
DIAGNOZA OCZEKIWAŃ OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO WOBEC
KSZTAŁCENIA NA STUDIACH PIERWSZEGO STOPNIA I NA JEDNOLITYCH STUDIACH
MAGISTERSKICH W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM W KATOWICACH

RAPORT Z BADAŃ



SPIS TREŚCI

I. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ ORAZ CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ.....	2
II. NAJBARDZIEJ POŻĄDANE KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH, WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY	6
III. OCENA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH, WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY.....	7
IV. BARIERY ZATRUDNIENIA ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH.....	14
V. OPINIE NA TEMAT DOSTOSOWANIA KSZTAŁCENIA NA POZIOMIE WYŻSZYM DO POTRZEB I WYMAGAŃ RYNKU PRACY.....	15
VI. WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z UNIWERSYTEMEM ŚLĄSKIM	17
VII. WNIOSKI I REKOMENDACJE	26
SPIS TABEL	28
SPIS WYKRESÓW	29
ANEKS – NARZĘDZIE BADAWCZE	30

I. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ ORAZ CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Problematyka badań przeprowadzonych w otoczeniu społeczno-gospodarczym Uniwersytetu Śląskiego obejmowała dwie grupy pytań badawczych: pierwsza dotyczyła opinii na temat kształcenia na studiach pierwszego stopnia i jednolitych studiach magisterskich prowadzonych w UŚ, natomiast druga była związana z oczekiwaniami wobec kształcenia na studiach pierwszego stopnia i jednolitych studiach magisterskich prowadzonych w tej uczelni. Zestawienie szczegółowych pytań badawczych znajduje się poniżej.

I. Jakie opinie na temat kształcenia na studiach pierwszego stopnia i jednolitych studiach magisterskich prowadzonych w UŚ mają przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego?
<ol style="list-style-type: none">1. Jak oceniana jest oferta edukacyjna UŚ?2. Jakich umiejętności, kompetencji i wiedzy oczekują pracodawcy od absolwentów UŚ?3. Jak oceniana jest działalność promocyjna UŚ?
II. Jakie oczekiwania wobec kształcenia na studiach pierwszego stopnia i jednolitych studiach magisterskich prowadzonych w UŚ mają przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego?
<ol style="list-style-type: none">1. Co należy zmienić w UŚ?<ol style="list-style-type: none">a. W zakresie oferty kształcenia (np. kierunki i specjalności).b. W zakresie organizacji studiów.c. W zakresie powiązania studiów z wiedzą praktyczną.d. W zakresie promocji uczelni.

Przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego UŚ objęto badaniem ilościowym – ankietą internetową. Łącznie w badaniu ankietowych on-line wzięło udział 84 pracodawców. Link do kwestionariusza ankiety dystrybuowany był wśród podmiotów współpracujących z Uniwersytetem Śląskim, w tym z Biurem Karier i Biurem Współpracy z Gospodarką. Informacje o badaniu przekazywane członkom Rad Programowo-Biznesowych.

Charakterystyki badanych przedsiębiorców dokonano w oparciu o następujące zmienne: forma prawna, branża prowadzonej działalności, liczba zatrudnionych osób, okres funkcjonowania firmy, wielkość miejscowości, w której znajduje się główna siedziba firmy.

Biorąc pod uwagę formę prawną, dominowały spółki z o.o. (39,2%), a w dalszej kolejności były to spółki akcyjne (9,5%) oraz indywidualne działalności gospodarcze (9,5%). Niemal co trzeci badany pracodawca (31,0%) reprezentował jednostkę budżetową (por. tabela nr 1).

TABELA 1. FORMA PRAWNA DZIAŁALNOŚCI PROWADZONEJ PRZEZ REPREZENTANTKI I REPREZENTANTÓW OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO

forma prawna	N	%
spółka z o.o.	33	39,2
spółka akcyjna	8	9,5
indywidualna działalność gospodarcza	8	9,5
spółka komandytowa	4	4,8
organizacja pozarządowa	3	3,6
spółka jawna	2	2,4
nie dotyczy – jesteśmy jednostką budżetową	26	31,0
suma	84	100,0

Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Kolejną zmienną różnicującą badane podmioty jest branża prowadzonej działalności. Co piąta uczestnicząca w badaniu instytucja reprezentowała administrację publiczną (20,0%), zbliżony odsetek badanych pracodawców stanowiły firmy związane z przemysłem (19,0%). W dalszej kolejności w badaniu wzięli udział pracodawcy reprezentujący ochronę zdrowia i pomoc społeczną (10,6%), kulturę i sztukę (7,2%) oraz IT (7,2%). Dane prezentuje tabela nr 2.

TABELA 2. PODSTAWOWA BRANŻA DZIAŁALNOŚCI PROWADZONEJ PRZEZ REPREZENTANTKI I REPREZENTANTÓW OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO

branża	N	%
administracja publiczna	17	20,0
przemysł	16	19,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	9	10,6
kultura i sztuka	6	7,2
IT	6	7,2
ochrona środowiska	4	4,8
oświata i wychowanie	4	4,8
media, reklama	3	3,6
finanse i ubezpieczenia	3	3,6
usługi HR	3	3,6
handel	2	2,4
consulting	2	2,4
usługi prawnicze	2	2,4
inne	7	8,4
suma	84	100,0

Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Istotną zmienną różnicującą badanych pracodawców jest wielkość zatrudnienia. Co trzecia badana firma (31,0%) zatrudnia od 10 do 49 pracowników, a stan zatrudnienia 27,4% pracodawców kształtuje się od 50 do 249 osób. Wśród badanych pracodawców znalazły się także duże firmy zatrudniające więcej niż 250 osób (28,5%). Szczegółowe dane przedstawia tabela nr 3.

TABELA 3. LICZBA OSÓB ZATRUDNIONYCH W PODMIOTACH REPREZENTOWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO

liczba zatrudnionych osób	N	%
jednoosobowa działalność	4	4,8
mniej niż 9	7	8,3
10-49	26	31,0
50-249	23	27,4
250-1000	16	19,0
więcej niż 1000	8	9,5
suma	84	100,0

Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Biorąc pod uwagę okres funkcjonowania badanych firm na rynku, wyraźnie dominowały podmioty o ugruntowanej pozycji na rynku, działające co najmniej 20 lat (70,3%), firmy funkcjonujące od 16 do 20 lat i od 11 do 15 lat stanowiły odpowiednio 7,1% i 10,7% uczestniczących w badaniach jednostek. Natomiast podmioty działające od 5 do 10 lat stanowiły 9,5% ogółu próby badawczej. Udział firm, które funkcjonują krócej niż 5 lat kształtował się na poziomie 2,4%. Szczegółowe dane prezentuje tabela nr 4.

TABELA 4. OKRES FUNKCJONOWANIA PODMIOTÓW REPREZENTOWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO

okres	N	%
krócej niż 5 lat	2	2,4
5 – 10 lat	8	9,5
11 – 15 lat	9	10,7
16 – 20 lat	6	7,1
dłużej niż 20 lat	59	70,3
suma	84	100,0

Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

W części metryczkowej kwestionariusza ankiety pytano także o główną siedzibę uczestniczących w badaniu firm (tabela nr 5). Okazało się, że najliczniej reprezentowane były firmy mające swoją siedzibę w mieście powyżej 200 tys. mieszkańców (39,3%) oraz w miastach liczących od 101 do 200 tys. mieszkańców (26,2%). W próbie badawczej znalazły się także podmioty ulokowane na mniejszych

rynkach lokalnych – w miastach liczących od 51 do 100 tys. mieszkańców (14,3%) oraz do 50 tys. mieszkańców (14,3%), a także na wsiach (6,0%).

