

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

na temat:

„OPINIE PRACODAWCÓW O ABSOLWENTACH UNIwersytetu WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO W OLSZTYNIE”

przeprowadzonego w roku akademickim
2012/2013

Autorzy opracowania:

Dr hab. inż. Tomasz Daszkiewicz, prof. UWM

Mgr Barbara Poszwiecka, Biuro ds. Kształcenia UWM

Dr hab. Iwona Konopka, prof. UWM

Recenzent:

Dr Krzysztof Łożyński

Raport opracowano w ramach projektu „Wzmocnienie potencjału adaptacyjnego UWM w Olsztynie” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJE WSTĘPNE

Prezentowany RAPORT podsumowuje wyniki pierwszej edycji badania ankietowego opinii pracodawców o absolwentach Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

Cel badania ankietowego:

Celem badania było uzyskanie odpowiedzi pracodawców na pytania dotyczące ich oczekiwań wobec absolwentów szkół wyższych jako potencjalnych pracowników, zebranie opinii o absolwentach Uniwersytetu na rynku pracy, zebranie informacji służącej ocenie gotowości pracodawców do współpracy z Uniwersytetem w zakresie doskonalenia procesu kształcenia i przygotowania absolwenta do podjęcia pierwszej pracy.

Uzyskane informacje zostaną wykorzystane w procesie określania efektów kształcenia oraz zmian w programach kształcenia i w ofercie edukacyjnej.

Opis przebiegu procesu badania ankietowego.

Badanie ankietowe przeprowadzono zgodnie z Zarządzeniem Nr 51/2013 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 31 maja 2013 roku w sprawie określenia obszarów procesu dydaktycznego objętych badaniami ankietowymi, wzorów kwestionariuszy ankiet oraz procedur przeprowadzania badań ankietowych.

Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem ogólnouczelnianego elektronicznego kwestionariusza ankiety w systemie dedykowanym. Zakresem badania zostali objęci pracodawcy, znajdujący się w uczelnianej bazie danych, stworzonej na podstawie informacji udostępnionych przez jednostki organizacyjne Uniwersytetu, współpracujące z potencjalnymi pracodawcami.

Badanie przeprowadzono w sierpniu 2013 roku. Respondentom przesłano zaproszenia do udziału w badaniu ankietowym z prośbą o wypełnienie elektronicznego kwestionariusza ankiety, wraz z oświadczeniem o wyrażeniu zgody na funkcjonowanie w bazie danych pracodawców, dostępnych poprzez skorzystanie z linku przesłanego w zaproszeniu. W przypadku braku zwrotnej odpowiedzi, po upływie 1 tygodnia od pierwszego terminu wysłania zaproszenia, wysyłano je ponownie. Powtórny brak odpowiedzi respondenta w ciągu 1 tygodnia oznaczał brak jego zgody na uczestnictwo w badaniu. Łącznie kwestionariusz ankiety w formie elektronicznej wysyłano do 616 instytucji i przedsiębiorstw.

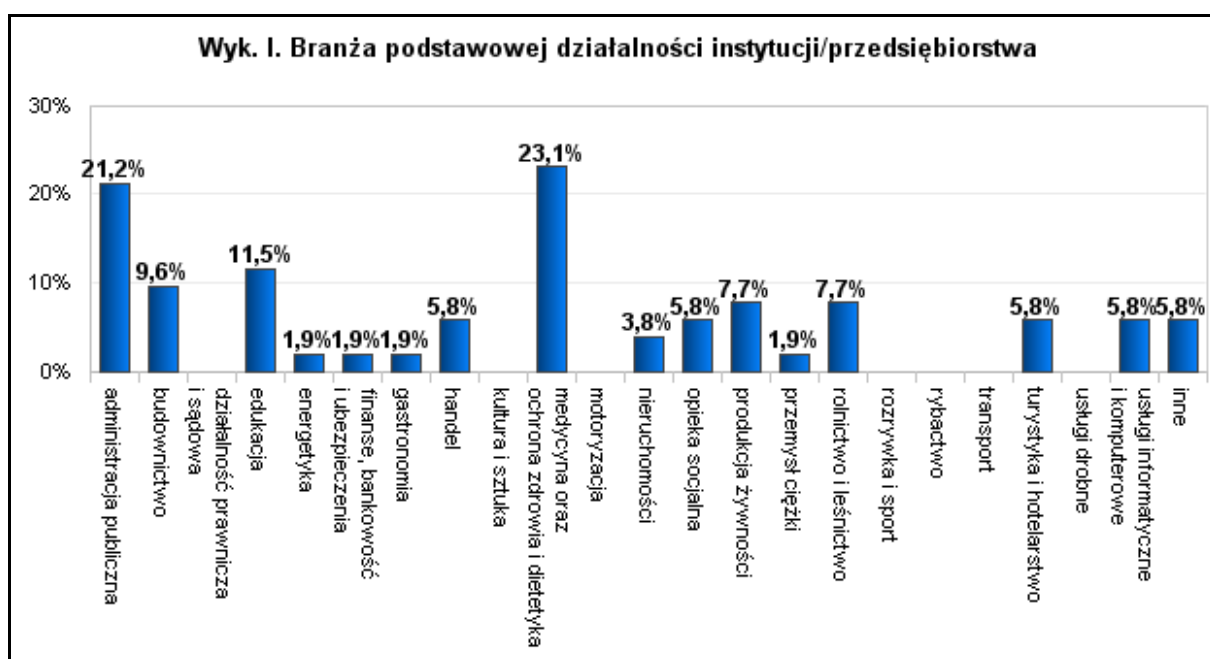
Struktura kwestionariusza ankiety.

Wzór kwestionariusza ankiety - *opinie pracodawców o absolwentach UWM w Olsztynie* został określony Zarządzeniem Nr 51/2013 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 31 maja 2013 roku w sprawie określenia obszarów procesu dydaktycznego objętych badaniami ankietowymi, wzorów kwestionariuszy ankiet oraz procedur przeprowadzania badań ankietowych.

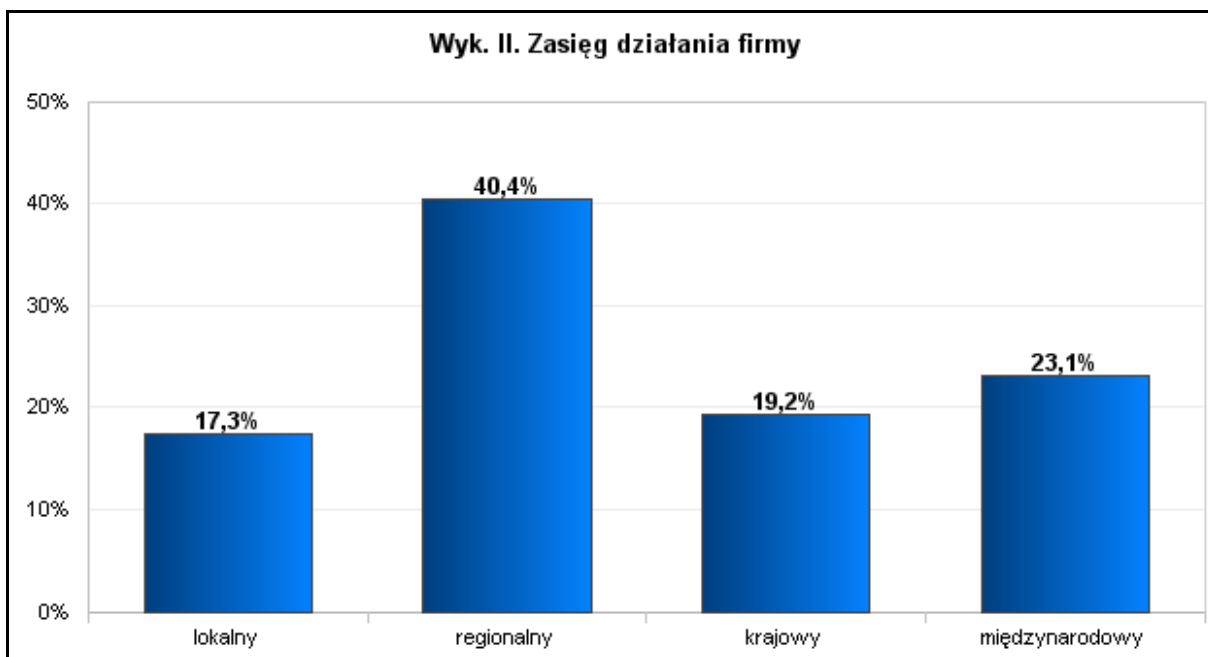
Kwestionariusz ankiety składa się z 11 pytań. Część pytań ma charakter otwarty (pytania 1, 3, 4, 6), umożliwiającą udzielenie przez respondentów własnych odpowiedzi. Integralną częścią kwestionariusza jest metryczka, obejmująca 6 punktów, pozwalających zebrać podstawowe informacje o zarządzanej przez respondenta instytucji/przedsiębiorstwie i kompleksowe opracowanie wyników badania ankietowego.

