, jednakże często ich profil zawodowy różni się z oczekiwaniami pracodawców. Dlatego też podejmując zatrudnienie, często odchodzą od zawodu wyuczonego, a niektórzy eksperci

podkreślają, że pogłębia się też niedopasowanie struktury zawodowej absolwentów do potrzeb współczesnego rynku pracy [*Badanie aktywności zawodowej...* 2008].

Często podnoszony jest też problem niezgodności między oczekiwaniami pracodawców a kwalifikacjami i kompetencjami, jakie posiadają absolwenci szkół wyższych – pracodawcy oczekują dobrze wykształconych absolwentów i twierdzą, że mają duże problemy ze znalezieniem odpowiednio przygotowanych pracowników [Budnikowski i in. 2012]. Z uwagi na to bardzo wartościowym źródłem wiedzy o roli wykształcenia na współczesnym rynku pracy są także wywiady z pracodawcami⁹ postrzegającymi dyplom uczelni jako wskaźnik ogólnego potencjału kandydata, na który duży wpływ ma przede wszystkim renoma uczelni. Stosunkowo często dyplom nie jest tożsamy z certyfikatem poświadczającym uzyskanie ściśle określonych praktycznych umiejętności. Jednakże osoby, które ukończyły wymagające studia z reguły są traktowane już na starcie jako te, które mają zdecydowanie większą szansę bycia wartościowymi pracownikami.

W opinii większości pracodawców zapewnienie przygotowania absolwentów do pracy, rozumianego jako wyposażenie ich przez uczelnie we wszystkie umiejętności praktyczne, nie jest na ogół nawet możliwe do zrealizowania. Uczelnie nie mogą dostosować swych programów nauczania do specyfiki funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa ani też uwzględniać w nich na bieżąco wszelkich zmian technologicznych, gdyż nie taka jest ich rola.

Zdiagnozowanie ewentualnych problemów absolwentów stanowić powinno czynnik skłaniający uczelnie do analizy programów kształcenia i wprowadzania zmian ułatwiających przyszłym absolwentom lepsze dostosowanie do wymagań współczesnego rynku pracy.

Literatura

- Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza Praca”*, 2008, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Budnikowski A., Dąbrowski D., Gąsior U., Macioł S., 2012, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach absolwentów uczelni* – wyniki badania, „E-mentor”, nr 6 (46).
- Cewińska J., Striker M., Wojtaszczyk K., 2009, *Zrozumieć pokolenie Y – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, [w:] Juchnowicz M. (red.), *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków.
- Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, KOM(2010) 2020.
- Hasińska Z. (red.), 2008, *Losy zawodowe absolwentów WSH, WSE i AE, Wyniki badania uczestników jubileuszowego zjazdu absolwentów w 2007 roku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Lipka A., Waszczak S., 2017, *Funkcjonowanie kreatywnych zespołów w kontekście stereo typizacji generacyjnej jako ryzyko w obszarze HR*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.

⁹ Wywiady prowadzono w latach 2016-2017 w ramach cyklicznych spotkań Forum HR we Wrocławiu.

- Miś A., 2011, *Generational identity in organizations. Challenges for Human Resources Management*, Prace Naukowe UE we Wrocławiu, nr 224.
- Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych zakładu ubezpieczeń społecznych, 2014, Raport przygotowany przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia Uniwersytetu Warszawskiego w ramach projektu systemowego „Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego”.
- Prognoza rozwoju dolnośląskiego rynku pracy, http://www.innowacje.dolnyslask.pl/zalaczniki/250_raport3.pdf (2.02.2018).
- Raport Work Service, 2018, *Barometr Rynku Pracy IX*, <http://www.workservice.pl> (28.02.2018).
- Smolbik-Jęczmień A., 2017, *Kształtowanie własnej kariery zawodowej w kontekście wielopokoleniowości*, Monografie i Opracowania, nr 268, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Sulich A., 2016, *Wybrane problemy studentów i absolwentów uczelni wyższych Dolnego Śląska na regionalnym rynku pracy po światowym kryzysie gospodarczym z lat 2007-2009*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie, nr 2, s. 435-446, <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171433210> (30.01.2018).
- Tulgan B., 2009, *Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y*, Jossey-Bass, San Francisco, Calif.
- Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Statystyczne vademecum samorządowca 2017, s. 4, <http://stat.gov.pl/banki-i-bazy-danych/statystyczne-vademecum-samorzadowca/> (12.02.2018).
- Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011, nr 84, poz. 455).
- Wójcik J., 2001, *Badanie zawodowych losów absolwentów szkoły wyższej*, [w:] Jeruszka U. (red.), *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa.
- Żyra J. (red.), 2007, *Analiza losów zawodowych absolwentów – narzędzia i metody w krajach UE i w Polsce*, Biuro Karier; Instytut Ekonomii, Socjologii i Filozofii Politechniki Krakowskiej, Kraków.

Źródła internetowe

- <http://wroclaw.stat.gov.pl/> (28.02.2018).
- http://wroclaw.stat.gov.pl/files/gfx/wroclaw/pl/defaultstronaopisowa/2186/1/4/06_rynek_pracy.pdf (28.02.2018).
- <http://www.losyabsolwentow.edu.pl/2013/01/07/monitorowanie-losow-absolwentow-podstawa-prawna> (18.02.2018).
- <http://www.losyabsolwentow.edu.pl/2014/11/17/ministerstwo-zdejmuje-obowiazek-z-uczelni/> (18.02.2018).