TABELA 5. GŁÓWNA SIEDZIBA PODMIOTÓW REPREZENTOWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO

miejsowość	N	%
wieś	5	6,0
miasto do 50 tys. mieszkańców	12	14,3
miasto od 51 do 100 tys. mieszkańców	12	14,3
miasto od 101 do 200 tys. mieszkańców	22	26,2
miasto pow. 200 tys. mieszkańców	33	39,3
suma	84	100,0

Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

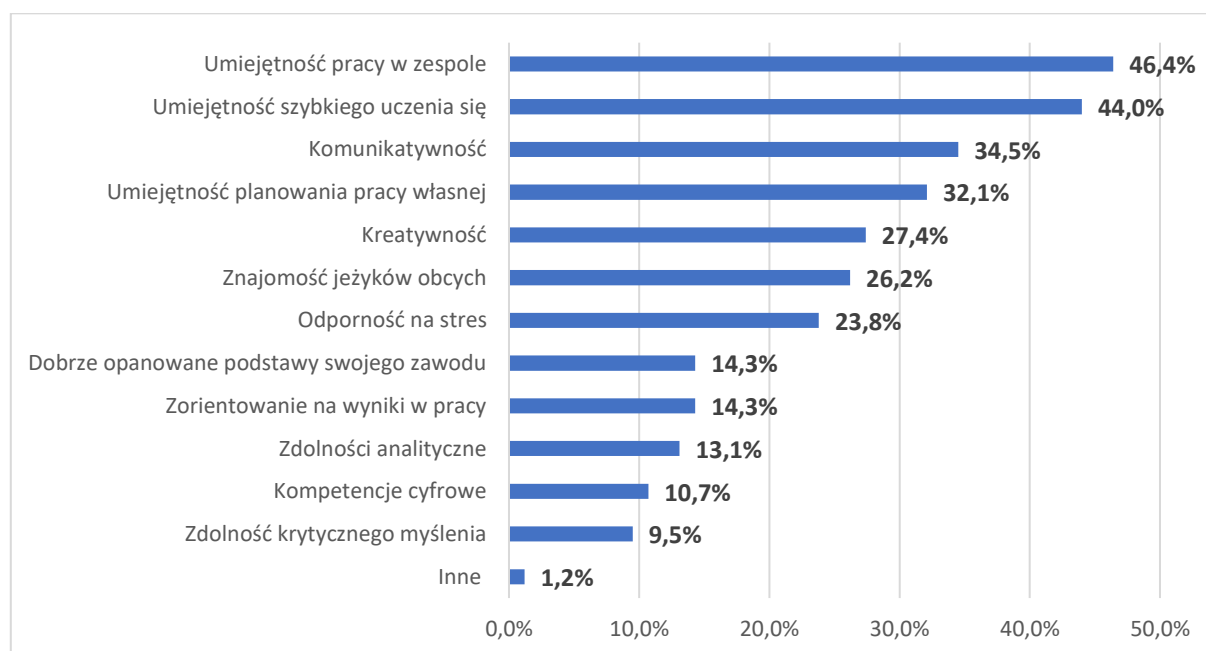
II. NAJBARDZIEJ POŻĄDANE KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH, WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY

Na podstawie analizy zgromadzonego materiału empirycznego (por. wykres nr 1) można stwierdzić, że pracodawcy i pracodawczynie najczęściej wskazywali na cztery szczególnie pożądane przez nich kompetencje i kwalifikacje, których wymagają od absolwentek i absolwentów szkół wyższych. Najistotniejsze znaczenie dla pracodawców mają takie czynniki jak: umiejętność pracy w zespole (46,4%), umiejętność szybkiego uczenia się (44,0%), komunikatywność (34,5%), umiejętność pracy własnej (32,1%).

Wskazania badanych pracodawców mogą stanowić cenną podpowiedź dla osób zajmujących się problematyką poradnictwa zawodowego dla młodych osób. Kompetencje i kwalifikacje szczególnie pożądane przez pracodawców niewątpliwie należy rozwijać u młodzieży poprzez szkolenia grupowe, czy indywidualny coaching. Nabycie tych kompetencji i kwalifikacji podnosi szanse na podjęcie pracy i jej utrzymanie przez młode osoby. Pracodawcy z jednej strony oczekują umiejętności pracy w grupie, a z drugiej – umiejętności planowania pracy własnej. Zatem wyraźnie podkreślano także umiejętność samodzielnej organizacji pracy, a co za tym idzie ustalania celów, priorytetów.

Na uwagę zasługuje fakt, że niemal co czwarta osoba badana (23,8%) wskazała na umiejętność radzenia sobie z sytuacjami stresującymi jako na szczególnie pożądaną kompetencję. Natomiast pewnym zaskoczeniem będzie relatywnie niewielki odsetek wskazań „dobrze opanowanych podstaw swojego zawodu” (14,3%). Można to interpretować tym, że duża część pracodawców uważa, że absolwentki i absolwenci pełnienia określonych ról zawodowych *de facto* uczą się w miejscu pracy. Dlatego szczególnego znaczenia nabiera dla pracodawców umiejętność szybkiego uczenia się, dzięki czemu w miejscu pracy nie tylko nabywają konkretnych kwalifikacji, ale także szybko przystosowują się do określonej kultury organizacji.

WYKRES 1. SZCZEGÓLNIENIE POŻĄDANE KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH W OPINIACH BADANYCH PRACODAWCÓW



* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ osoby badane mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź.
Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

III. OCENA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH, WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY

Pracodawczynie i pracodawców pytano o mocne i słabe strony absolwentek i absolwentów wchodzących na rynek pracy. Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że do kluczowych zalet młodego pokolenia kończącego naukę w szkołach wyższych zaliczono: korzystanie z nowoczesnych technologii informatycznych (26,4%), szybkość uczenia się (22,8%), znajomość języków obcych (22,8%) i wysoką motywację do pracy (21,6%)¹. Wymienione atuty młodych osób niewątpliwie ułatwiają im podejmowanie zatrudnienia na rynku pracy, który podlega szybkim zmianom. Badania wykazały, że pracodawcy korzystnie postrzegają u absolwentek i absolwentów szkół wyższych tzw. kompetencje cywilizacyjne, które nie tylko ułatwiają znalezienie pracy, jej utrzymanie, ale także ewentualną jej zmianę. Szczegółowe dane przedstawia tabela nr 6.

Z kolei biorąc pod uwagę najistotniejsze słabe strony absolwentek i absolwentów szkół wyższych, w opiniach pracodawców dominowały dwa wskazania: roszczeniowość, wysokie wymagania finansowe (33,6%) i brak doświadczenia (26,4%). Pracodawcy uważają, że oczekiwania finansowe młodych osób wchodzący na rynek pracy są zbyt wysokie w stosunku do posiadanego doświadczenia zawodowego, przez co odbierani są jako roszczeniowi. Kolejne słabe strony absolwentek i absolwentów zdaniem pracodawców to brak umiejętności organizacji pracy własnej (16,8%) i brak motywacji do pracy (16,8%)². Na podstawie wskazań pracodawców można rekomendować z jednej strony organizację warsztatów dla osób studenckich, w szczególności odnoszących się do zasad organizacji pracy własnej. Kolejne tematy warsztatów, które byłyby szczególnie przydatne dla osób studiujących, z perspektywy przyszłego funkcjonowania ich na rynku pracy, to praca w zespole oraz radzenie sobie z sytuacjami stresującymi w miejscu pracy.

¹ Przedsiębiorcy wskazywali także na następujące dodatkowe atuty absolwentów szkół wyższych: zdolności interpersonalne (N=2), otwartość na zmiany (N=2), łatwość nawiązywania kontaktów (N=2), odpowiedzialność (N=2), szybkie podejmowanie decyzji (N=2), odwaga (N=2), umiejętność rozwiązywania problemów (N=2), wysoka kultura osobista (N=1), komunikacja pisemna (N=1), umiejętność szybkiego podejmowania decyzji (N=1), dyspozycyjność (N=1), mobilność przestrzenna (N=1), uczciwość (N=1), lojalność (N=1), wielozadaniowość (N=1), asertywność (N=1), świadomość własnych możliwości (N=1), pokora (N=1), ambicja (N=1).

² Przedsiębiorcy wskazywali także na następujące dodatkowe słabe strony absolwentów szkół wyższych: niewielka wiedza teoretyczna (N=2), słaba komunikacja (N=2), brak empatii (N=2), brak chęci uczenia się (N=2), brak umiejętności zarządzania (N=2), brak znajomości Excela (N=2), brak umiejętności krytycznego myślenia (N=2), niewielkie umiejętności analityczne (N=2), brak umiejętności pracy pod presją czasu (N=2), słabe kompetencje społeczne (N=2), niska mobilność (N=1), szybka orientacja na sukces (N=1), malkontentyzm (N=1).

TABELA 6. NAJISTOTNIEJSZE MOCNE STRONY ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY

mocna strona	liczba/procent wskazań
korzystanie z nowoczesnych technologii informatycznych	22
	26,4%
szybkość uczenia się	19
	22,8%
znajomość języków obcych	19
	22,8%
wysoka motywacja do pracy	18
	21,6%
komunikatywność	13
	15,6%
otwartość na pracę w zespole	11
	13,2%
chęć rozwoju zawodowego	9
	10,8%
myślenie analityczne	7
	8,4%
samodzielność	5
	6,0%
systematyczność	5
	6,0%
doświadczenie zawodowe	5
	6,0%
zaangażowanie	4
	4,8%
szybkie wyszukiwanie informacji	4
	4,8%
organizacja pracy własnej	4
	4,8%
adekwatne oczekiwania finansowe	3
	3,6%
odporność na stres	3
	3,6%
 optymizm	3
	3,6%
inicjatywa	3
	3,6%
empatia	3
	3,6%

* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ osoby badane mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

TABELA 7. NAJISTOTNIEJSZE SŁABE STRONY ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY

mocna strona	liczba/procent wskazań
roszczeniowość, wysokie wymagania finansowe	28
	33,6%
brak doświadczenia	22
	26,4%
brak umiejętności organizacji pracy własnej	14
	16,8%
brak motywacji do pracy	14
	16,8%
brak umiejętności pracy w zespole	11
	13,2%
szybkie zniechęcanie się	10
	12,0%
mała odporność na stres	9
	10,8%
problemy z komunikatywnością	8
	9,6%
niewielka samodzielność	6
	7,2%
słaba znajomość języków obcych	5
	6,0%
częste zmiany zatrudnienia	4
	4,8%
niechęć do podejmowania odpowiedzialności	3
	3,6%
niewielka kreatywność	3
	3,6%
brak umiejętności autoprezentacji	3
	3,6%
unikanie odpowiedzialności	3
	3,6%
uzależnienie od mediów społecznościowych	3
	3,6%

* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ osoby badane mogły wybrać więcej niż jedna odpowiedź.