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRACODAWCÓW, KTÓRZY WZIĘLI UDZIAŁ W BADANIU

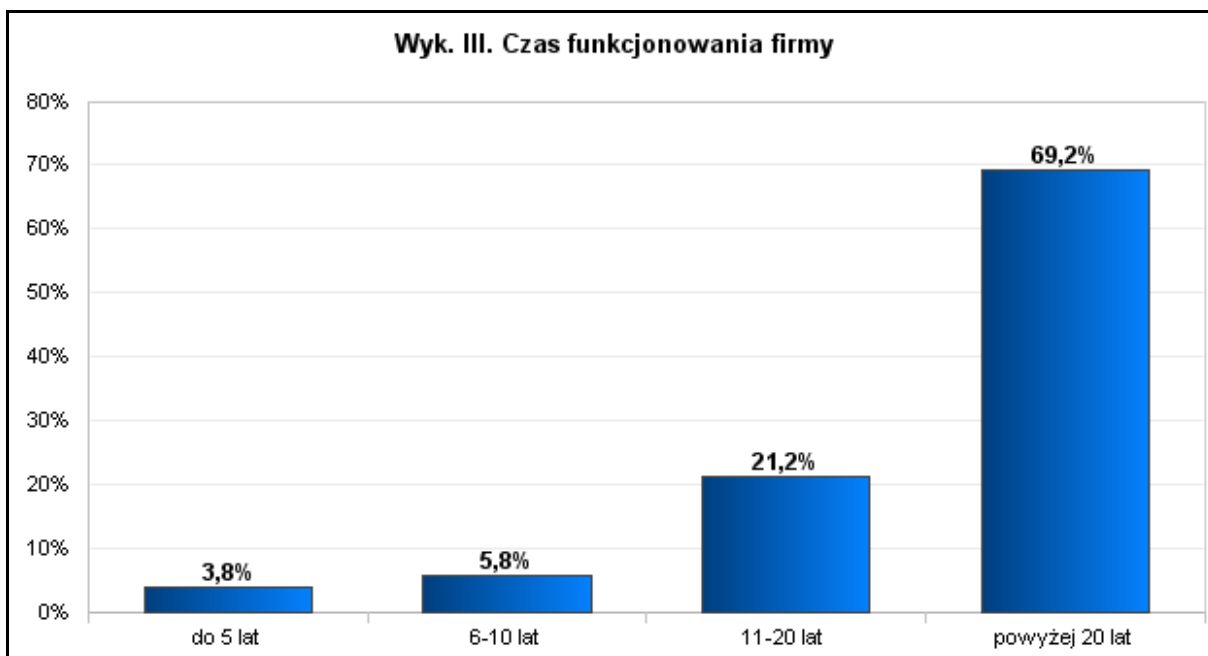
Wśród 52 respondentów, którzy wzięli udział w badaniu, zdecydowanie najliczniejsi byli reprezentanci branż: medycznej oraz ochrony zdrowia i dietetyki (12 - 23,1%), a także administracji publicznej (11 - 21,2%) (**wyk. I**). Udział przedstawicieli branż związanych z edukacją wynosił 6 - 11,5%, a z budownictwem 5 - 9,6%. Reprezentanci innych branż stanowili od 1,9 do 7,7%. Przedstawiony rozkład branż, przy generalnie małej liczbie zwrotnych odpowiedzi pracodawców, niewątpliwie miał wpływ na wyniki całego badania.

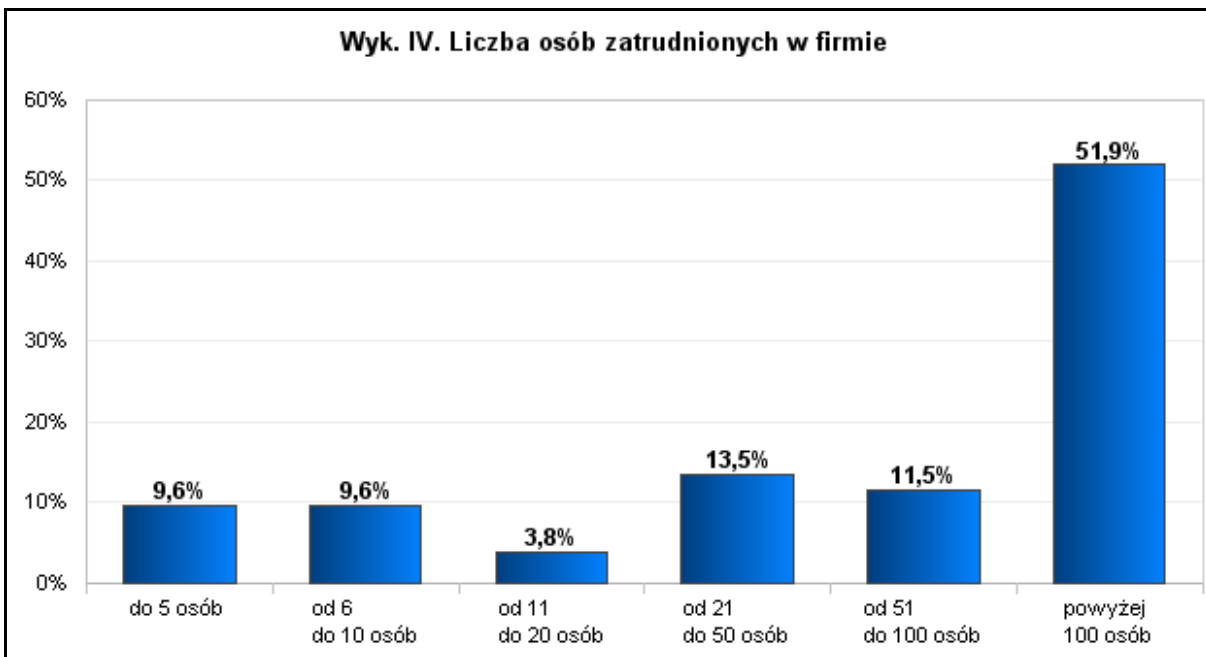


76,9% uczestników badania (40 odpowiedzi) wskazało, że przedsiębiorstwo/instytucja, która reprezentują, swoją działalnością obejmuje kraj, natomiast 23,1% (12 odpowiedzi) prowadzi międzynarodową działalność (**wyk. II**). Zdecydowana większość przedsiębiorstw/instytucji działających na krajowym rynku to jednocześnie podmioty o zasięgu regionalnym.