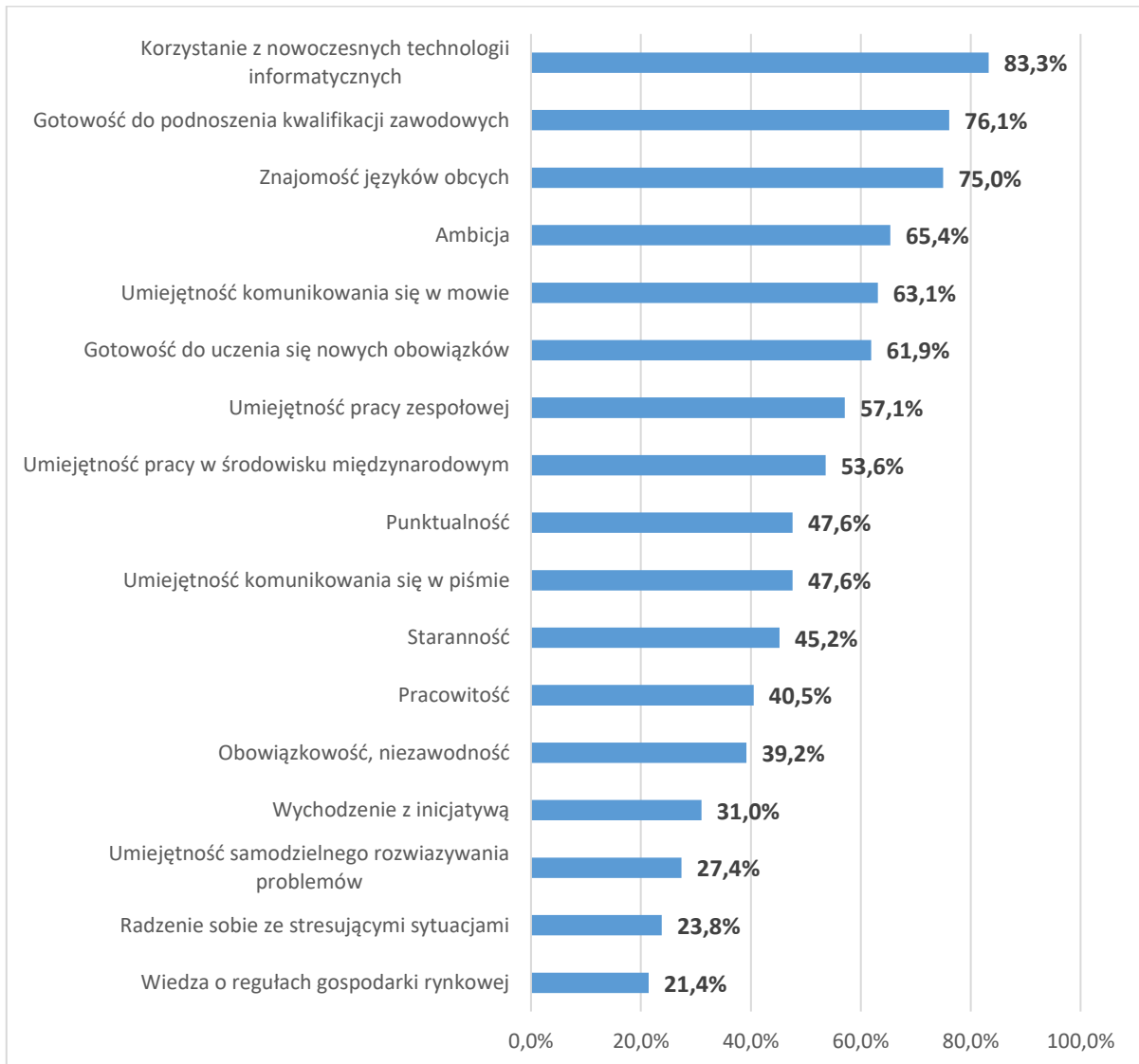
Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Kolejna tabela (nr 8) przedstawia opinie pracodawców na temat cech/kompetencji/wiedzy absolwentek i absolwentów wchodzących na rynek pracy i poszukujących zatrudnienia. Ankietowani pracodawcy ocenili łącznie siedemnaście cech w skali od oceny niedostatecznej, poprzez dostateczną, dobrą, a na bardzo dobrej skończywszy.

Analiza materiału empirycznego wykazała, że najczęściej jednoznacznie negatywnych opinii (oceny niedostateczne) uczestniczący w badaniu pracodawcy formułowali wobec umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów (27,4% ocen niedostatecznych), radzenia sobie ze sytuacjami stresującymi (23,8% ocen niedostatecznych) oraz wobec wychodzenia z inicjatywą (21,4% ocen niedostatecznych).

Natomiast na wykresie nr 2 przedstawiono oceny pozytywne (suma odpowiedzi „dobrze” i „bardzo dobrze”) odnoszące się do percepcji przez pracodawców cech/kompetencji/wiedzy absolwentek i absolwentów szkół wyższych.

WYKRES 2. OPINIE PRACODAWCÓW NA TEMAT CECH/KOMPETENCJI/WIEDZY ABSOLWENEK I ABSOLWENTÓW, WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY I POSZUKUJĄCYCH ZATRUDNIENIA (SUMA ODPOWIEDZI „DOBRCZE” I „BARDZO DOBRZE”)



* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ osoby badane mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź.
 Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

TABELA 8. OPINIE PRACODAWCÓW NA TEMAT CECH/KOMPETENCJI/WIEDZY ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY I POSZUKUJĄCYCH ZATRUDNIENIA

wskazania	niedostatecznie	dostatecznie	dobrze	bardzo dobrze	trudno powiedzieć	ogółem
umiejętność komunikowania się w mowie	8	22	41	12	1	84
	9,5%	26,2%	48,8%	14,3%	1,2%	100,0%
umiejętność komunikowania się w piśmie	12	31	32	8	1	84
	14,3%	36,9%	38,1%	9,5%	1,2%	100,0%
punktualność	7	34	33	7	3	84
	8,3%	40,5%	39,3%	8,3%	3,6%	100,0%
pracowitość	11	36	30	4	3	84
	13,1%	42,8%	35,7%	4,8%	3,6%	100,0%
staranność	7	36	32	6	3	84
	8,3%	42,9%	38,1%	7,1%	3,6%	100,0%
gotowość do uczenia się nowych obowiązków	8	21	37	15	3	84
	9,5%	25,0%	44,0%	17,9%	3,6%	100,0%
gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	4	14	38	26	2	84
	4,8%	16,7%	45,1%	31,0%	2,4%	100,0
umiejętność pracy zespołowej	4	29	34	14	3	84
	4,8%	34,5%	40,4%	16,7%	3,6%	100,0%
umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów	23	33	22	1	5	84
	27,4%	39,2%	26,2%	1,2%	6,0%	100,0%
ambicja	6	17	21	34	6	84
	7,1%	20,4%	25,0%	40,4%	7,1%	100,0%
obowiązkowość, niezawodność	10	36	28	5	5	84
	11,9%	42,9%	33,2%	6,0%	6,0%	100,0%
wychodzenie z inicjatywą	19	36	21	5	3	84
	21,4%	44,0%	25,0%	6,0%	3,6%	100,0%
radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami	20	40	19	1	4	84
	23,8%	47,6%	22,6%	1,2%	4,8%	100,0%
znajomość języków obcych	3	10	36	27	8	84
	3,6%	11,9%	42,9%	32,1%	9,5%	100,0%
korzystanie z nowoczesnych technologii informatycznych	1	5	23	47	8	84
	1,2%	6,0%	27,4%	55,9%	9,5%	100,0%
wiedza o regułach gospodarki rynkowej	16	41	16	2	9	84
	19,0%	48,9%	19,0%	2,4%	10,7%	100,0%
umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym	8	12	29	16	19	84
	9,5%	14,3%	34,6%	19,0%	22,6%	100,0%

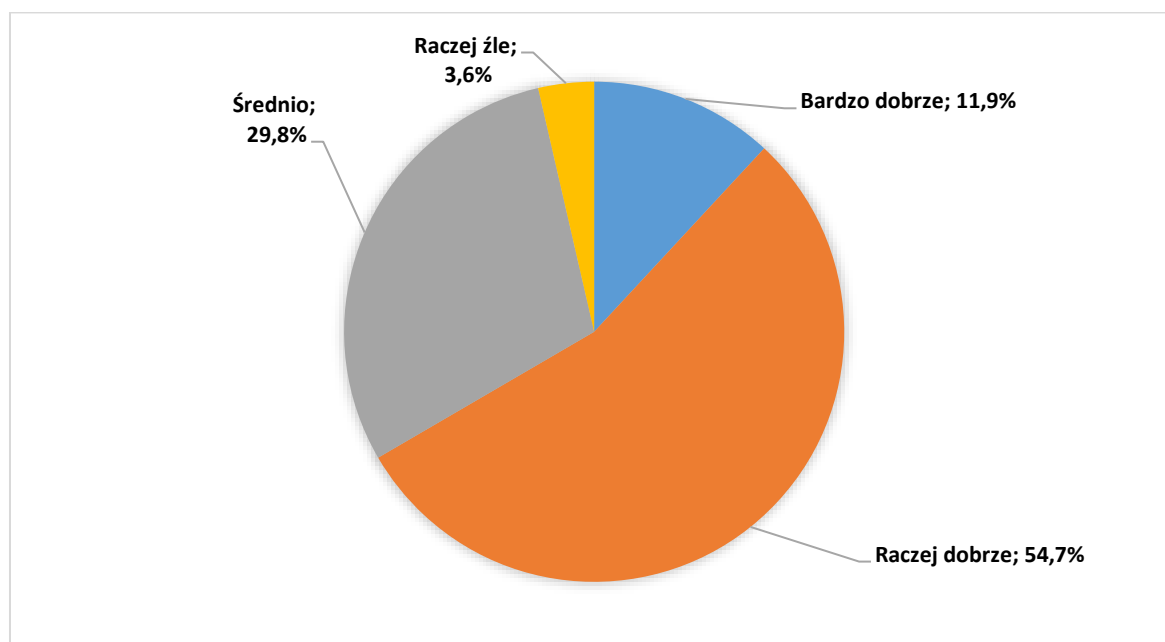
Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że najwięcej pozytywnych ocen (suma odpowiedzi „dobrze” i „bardzo dobrze”) pracodawcy formułowali wobec takich wskazań, jak: korzystanie z nowoczesnych technologii informatycznych, gotowości do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i znajomości języków obcych.

Natomiast zdecydowanie najmniej korzystnie badani pracodawcy ocenili u absolwentek i absolwentów: wiedzę o regułach gospodarki rynkowej, radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i wychodzenie z inicjatywą. Opinie te korespondują ze wcześniejszymi opiniami pracodawców i stanowią cenną wskazówkę odnośnie potencjalnych szkoleń, warsztatów, które mogłyby podnieść kompetencje młodych osób wchodzących na rynek pracy. Tym samym działania te pozwoliłyby uzupełnić zdiagnozowaną lukę kompetencyjną i w większym stopniu dostosować kwalifikacje absolwentek i absolwentów do oczekiwań pracodawców.

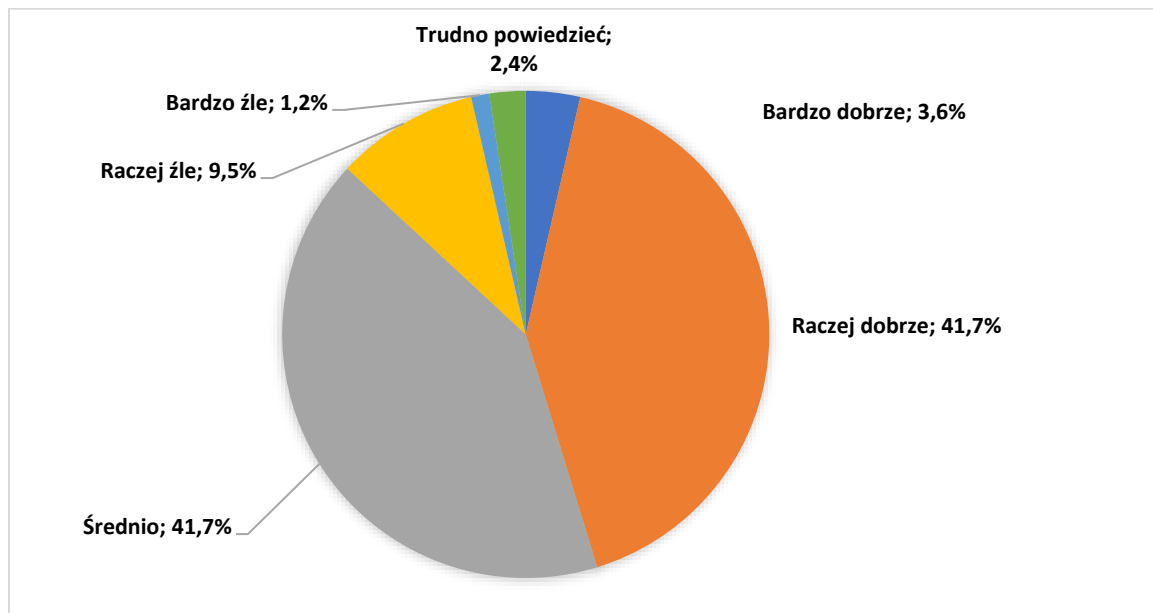
Ważnym elementem badań wśród pracodawców była diagnoza, jak oceniane są u absolwentek i absolwentów szkół wyższych umiejętności w zakresie przygotowania dokumentów aplikacyjnych (życiorys, list motywacyjny) oraz umiejętności zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej. Wskazania pracodawców przedstawiono na dwóch kolejnych wykresach (3 i 4). Okazało się, że 66,6% badanych pracodawców korzystnie (suma odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze”) ocenia umiejętności absolwentek i absolwentów szkół wyższych w zakresie przygotowywania dokumentów aplikacyjnych (życiorys i list motywacyjny). Pozostali respondenci umiejętności te ocenili jako średnie (29,8%) lub raczej złe (3,6%). Natomiast – co należy wyraźnie podkreślić – wyraźnie mniej korzystnie oceniono u tych osób umiejętności zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej. Pozytywne oceny odnoszące się do tej problematyki zaprezentowało 45,3% badanych (3,6% oceniło to bardzo dobrze, a 41,7% dobrze). Pozostała część respondentów umiejętności te oceniało na poziomie średnim (41,7%), raczej złym (9,5%) i bardzo złym (1,2%), natomiast 2,4% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”.

WYKRES 3. OCENA PRACODAWCÓW DOTYCZĄCA UMIEJĘTNOŚCI ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH PRZYGOTOWANIA DOKUMENTÓW APLIKACYJNYCH (ŻYCIORYS, LIST MOTYWACYJNY)



Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

WYKRES 4. OCENA PRACODAWCÓW DOT. UMIEJĘTNOŚCI ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH ZAPREZENTOWANIA SIĘ NA ROZMOWIE KWALIFIKACYJNEJ



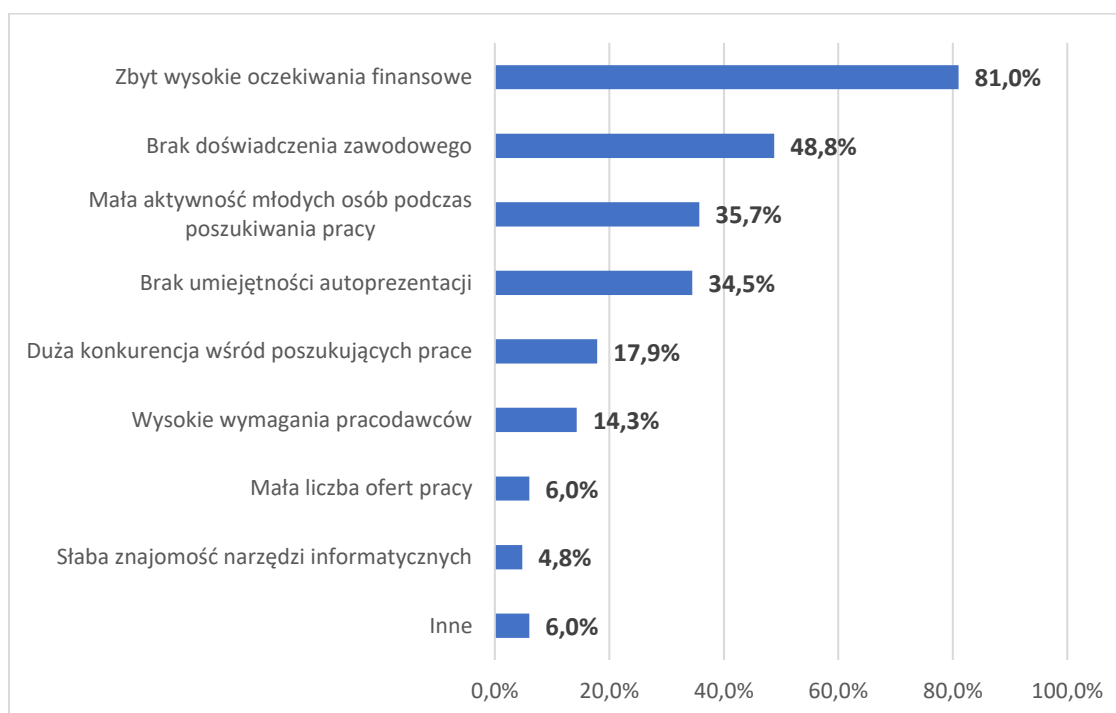
Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Na podstawie analizy wyników badań można rekomendować przede wszystkim organizację zajęć warsztatowych dla osób studenckich z zakresu zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej oraz przygotowywania dokumentów aplikacyjnych (także w języku angielskim).