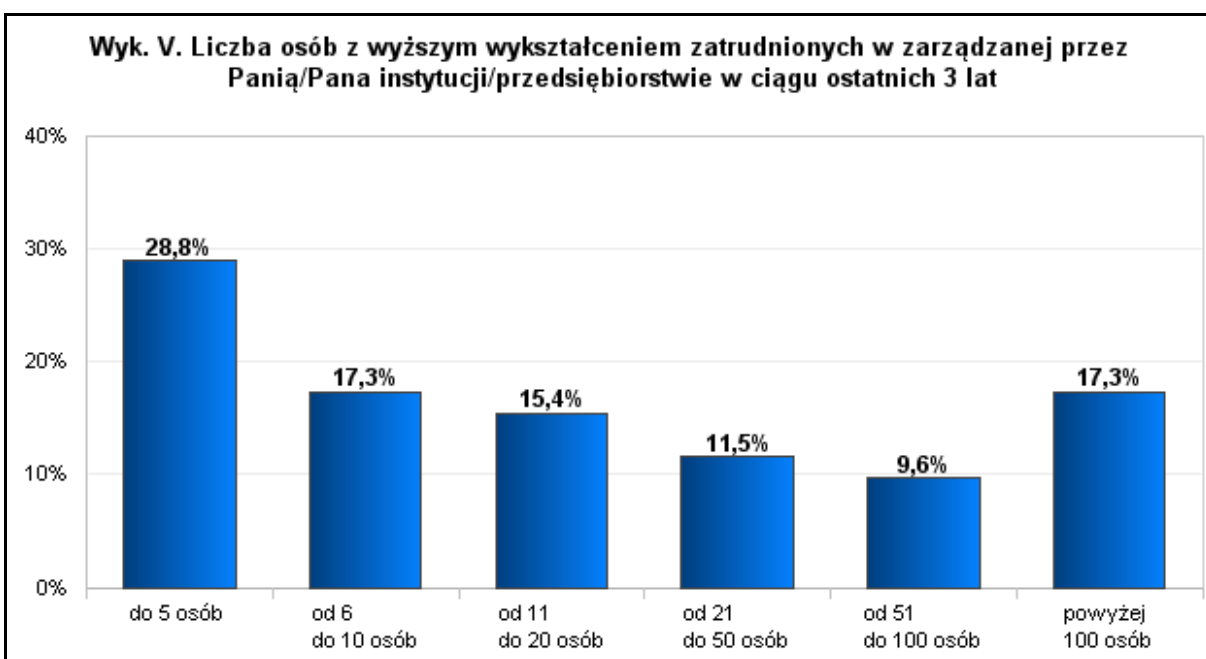


Z uzyskanych od respondentów informacji wynika, że ich firmy/institucje to w większości podmioty prowadzące działalność 11 i więcej lat (47 odpowiedzi - 90,4%) (**wyk. III**). Należy również zwrócić uwagę, że są to firmy stosunkowo duże, zatrudniające powyżej 21 osób (w sumie 40 firm/institucji - 76,95%) (**wyk. IV**).

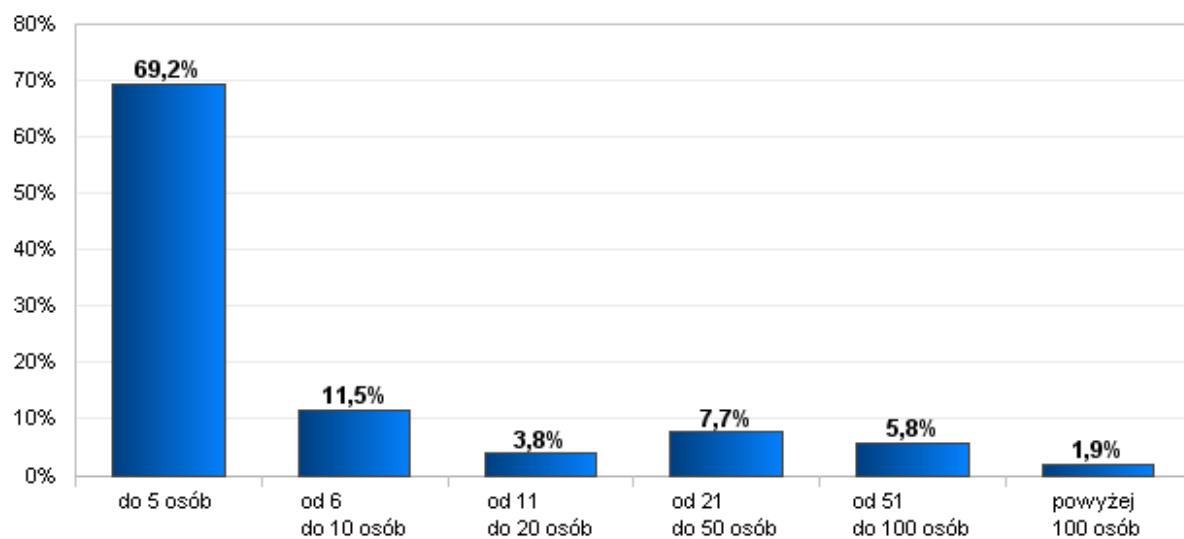




Ze względu na liczbę osób z wyższym wykształceniem, zatrudnionych w ostatnich trzech latach, najliczniejszą grupę respondentów stanowili przedstawiciele firm, które zaangażowały do 5 takich pracowników (15 odpowiedzi – 28,8%), a w dalszej kolejności od 6 do 10 pracowników oraz, co ciekawe, powyżej 100 pracowników (w obu przypadkach po 9 odpowiedzi – po 17,3%) (**wyk. V**). Najwięcej, bo 69,2% respondentów (36 odpowiedzi) wskazało, że w okresie ostatnich trzech lat w ich firmie/instytucji zatrudniono nie więcej niż 5 absolwentów UWM w Olsztynie (**wyk. VI**).



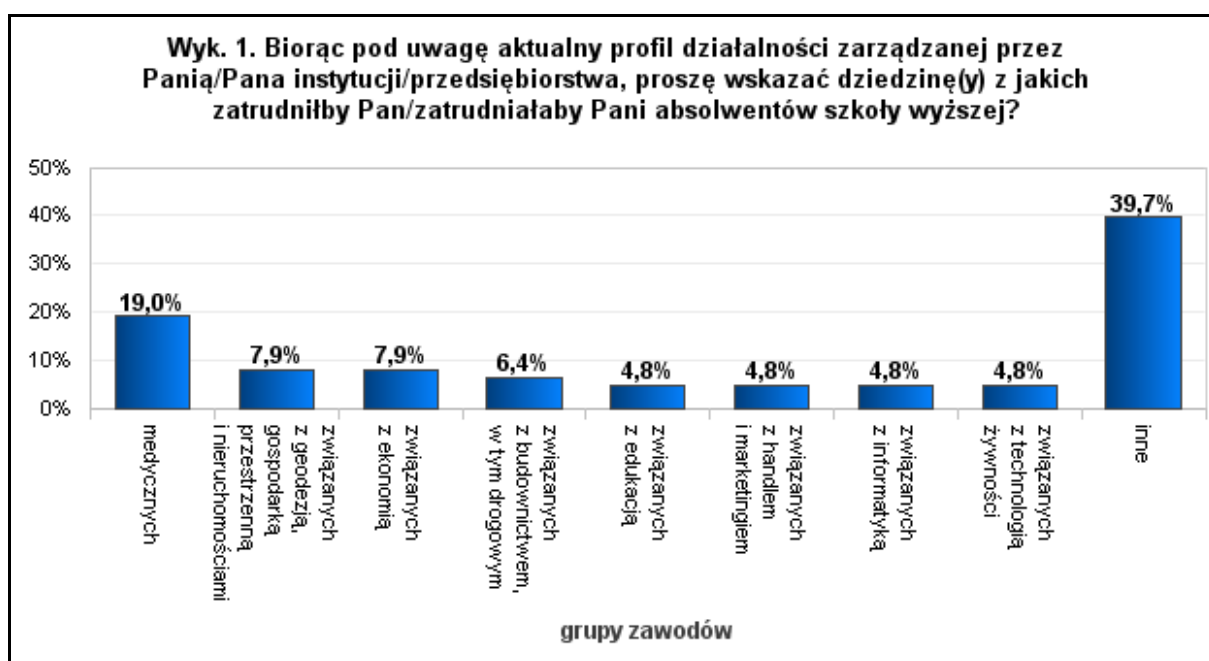
Wyk. VI. Liczba absolwentów UWM w Olsztynie zatrudnionych w zarządzanej przez Panią/Pana instytucji/przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 3 lat