IV. BARIERY ZATRUDNIENIA ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH

Ważnym składnikiem badań wśród pracodawców była próba diagnozy barier utrudniających osobom kończącym studia znalezienie pracy. Szczegółowe wskazania pracodawców w tym zakresie przedstawiono na wykresie nr 5. Okazuje się, że dominują cztery następujące ograniczenia, które w opiniach pracodawców utrudniają absolwentkom i absolwentom szkół wyższych podjęcie pracy, przy czym zdecydowanie na pierwszym miejscu sytuowano ich zbyt wysokie oczekiwania finansowe (81,0%). Dla niemal połowy badanych (48,8%) taką barierą okazał się brak doświadczenia zawodowego. Natomiast dla co trzeci pracodawca wskazywał na małą aktywność młodych osób podczas poszukiwania pracy (35,7%) oraz na brak umiejętności autoprezentacji (34,5%)³. Zatem w opiniach pracodawców kluczowe bariery utrudniające młodym osobom podjęcie pracy leżą po stronie samych absolwentów.

WYKRES 5. BARIERY UTRUDNIAJĄCE MŁODYM OSOBOM ZNALEZIENIE PRACY – WSKAZANIA PRACODAWCÓW



* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ osoby badane mogły wybrać więcej niż jedna odpowiedź.
Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

W niewielkim stopniu wskazywano na czynniki zewnętrzne jako na bariery utrudniające podjęcie pracy. Takie potencjalne ograniczenie jak mała liczba ofert pracy została wskazana jedynie przez 6,0% badanych. Natomiast wysokie wymagania pracodawców, czy duża konkurencja wśród poszukujących pracy były wskazywana odpowiednio przez 14,3% i 17,9% pracodawców.

³ Inne bariery wskazywane przez pracodawców to: oczekiwania na szybki awans (1,2%), małe zaangażowanie (1,2%), częste zmiany pracodawcy (1,2%), postawy roszczeniowe (1,2%), słabe rozeznanie podmiotów działających w branży (1,2%).

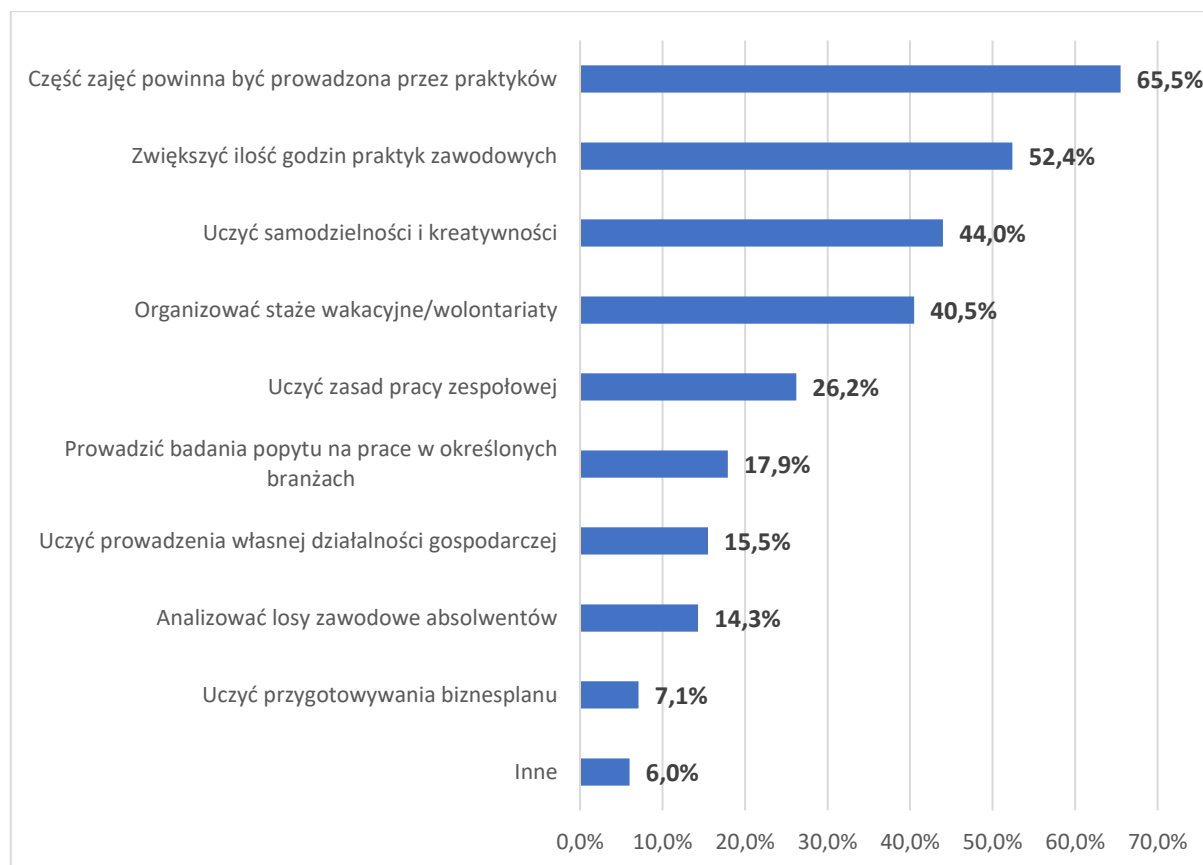
V. OPINIE NA TEMAT DOSTOSOWANIA KSZTAŁCENIA NA POZIOMIE WYŻSZYM DO POTRZEB I WYMAGAŃ RYNKU PRACY

Uczestniczący w badaniu ankietowym pracodawcy wskazywali także potencjalne działania, które przyczyniłyby się do pełniejszego dostosowania kierunków kształcenia w szkołach wyższych do potrzeb rynku pracy. Szczegółowy rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawiono na wykresie nr 6.

Na podstawie analizy wypowiedzi pracodawców można zauważyć dominację czterech wskazań, które potencjalnie w największym stopniu wpłynęłyby na pełniejsze dostosowanie kompetencji absolwentów szkół wyższych do popytu rynkowego. Przede wszystkim pracodawcy postulują, aby część zajęć była prowadzona przez praktyków (65,5%) oraz mówią o konieczności zwiększenia ilości godzin praktyk zawodowych (52,4%). Pracodawcy duże znaczenie przywiązują także do uczenia samodzielności i kreatywności (44,0%) oraz organizowania staży wakacyjnych/wolontariatów (40,5%)⁴.

Pracodawcy wyraźnie akcentowali konieczność zwiększenia zajęć praktycznych w procesie kształcenia.

WYKRES 6. OPINIE PRACODAWCÓW O POTENCJALNYCH DZIAŁANIACH, KTÓRE PRZYSZYLIŁYBY SIĘ DO WIĘKSZEGO DOSTOSOWANIA KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA W SZKOŁACH WYŻSZYCH DO POTRZEB RYNKU PRACY



* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ osoby badane mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

⁴ Inne odpowiedzi wskazywane przez pracodawców to: lepszy poziom nauczania języków obcych (1,2%), prowadzenie zajęć wyłącznie przez praktyków (1,2%), wymienianie w informatorach dla kandydatów rzeczywistych bloków kształcenia (1,2%), zachęcanie maturzystów do kształcenia w kierunkach, na które jest popyt na rynku (1,2%), zaznajomienie z przepisami prawnymi dot. rodzajowi działalności/produkcji (1,2%).

Z jednej strony postulaty pracodawców dotyczyły większej częstotliwości realizacji zajęć przez tzw. praktyków, z drugiej strony mówiono o konieczności zwiększenia liczby godzin praktyk zawodowych. Niewątpliwie te postulaty pracodawców są istotne, natomiast modyfikując treści programowe kształcenia, nie można dążyć do zmiany uniwersytetu w wyższą szkołę zawodową. Należy szukać swoistego złotego środka pomiędzy teoretycznym i praktycznym kształceniem, rozbudowywać horyzonty intelektualne młodych osób, uczyć krytycznego myślenia. Zresztą ten postulat w pewien sposób także wybrzmiał w opiniach pracodawców, którzy wskazywali na konieczność uczenia u osób studenckich samodzielności i kreatywności. Postulaty pracodawców związane z praktycznymi aspektami kształcenia należy rozwijać, ale nie może to być dokonywane kosztem kształcenia uniwersyteckiego.

Co czwarty badany (26,2%) mówił o konieczności uczenia w szkołach wyższych pracy zespołowej. Kompetencje te można i należy rozwijać za pośrednictwem odpowiednich warsztatów organizowanych dla osób studenckich.

VI. WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z UNIWERSYTEMEM ŚLĄSKIM

Spśród 84 pracodawców biorących udział w badaniu ankietowym 72 sformułowało swoje skojarzenia odnoszące się do Uniwersytetu Śląskiego. Jednakże często były to jedynie lakoniczne, bardzo krótkie sformułowania takie jak: „raczej dobre”, „dobre”, „bardzo dobre”, „pozytywne”, „cudowne”. Okazało się także, że część respondentów, co wyraźnie było przez nich podkreślane, stanowili absolwentki i absolwenci Uniwersytetu Śląskiego, którzy wyrażając swoje opinie odnosili się do czasów studiowania. Dla przykładu można wskazać wypowiedzi dwóch pracodawców:

- *To moja Uczelnia! I mam tylko bardzo dobre skojarzenia, zwłaszcza te dotyczące poziomu nauczania kultury wykładawców.*
- *W związku z tym, że jestem absolwentką Wydziału Artystycznego, czas studiów wspominam jako barwy okres, dosłownie. Filia w Cieszynie kojarzy mi się z otwartością i akceptacją myśli innowacyjnych, możliwością rozwoju i przyjaznym otoczeniem.*

Generalnie – co należy podkreślić – zdecydowanie przeważały wypowiedzi jednoznacznie odnoszące się do pozytywnych skojarzeń z Uniwersytetem Śląskim. Formułując pozytywne wypowiedzi odnoszące się do swoich skojarzeń z Uniwersytetem Śląskim wyraźnie podkreślano rolę uczelni w regionie. Dla przykładu można przytoczyć następujące wypowiedzi:

- *Dobrze przygotowuje absolwentów do zawodu w większości kryteriów, cieszy się dużą renomą na Śląsku.*
- *Pozytywne: pozostaje liderem kształcenia i popularyzacji nauk humanistycznych i społecznych w regionie.*
- *Prestiżowa uczelnia na Śląsku.*
- *Renomowana szkoła, lider w szkolnictwie wyższym na Śląsku.*
- *Uniwersytet Śląski jest postrzegany jako jedna z wiodących uczelni w regionie.*
- *Ważny ośrodek uniwersytecki na Śląsku.*

Pojawiły się także opinie podkreślające wizerunek Uniwersytetu Śląskiego jako organizacji nastawionej na rozwój:

- *To dobry Uniwersytet. Moim zdaniem dobrze się rozwija. Coraz częściej przyjmujemy do pracy informatyków po Uniwersytecie Śląskim, a nie po Politechnice.*

Podkreślano także prestiż uczelni i jej znaczenie w kraju, wysoki poziom merytoryczny oraz to, że jest przyjazna studentom:

- *Prestiżowa uczelnia posiadająca wiele ciekawych i aktualnych kierunków.*
- *Jedna z najlepszych i największych uczelni w Polsce.*
- *Dobry uniwersytet publiczny (darmowy), nie odstaje od SWPS.*
- *Uczelnia na bardzo wysokim poziomie merytorycznym, przyjazna studentom.*

Przy czym pojawiały się także wypowiedzi, że przy wysokim poziomie dydaktyki, brakuje zajęć praktycznych, w większym stopniu przygotowujących do pełnienia roli pracownika na współczesnym rynku pracy. Dla przykładu można wskazać następujące wypowiedzi:

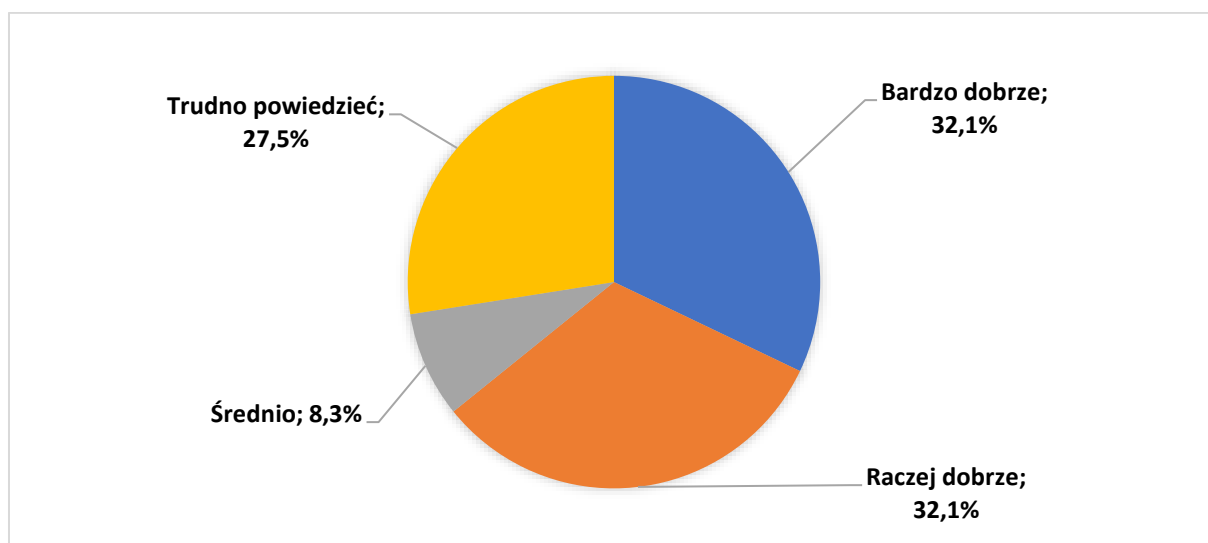
- *Studia na UŚ pozwalają uzyskać bardzo szeroką wiedzę teoretyczną, jednakże brakuje trochę zajęć praktycznych, pozwalających na wykształcenie umiejętności przenoszenia wiedzy teoretycznej na działania praktyczne.*
- *Mam bardzo pozytywne skojarzenia z UŚ. Natomiast uważam że pomimo dobrych pomysłów dotyczących kierunków jeszcze studenci powinni otrzymywać więcej praktycznych informacji (...), które mogą być przydatne w różnych zawodach.*

Kilku respondentów zwróciło także uwagę na negatywny wizerunek Uniwersytetu Śląskiego. Poniżej przedstawiono wszystkie wypowiedzi odnoszące się do niekorzystnej percepcji wizerunku Uniwersytetu Śląskiego:

- *Słabe wyposażenie dydaktyczne, mała liczba nagłośnionych wydarzeń z udziałem autorytetów w danej dziedzinie.*
- *Przeiętna uczelnia z Katowic.*
- *Uczelnia, która słabo dostosowuje się do potrzeb rynku.*
- *Dużo teorii zajęcia, które nie odzwierciedlają potrzeb rynkowych, zbyt mały nacisk na kształcenie j. obcych (business language).*
- *[...] wykładowcy zakochani w swojej własnej wiedzy, intelektualiści nie nastawieni na edukację studentów.*
- *Przestarzała instytucja, w której uczą ludzie z wiedzą teoretyczną i niestety zadufani w sobie, wymagający szacunku, za nic.*
- *Niewielki procent osób zmotywowanych, chcących pogłębiać swoją wiedzę. W większości studenci, którym brakuje chęci do rozwoju, chcący osiągnąć wszystko jak najmniejszym kosztem, wykonujący zadania niestarannie, niestosujący się do instrukcji/wyjaśnień.*

Pracodawcy zostali poproszeni, aby ocenili swoją dotychczasową współpracę z Uniwersytetem Śląskim (wykres nr 7). Na uwagę zasługuje fakt, że żaden z ankietowanych pracodawców nie ocenił tej współpracy negatywnie, jedynie 8,2% uczestniczących w badaniu firm jakoś tej współpracy określiło jako „średnią”. Tych kilku respondentów podkreślało deficyt inicjatyw mających na celu łączenie biznesu z nauką, akcentowano wysoki poziom biurokratyzacji. Pozostali respondenci, którzy ocenili współpracę z UŚ jako „średnią” argumentowali swoje stanowisko brakiem odpowiednich kandydatów na zgłoszone oferty pracy, bądź oferty stażowe. Natomiast wyraźnie należy podkreślić, że zdecydowanie przeważały oceny pozytywne (64,2%), które odnosiły się do współpracy z Uniwersytetem Śląskim – często podkreślając profesjonalizm i zaangażowanie pracowników Biura Karier.