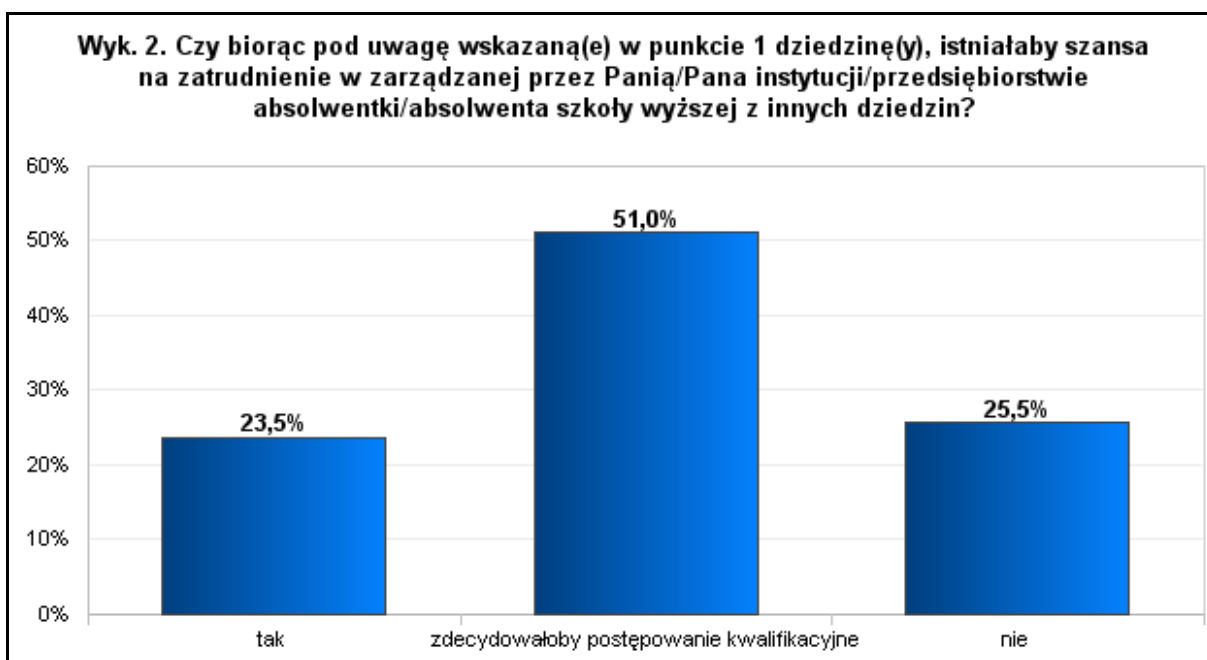
WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO PRACODAWCÓW

Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu, wskazali bardzo szerokie spektrum dziedzin, z których absolwenci szkoły wyższej mogliby znaleźć u nich zatrudnienie (**wyk. 1**). Największa liczba wskazań (każdy uczestnik badania mógł podać maksymalnie trzy odpowiedzi) przypadła na szeroko rozumiane grupy zawodów: medycznych (24 wskazania - 19%), związanych z geodezją, gospodarką przestrzenną i nieruchomościami (10 wskazań - 7,9%), związanych z ekonomią (10 wskazań - 7,9%), związanych z budownictwem, w tym drogowym (8 wskazań - 6,3%), związanych z edukacją (6 wskazań - 4,8%), związanych z handlem i marketingiem (6 wskazań - 4,8%), związanych z informatyką (6 wskazań - 4,8%) oraz związanych z technologią żywności (6 wskazań - 4,8%). Łącznie stanowiły one 60,3% wszystkich odpowiedzi respondentów.

Jak wskazano wcześniej, na analizowane wyniki należy spojrzeć przez pryzmat zróżnicowanego udziału w badaniu reprezentantów różnych branż (wyk. I). Ponadto należy pamiętać, że specyfika niektórych kierunków kształcenia powoduje, że znaczna część ich absolwentów "korzysta" z samozatrudnienia. Między innymi dlatego przedstawione wyniki należy rozpatrywać kompleksowo z wynikami badania ankietowego losów absolwentów.

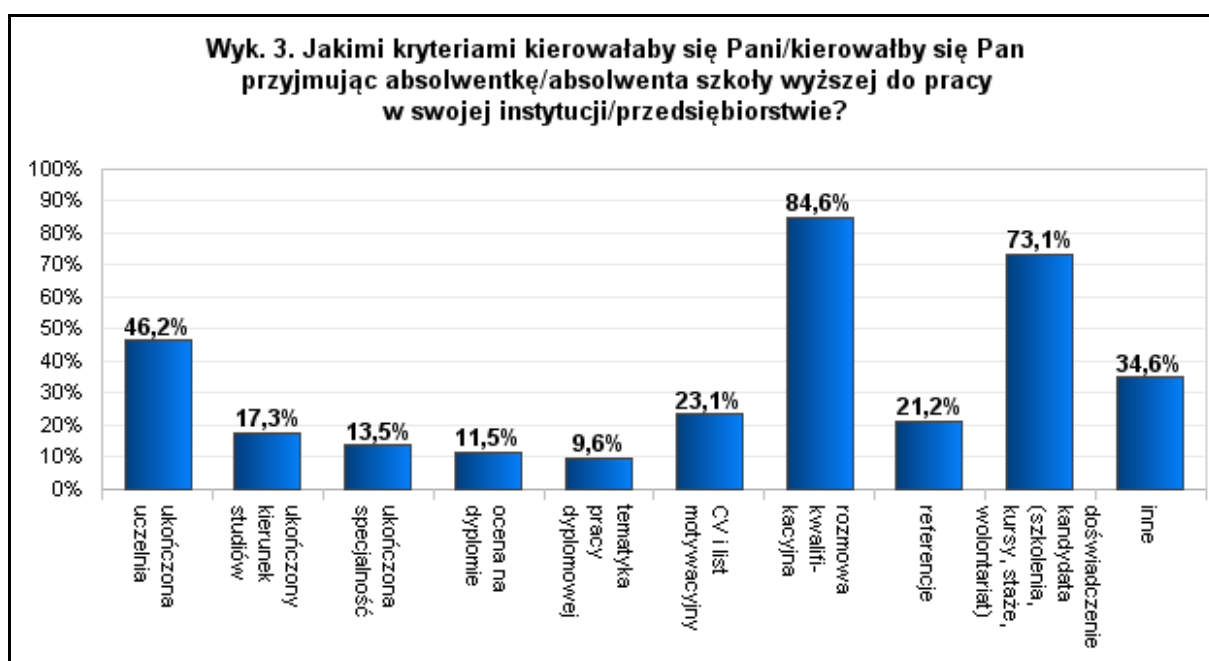


Przeprowadzone badania wykazały, że tylko około 1/4 respondentów (12 odpowiedzi) wykazała zainteresowanie zatrudnieniem tylko i wyłącznie absolwentów wskazanych przez siebie dziedzin (**wyk. 2**). Pozostali (76,5%, 39 odpowiedzi) zadeklarowali, że widzą możliwość zatrudnienia absolwenta, który ukończył studia w dziedzinie innej niż ta, którą wskazali jako priorytetową ze względu na profil działalności zarządzanej instytucji/przedsiębiorstwa. W tej grupie ponad połowa (51%, 26 odpowiedzi) pracodawców wskazała, że o zatrudnieniu absolwenta zdecydowałaby rozmowa kwalifikacyjna z kandydatem. Na podstawie tego wyniku można wnioskować, że znaczna część pracodawców wykazuje elastyczność w zakresie zatrudniania absolwentów różnych kierunków/dziedzin, uzależniając swoją decyzję od indywidualnej oceny kandydata.