WYKRES 7. OCENA DOTYCHCZASOWEJ WSPÓŁPRACY Z UNIWERSYTEM ŚLĄSKIM



Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Respondenci, którzy oceniali dotychczasową współpracę z Uniwersytetem Śląskim zostali poproszeni o uzasadnienie swojej odpowiedzi. Pozytywne opinie odnosiły się w głównej mierze do jakości pracy Biura Karier, w tym dotyczące możliwości pozyskania odpowiednich osób na zgłaszane oferty stażowe. Dla przykładu można wskazać następujące wypowiedzi respondentów:

- *Bardzo dobry kontakt z Biurem Karier. Wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia. Możemy liczyć na wsparcie w organizacji własnych przedsięwzięć.*
- *Bardzo dobry kontakt z przedstawicielami uniwersytetu (Biuro Karier), liczne zaproszenia do udziału w targach/konferencjach, zainteresowanie studentów praktykami w naszej firmie.*
- *Od wielu lat współpraca w obszarze praktyk zawodowych przebiega dobrze. Jedynie w okresie początkowym pandemii utrudniony był kontakt z opiekunami praktyk oraz przepływ dokumentów ze strony uczelni.*
- *W ostatnich dwóch latach w naszym biurze odbyło praktykę zawodową kilkadziesiąt osób o bardzo zróżnicowanym zaangażowaniu i umiejętnościach. Zasadniczo praktyki organizowane dla UŚ są przez nas pozytywnie oceniane.*
- *Korzystaliśmy z kilku programów stażowych (łatwo było je rozliczać, komunikacja na dobrym poziomie). Kilku stażystów do dzisiaj z nami pracuje. Stale jesteśmy informowani o nowych programach stażowych.*
- *Współpraca z Uniwersytetem Śląskim obejmuje głównie obszar organizowania praktyk zawodowych i układa się zadowolająco.*
- *Płynna komunikacja z Biurem Karier. Szybka i terminowa wymiana koniecznych do zorganizowania stażu dokumentów. Jasna i czytelna umowa współpracy.*
- *Współpraca przy organizacji szkoleń, praktyk i staży zawodowych przebiega bardzo dobrze.*

Ważnym czynnikiem determinującym satysfakcję ze współpracy z Uniwersytetem Śląskim jest dobra, sprawna komunikacja z interesariuszami zewnętrznymi oraz szybki przepływ dokumentacji. Świadczą o tym następujące wypowiedzi respondentów:

- *Niezawodna komunikacja z osobami do kontaktu. Chęć rozwiązania problemów, odpowiedzi na pytania.*
- *Bardzo dobry kontakt z poszczególnymi działami zaangażowanymi w różne procesy.*
- *Płynna i szybka komunikacja mailowa oraz telefoniczna.*
- *Brak problemów z komunikacją. Zawsze staramy się dojść do kompromisów.*
- *Pozytywna [współpraca] dzięki dobremu podejściu komunikacyjnemu oraz ułatwieniu wielu spraw dokumentacyjnych.*
- *Decyzja o podpisaniu umowy podjęta została szybko, za nią sprawnie uzgodniono warunki porozumienia. Działania i uzgodnienia ich dotyczące, sprawnie i w miłej atmosferze.*

Poza tym podkreślano otwartość pracowników UŚ na współpracę, co wpływa na korzystny wizerunek uczelni:

- *Uniwersytet, jego kadra jest otwarta na współpracę i dzielenie się doświadczeniami.*
- *Kadra dydaktyczna wykazuje się dużą życzliwością dla studentów, a także otwarciem na współpracę z praktykami.*

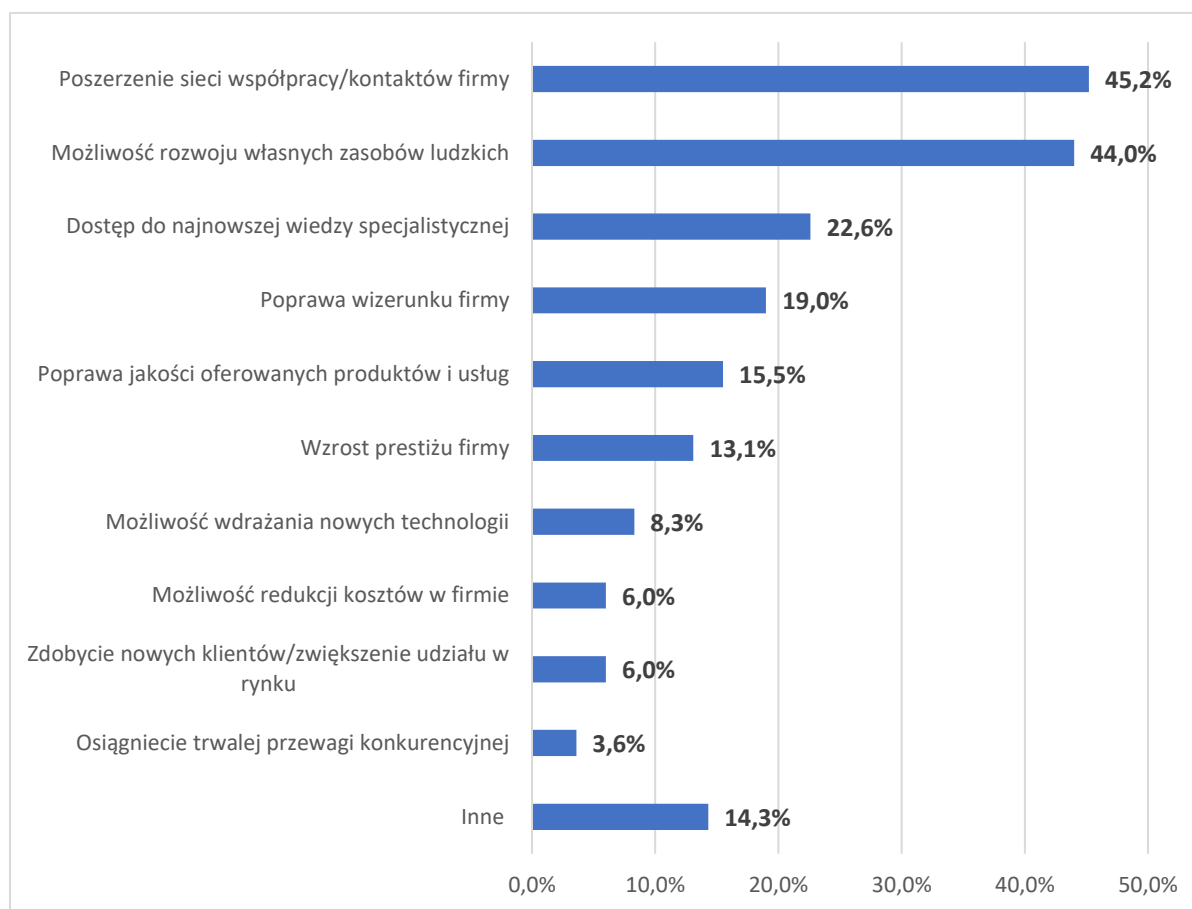
Okazało się także, że jeden z respondentów jest członkiem Rady Programowej na kierunku praca socjalna i współpracę tę ocenia bardzo pozytywnie:

- *W ramach pracy socjalnej jesteśmy członkami Rady Programowej i na tym polu współpraca układa się bardzo dobrze.*

Do pracodawców skierowano pytanie o wskazanie korzyści ze współpracy z Uniwersytetem Śląskim. Okazało się, że najczęściej podkreślano poszerzenie sieci współpracy/kontaktów firmy (45,2%) oraz możliwość rozwoju własnych zasobów ludzkich (44,0%). Zdecydowanie rzadziej respondenci mówili o możliwości wdrażania nowych technologii (8,3%), możliwości redukcji kosztów w firmie (6,0%), czy o osiągnięciu trwałej przewagi konkurencyjnej (3,6%)⁵. Omawiane dane prezentuje wykres nr 8.

⁵ Inne korzyści wskazywane przez pracodawców to: pozyskanie nowych zasobów ludzkich (1,2%), pomoc praktykantów w realizacji obowiązków służbowych przez pracowników (1,2%), poznanie absolwentów i studentów jako przyszłych pracowników (1,2%), pozyskanie przyszłych pracowników (2,4%).