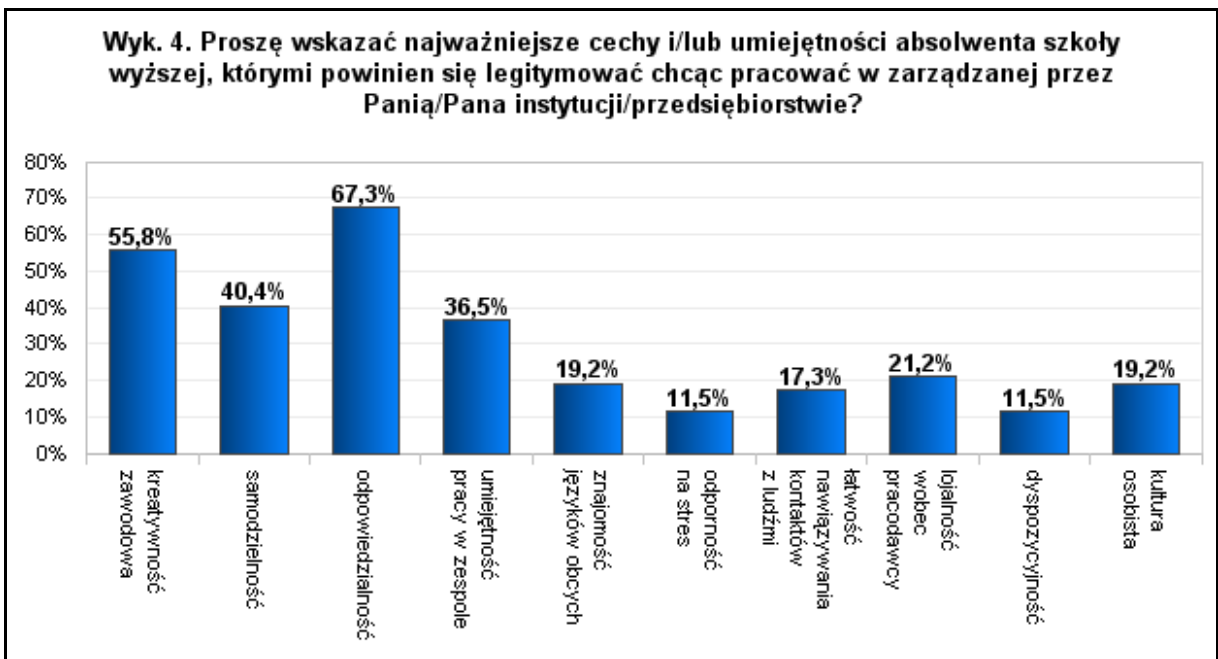


Wyniki zaprezentowane na wykresie 2 znalazły potwierdzenie w rozkładzie odpowiedzi respondentów na pytanie, w którym zostali poproszeni o wskazanie kryteriów (nie więcej niż trzech), którymi kierowaliby się przyjmując absolwentkę/absolwenta szkoły wyższej do pracy w swojej instytucji/przedsiębiorstwie (**wyk. 3**). W grupie trzech najczęściej wskazywanych kryteriów znalazły się: **rozmowa kwalifikacyjna** (44 wskazań - 84,6%), **doświadczenie kandydata** (38 wskazań - 73,1%) oraz co jest bardzo znamienne - **ukończona uczelnia** (24 wskazań - 46,2%). Z kolei do kryteriów, które zdaniem respondentów w najmniejszym stopniu wpływają na ich decyzję o zatrudnieniu absolwenta należą: **tematyka pracy dyplomowej**

(5 wskazań - 9,6% wskazań), **ocena na dyplomie** (6 wskazań - 11,5%) i **ukończona specjalność** (7 wskazań - 13,5%). Decydującym kryterium zdaniem uczestników badania nie jest również **ukończony kierunek studiów** (9 wskazań - 17,3%). Z analizy przytoczonych danych wynika jednoznacznie, że pracodawcy podejmując decyzję o zatrudnieniu absolwenta, ogromną uwagę przywiązują przede wszystkim do rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem, która jest dla nich okazją do zweryfikowania informacji zawartych w CV, w tym szczególnie dotyczących dotychczasowej aktywności kandydata w zakresie podnoszenia doświadczenia zawodowego. Ponadto zwracają uwagę na renomę ukończonej przez absolwenta uczelni, w tym prawdopodobnie również wydziału (w kwestionariuszu pytano jedynie o znaczenie ukończonej uczelni).

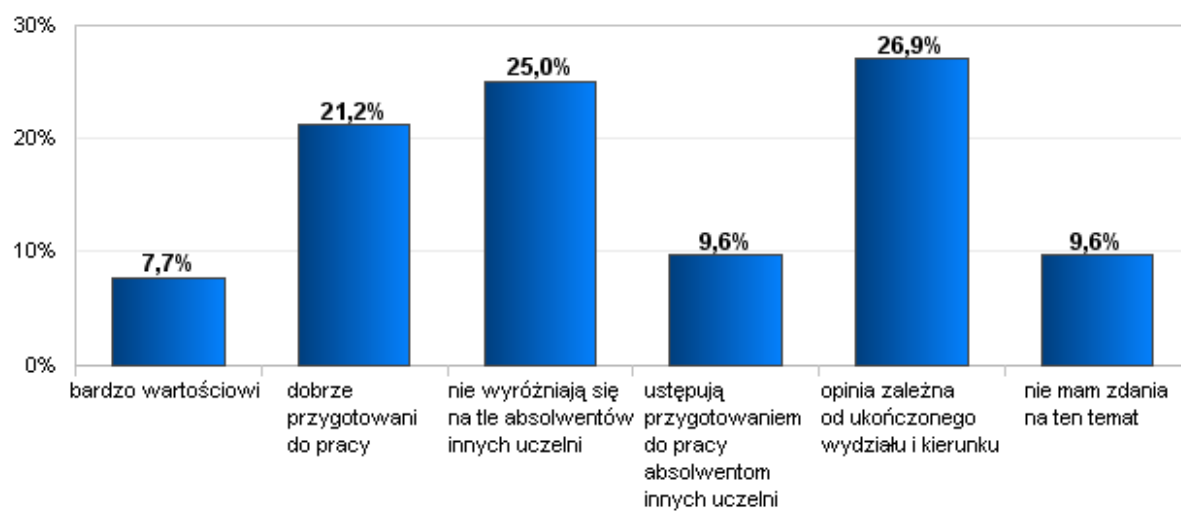


Wśród trzech najważniejszych cech i/lub umiejętności absolwenta szkoły wyższej, którymi powinien się legitymować, respondenci najczęściej wskazywali: **odpowiedzialność** (35 wskazań – 67,3%), **kreatywność zawodową** (29 wskazań – 55,8%), **samodzielność** (21 wskazań – 40,4%) oraz **umiejętność pracy w zespole** (19 wskazań – 36,5%) (**wyk. 4**). Stwierdzone w analizowanym punkcie kwestionariusza ankiety, stosunkowo wyraźne zróżnicowanie przez pracodawców wag cech/umiejętności kandydatów do pracy wskazuje, że mają oni zbieżne oczekiwania w odniesieniu do ich tzw. kompetencji miękkich.



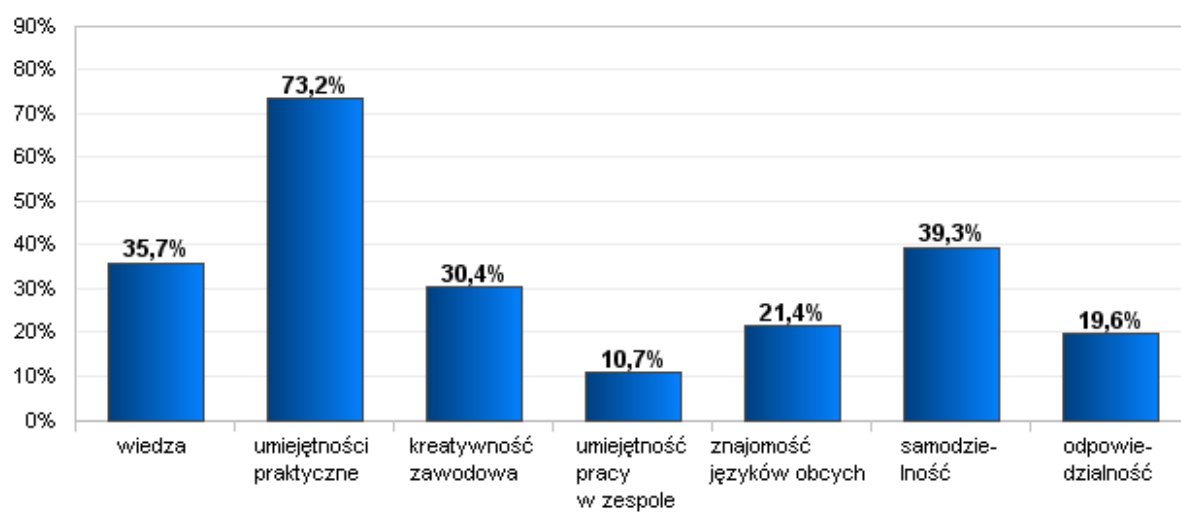
Prawie 29% respondentów pozytywnie postrzega przygotowanie absolwentów UWM do pracy. Za **bardzo wartościowych** potencjalnych pracowników uznało ich 7,7% respondentów (4 wskazania) natomiast 21,2% badanych (11 wskazań) postrzega ich jako **dobrze przygotowanych do pracy** (wyk. 5). Tylko 9,6% uczestników badania (5 respondentów) udzieliło odpowiedzi, że ich zdaniem ustępują oni pod względem przygotowania do pracy absolwentom innych uczelni. Z analizy odpowiedzi pracodawców na temat ich opinii o absolwentach UWM w Olsztynie, jako potencjalnych pracownikach, wynika, że w dużej mierze jest ona uzależniona od ukończonego przez absolwenta wydziału i kierunku studiów (14 wskazań - 26,9%). Szczegółowa analiza wyników badania ankietowego pod tym kątem powinna być przeprowadzona przez jednostki organizacyjne uczelni.

Wyk. 5. Jak, na podstawie własnych doświadczeń lub opinii innych Pracodawców i dostępnych źródeł informacji, postrzega Pani/Pan absolwentów UWM w Olsztynie, jako potencjalnych pracowników?



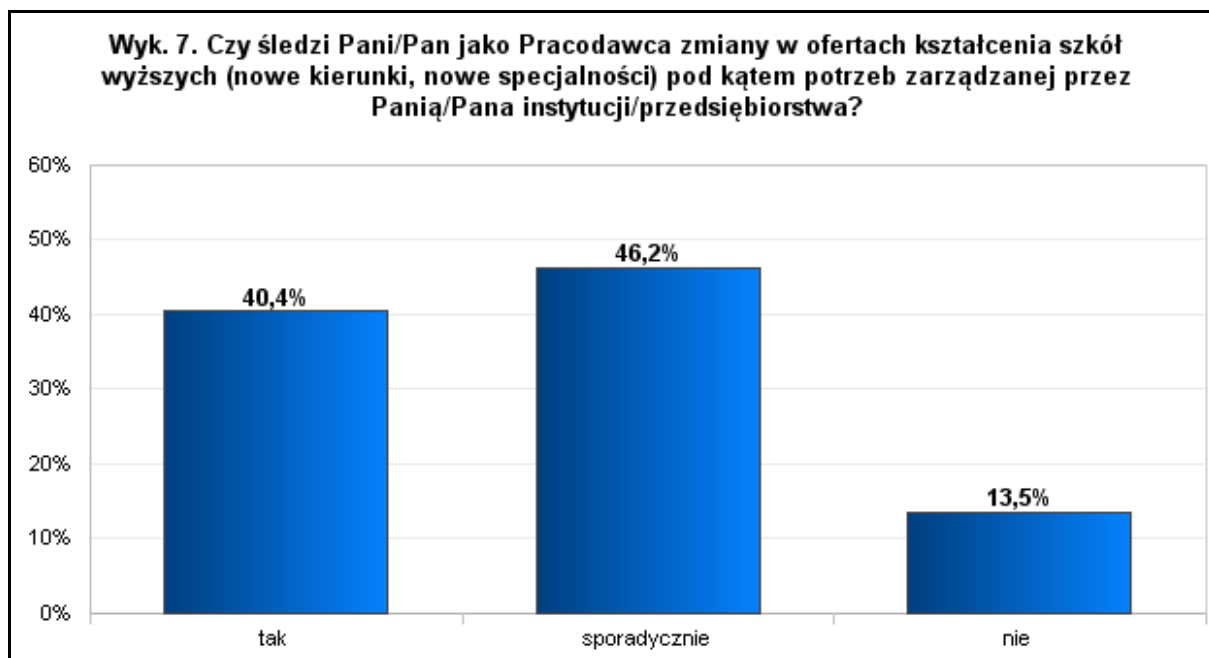
Pracodawcy, którzy w okresie ostatnich trzech lat zatrudnili absolwentów UWM w Olsztynie, oceniając ich cechy i/lub umiejętności (**wyk. 6**), najczęściej wskazywali, że powinni oni legitymować się **większymi umiejętnościami praktycznymi** (41 wskazań - 73,2%). Z kolei najmniej zastrzeżeń zgłosili do ich **umiejętności pracy w zespole** (6 wskazań - 10,7%). Ponieważ odpowiedzi respondentów odnosiły się do absolwentów konkretnych wydziałów, powinny one przeanalizować te informacje szczegółowo.

Wyk. 6. Jeżeli w okresie ostatnich trzech lat zatrudniła Pani/zatrudnił Pan absolwentów Wydziału/Wydziałów UWM w Olsztynie, proszę wskazać ich cechy i/lub umiejętności, które z Pani/Pana punktu widzenia jako Pracodawcy, powinny być na wyższym poziomie



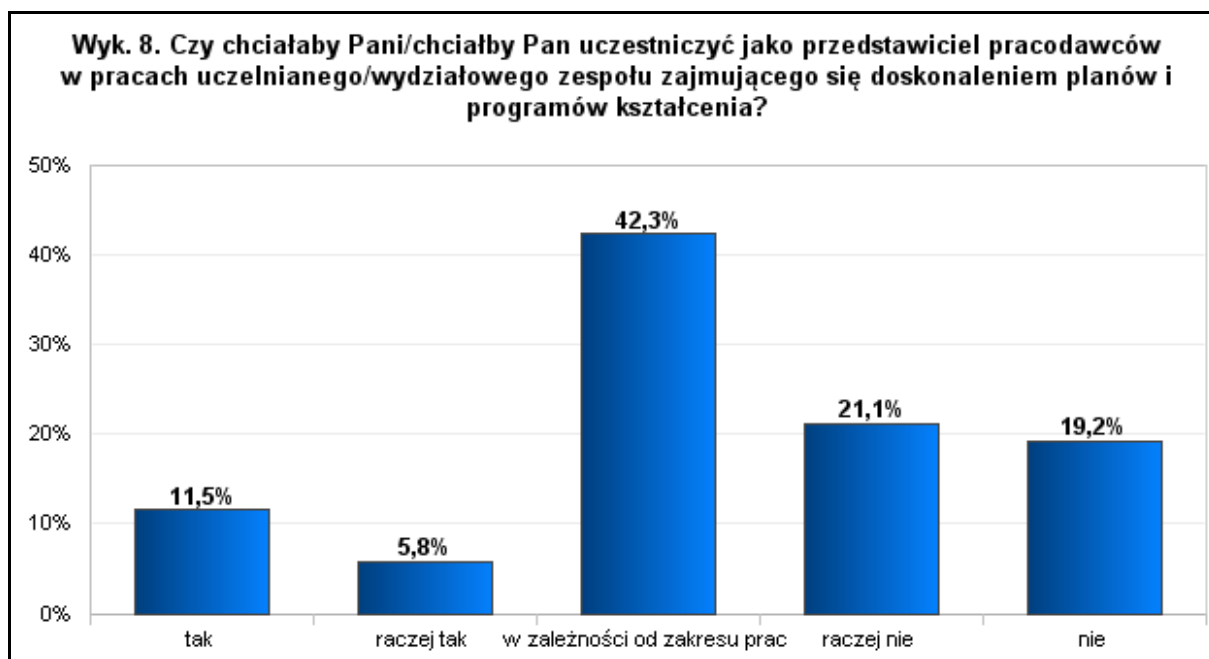
Wyniki analizy odpowiedzi na pytanie 6 kwestionariusza ankiety nie są zaskoczeniem, biorąc pod uwagę powszechność opinii pracodawców o słabym przygotowaniu praktycznym absolwentów szkół wyższych, podejmujących pracę lub nawet o braku tego przygotowania. W tej sytuacji wydawać by się mogło, że naturalnym zjawiskiem powinno być zainteresowanie pracodawców włączeniem się w procesy modyfikowania oferty edukacyjnej uczelni i kształcenia studentów oraz w szkolenia organizowane dla studentów przez uczelnię. Gotowość pracodawców do współpracy w tym zakresie oceniono na podstawie analizy odpowiedzi respondentów udzielonych w punktach 7, 8 i 9 kwestionariusza ankiety.

Tylko 40% respondentów (21 osób) zadeklarowało, że śledzi zmiany w ofertach kształcenia szkół wyższych pod kątem potrzeb zarządzanej instytucji/przedsiębiorstwa (**wyk. 7**). Pozostali uczestnicy badania wskazali, że czynią to sporadycznie, bądź wcale. Może to oznaczać, że wielu potencjalnych pracodawców nie wykazuje większego zainteresowania kształtowaniem oferty edukacyjnej uczelni. Przymuszalnie stoją oni na stanowisku, że to uczelnie lub inne instytucje mają za zadanie monitorowanie potrzeb rynku pracy i dostosowywanie do nich oferty kształcenia. Powyższe spostrzeżenie potwierdzają wyniki prezentowane na kolejnym wykresie.

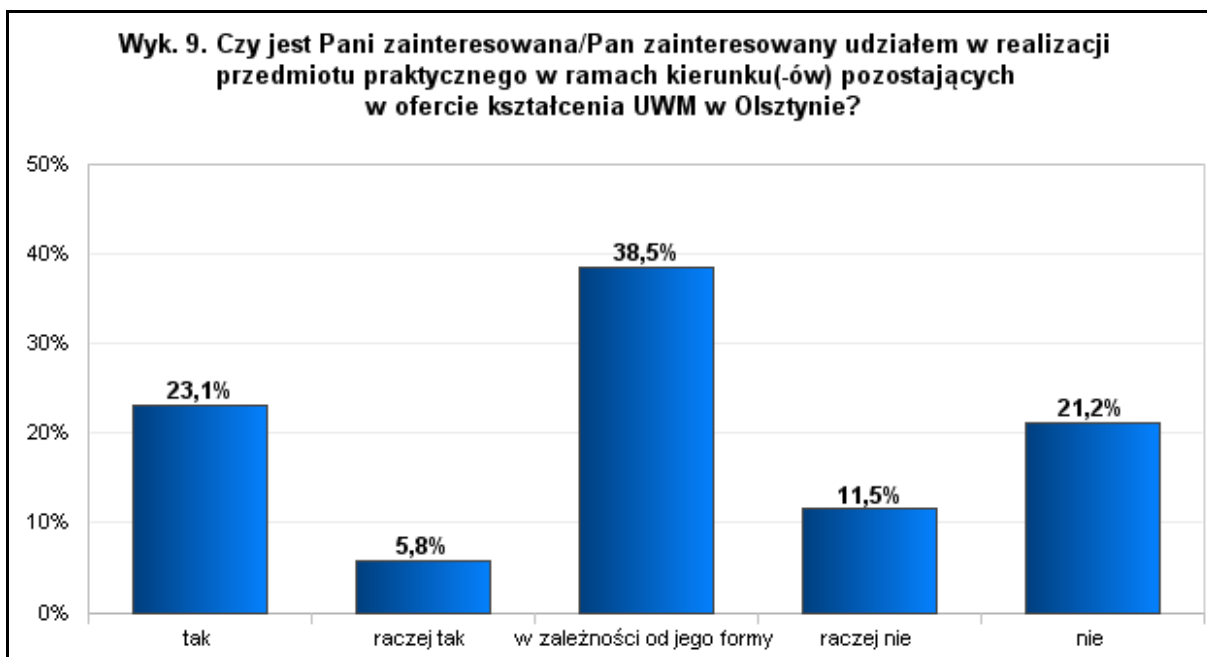


Z danych przedstawionych na **wykresie 8** wynika, że tylko 17,3% (9 odpowiedzi) pracodawców zadeklarowało chęć uczestniczenia w pracach uczelnianego lub wydziałowego zespołu, zajmującego się doskonaleniem planów i programów

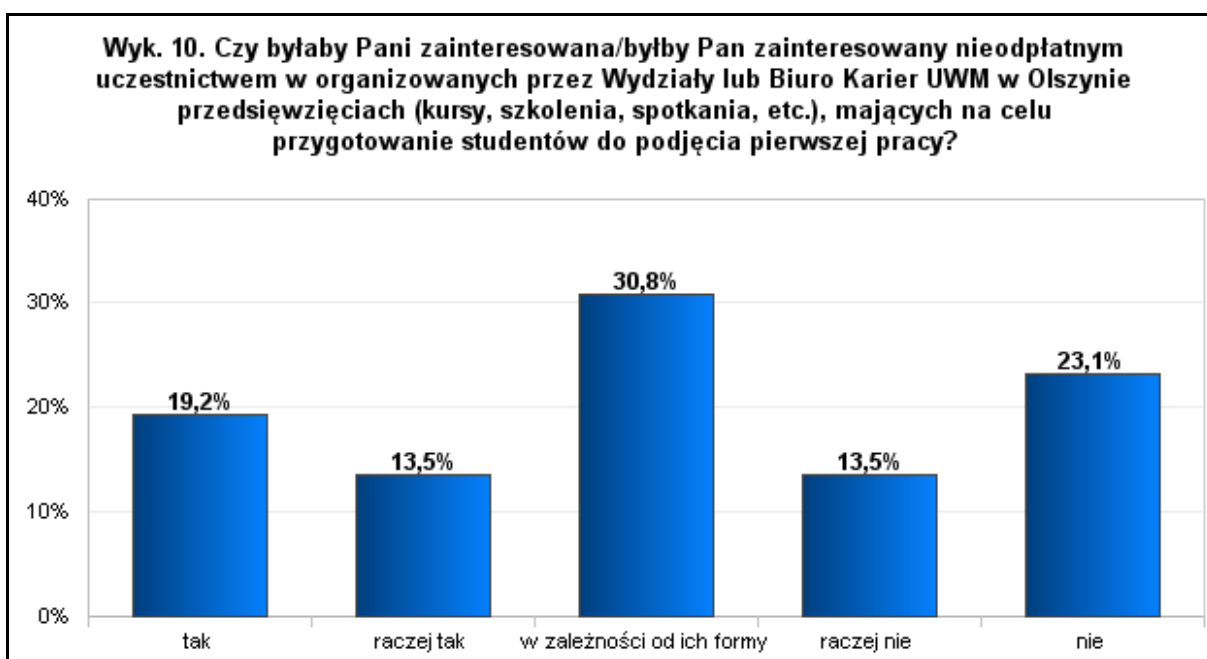
kształcenia. 40,3% (21 odpowiedzi) spośród nich nie jest zainteresowana podjęciem takiej współpracy, natomiast 42,3% (22 odpowiedzi) swoją decyzję w tej sprawie uzależnia od zakresu prac w takim zespole.



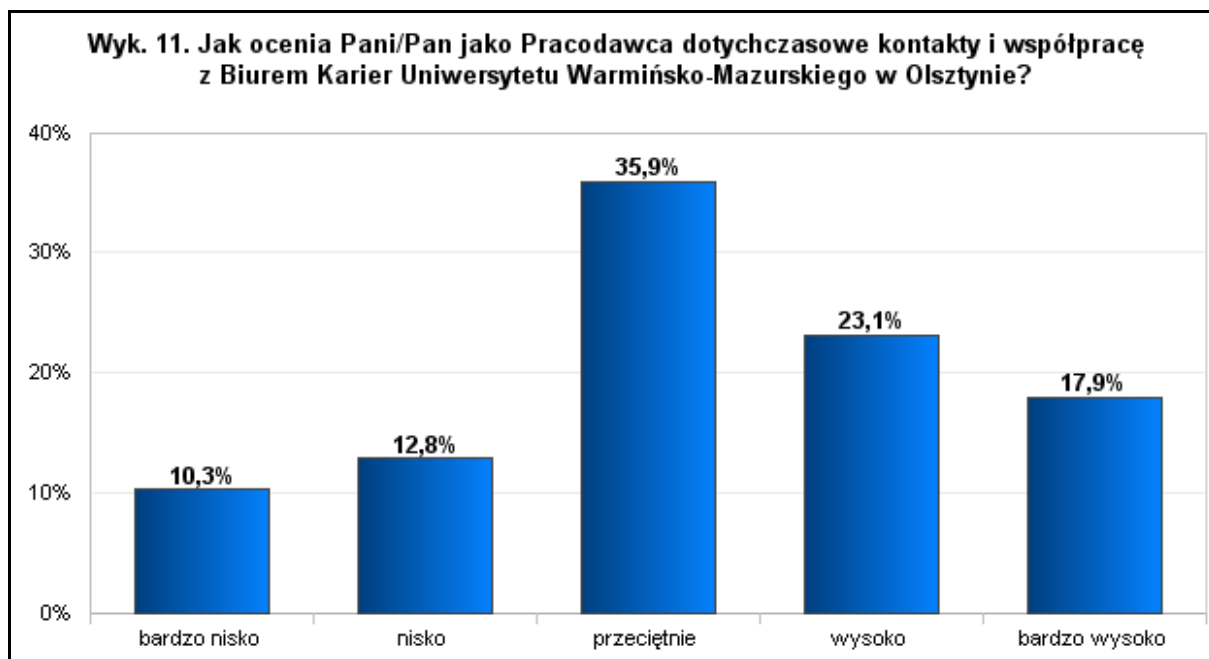
28,9% (15 odpowiedzi) pracodawców jest zainteresowana udziałem w realizacji przedmiotu praktycznego w ramach kierunku(-ów) pozostających w ofercie kształcenia UWM w Olsztynie, natomiast 1/3 spośród nich (17 odpowiedzi) nie bierze pod uwagę takiej możliwości (**wyk. 9**). Biorąc pod uwagę, że 38,5% respondentów (20 odpowiedzi) swój akces w takim przedsięwzięciu uzależnia od formy przedmiotu, należy przypuszczać, że odsetek pracodawców biorących udział w badaniu, którzy nie skorzystaliby, z różnych powodów, z zaproszenia do realizacji przedmiotu praktycznego byłby większy od podanego wyżej.



Bardzo podobny, do przedstawionego na wykresach 8 i 9, rozkład miały odpowiedzi pracodawców na pytanie dotyczące ich zainteresowania nieodpłatnym uczestnictwem w organizowanych przez wydziały lub Biuro Karier UWM w Olsztynie przedsięwzięciach (kursy, szkolenia, spotkania, etc.), mających na celu przygotowanie studentów do podjęcia pierwszej pracy (**wyk. 10**). Chęć uczestniczenia w nich wyraziło 36,6% respondentów (19 odpowiedzi), wobec 32,7% (17 odpowiedzi) pracodawców niezainteresowanych taką współpracą oraz 30,8% (16 odpowiedzi) badanych, którzy ewentualnie podjęliby ją mając więcej informacji o jej formie.



Ważną rolę w kontaktach z pracodawcami mają pełnić uczelniane biura karier. Z analizy danych na **wykresie 11** wynika, że relacje między pracodawcami i Biurem Karier UWM w Olszynie mogłyby wyglądać nieco lepiej. Co prawda 41% respondentów (16 odpowiedzi), którzy wypowiedzieli się na temat dotychczasowych kontaktów i współpracy z Biurem, ocenili je wysoko i bardzo wysoko, ale znaczna ich grupa wskazała, że ocenia je bardzo nisko i nisko (9 odpowiedzi - 23,1%) lub przeciętnie (14 odpowiedzi - 35,9%). Wydaje się, że w działaniach zmierzających do zwiększenia satysfakcji pracodawców z kontaktów z Biurem Karier, istotnych wskazówek mogłoby dostarczyć poznanie ich opinii na temat dotychczasowych doświadczeń oraz oczekiwań związanych z tymi kontaktami (np. w oparciu o anonimowy i dobrowolnie wypełniany kwestionariusz ankiety).



WNIOSKI I ZALECENIA

Ze względu na mały odsetek odpowiedzi zwrotnych pracodawców na wystosowane do nich zaproszenie do wzięcia udziału w badaniu ankietowym, jego wyniki nie mogą być podstawą do formułowania wiążących wniosków. Na prośbę o wzięcie udziału w badaniu odpowiedziało tylko 52 przedstawiciele przedsiębiorstw i instytucji, spośród 616, do których wysłano zaproszenie, co stanowiło 8,4%. Należy przypuszczać, że jedną z głównych przyczyn tej sytuacji jest obserwowana obecnie duża częstość przeprowadzania badań ankietowych przez różne instytucje, w tym również wśród pracodawców, w których często wykorzystuje się obszerne kwestionariusze ankiet z bardzo szczegółowymi pytaniami. Może to zniechęcać respondentów do uczestniczenia w kolejnych badaniach, realizowanych na przestrzeni krótkiego czasu. Być może na frekwencję w badaniach miał również wpływ wakacyjno-urlopowy (sierpień) termin ich realizacji.

Zgodnie z przyjętą procedurą przeprowadzania badania opinii pracodawców (nie częściej niż co trzy lata), następna ich edycja będzie miała miejsce w roku 2016. Do tego czasu Biuro ds. Kształcenia przy współpracy z Uczelnianą Komisją ds. Zapewniania Jakości Kształcenia powinny podjąć działania mające na celu zwiększenie liczby respondentów uczestniczących w badaniu. Działania te mogą dotyczyć zmiany terminu badania oraz rozbudowy bazy teleadresowej pracodawców. Nie mniej ważnym problemem powinno być wypracowanie systemu, umożliwiającego objęcie badaniem ankietowym reprezentatywnej grupy pracodawców, potencjalnie zainteresowanych zatrudnieniem absolwentów promowanych przez poszczególne wydziały.

Ważnym spostrzeżeniem, które nasuwa się po analizie wyników badania jest umiarkowana gotowość pracodawców do autentycznej współpracy z uczelnią w zakresie prac nad modyfikowaniem programów kształcenia, prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz uczestnictwa w szkoleniach dla studentów. Ze względu na znaczenie tej współpracy, w ramach uczelni, należałoby podjąć działania zmierzające do stworzenia warunków zachęcających pracodawców do większej aktywności na wymienionych wyżej płaszczyznach.