WYKRES 8. KORZYŚCI ZE WSPÓŁPRACY Z UNIWERSYTEM ŚLĄSKIM – OPINIE PRACODAWCÓW



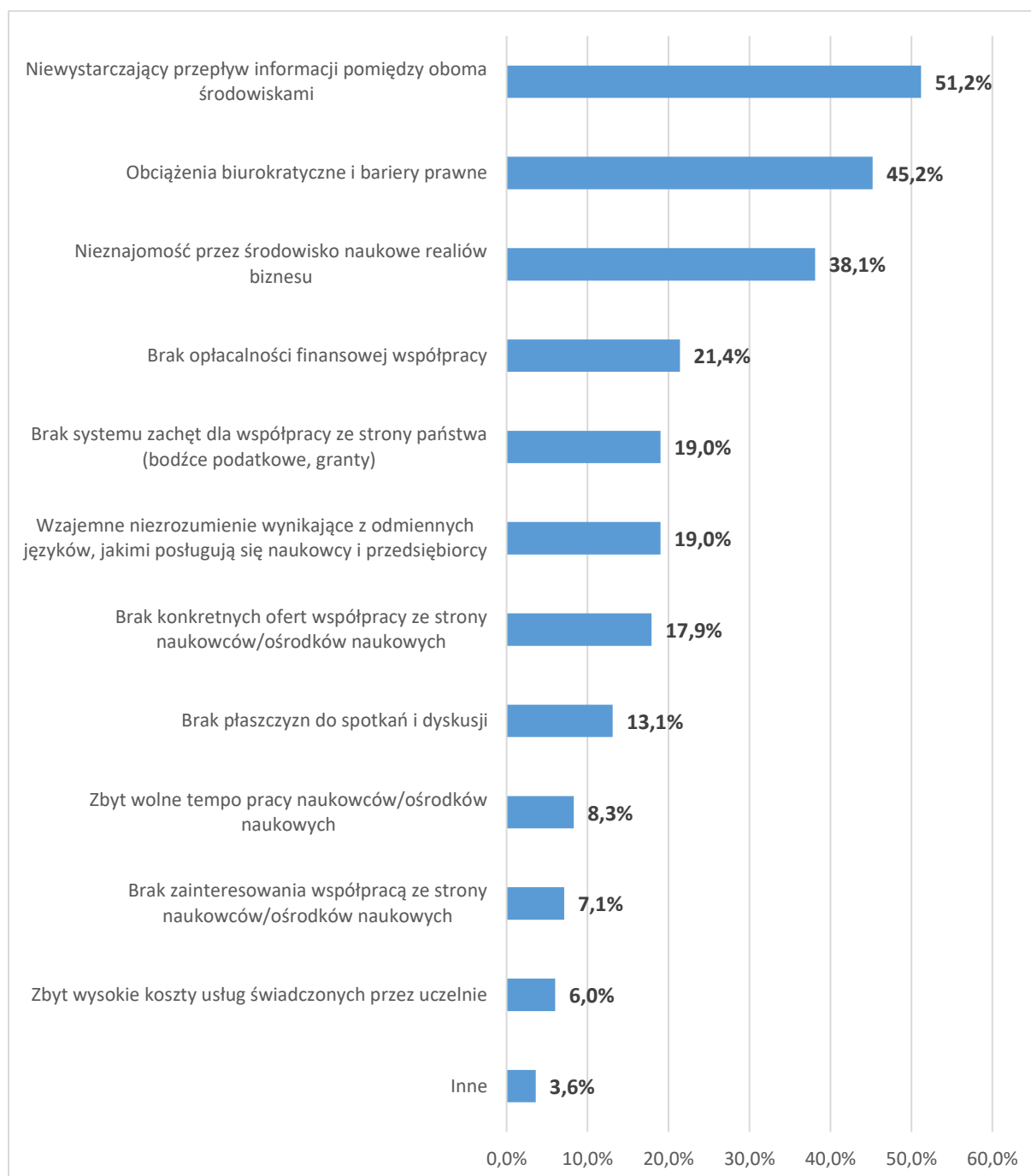
* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ osoby badane mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź.
Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Zatem współpraca z Uniwersytetem Śląskim postrzegana jest przez pryzmat rozbudowy sieci współpracy i kontaktów oraz jako potencjalna możliwość rozwoju kwalifikacji swoich pracowników. W krótkim horyzoncie czasowym zasadne byłoby podjęcie działań mających na celu uświadamianie pracodawcom, że tego typu współpraca korzystnie może wpłynąć na prestiż i wizerunek ich firm i instytucji, co może przełożyć się na zwiększenie udziału w rynku, a docelowo – na osiągnięcie trwałej przewagi konkurencyjnej.

Badając problematykę współpracy pomiędzy pracodawcami i naukowcami analizowano także opinie pracodawców diagnozujące bariery tej kooperacji. Zestawienie odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres nr 9. Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wyraźnie wykazała, że pracodawcy do kluczowych barier utrudniających współpracę z naukowcami zaliczali: niewystarczający przepływ informacji pomiędzy tymi środowiskami (51,2%), obciążenia biurokratyczne i bariery prawne (45,2%) i nieznamość przez środowisko naukowe realiów biznesu (38,1%). Natomiast w niewielkim stopniu wskazywano na zbyt wysokie koszty usług świadczonych przez uczelnie (6,0%), brak zainteresowania współpracą ze strony naukowców/ośrodków naukowych (7,1%), czy zbyt wolne tempo pracy naukowców/ośrodków naukowych (8,3%)⁶.

⁶ Inne odpowiedzi, jakich udzielały osoby badane to: naukowcy nie mają celu i motywacji współpracować z biznesem (1,2%), posiadanie wśród własnej kadry specjalistów o kompetencjach badawczych (1,2%).

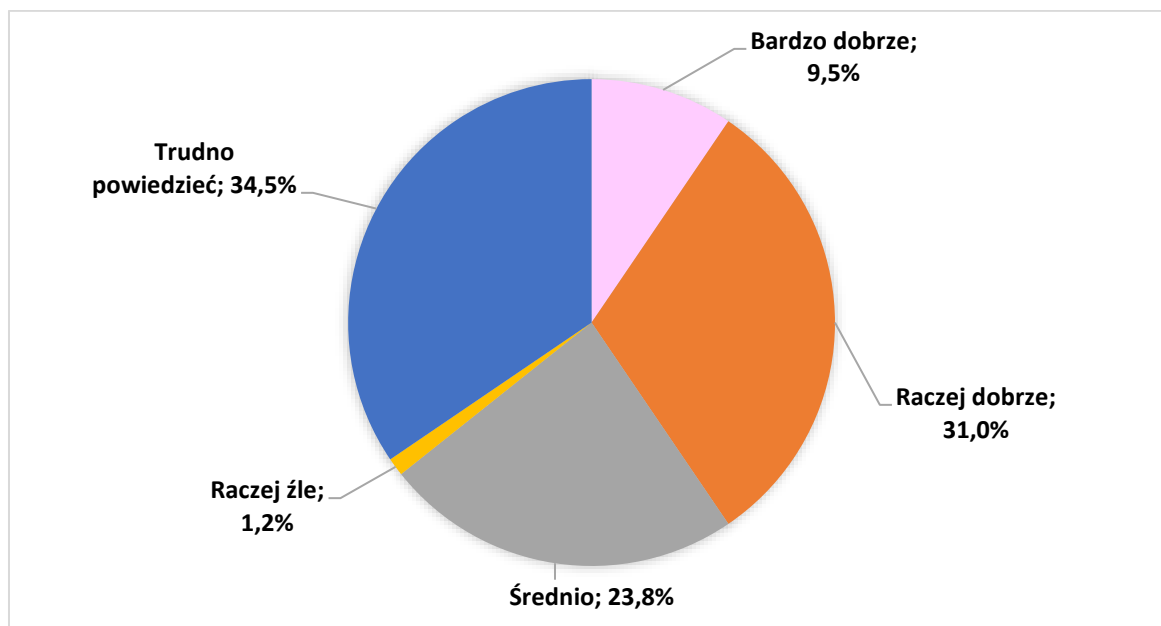
WYKRES 9. BARIERY UTRUDNIAJĄCE WSPÓŁPRACĘ PRACODAWCÓW I NAUKOWCÓW – OPINIE PRACODAWCÓW



* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ osoby badane mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź.
Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Pracodawcy oceniali także działania promocyjne podejmowane przez Uniwersytet Śląski. Generalnie można stwierdzić, że 40,5% respondentów pozytywnie oceniło te działania, w tym 9,5% oceniło je jako bardzo dobre. Co czwarty pracodawca (23,8%) działania promocyjne UŚ ocenił na poziomie średnim, a jedynie 1,2% – jako raczej złe. Nikt z badanych nie wskazał, że tego typu działania są oceniane na poziomie bardzo złym. Zestawienie omawianych odpowiedzi prezentuje wykres nr 10.

WYKRES 10. OCENA DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH UNIwersYTETU ŚLĄSKIEGO – OPINIE PRACODAWCÓW



Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Biorąc pod uwagę potencjalne działania wskazywane przez uczestniczących w badaniu pracodawców, które w ich opiniach korzystnie mogą wpłynąć na wizerunek Uniwersytetu Śląskiego, wskazywano przede wszystkim na konieczność rozwijania współpracy z innymi firmami i instytucjami. Spośród 49 pracodawców, którzy podzielili się swoją opinią na ten temat, 20 jednoznacznie stwierdziło, że silniejsza współpraca z biznesem korzystnie wpłynie na wizerunek Uniwersytetu Śląskiego. Przykładowo podkreślano konieczność: „wyjścia [Uniwersytetu] z ofertą do przedsiębiorców”, współpracę: „z pracodawcami z różnych rodzajów branż, większy rozgłos w mediach na temat współpracy Uniwersytetu z pracodawcami”. W zakresie rekomendowanej współpracy Uniwersytetu z pracodawcami, która pozytywnie wpłynęłaby na kształtowanie wizerunku UŚ wskazywano także na: „organizację konferencji lub seminariów dla studentów, w których prelegentami mogliby być praktycy przedstawiający nowatorskie rozwiązania z danej dziedziny”. Postulowano konieczność stworzenia katalogu usług skierowanych do pracodawców, z których potencjalnie mogliby korzystać.

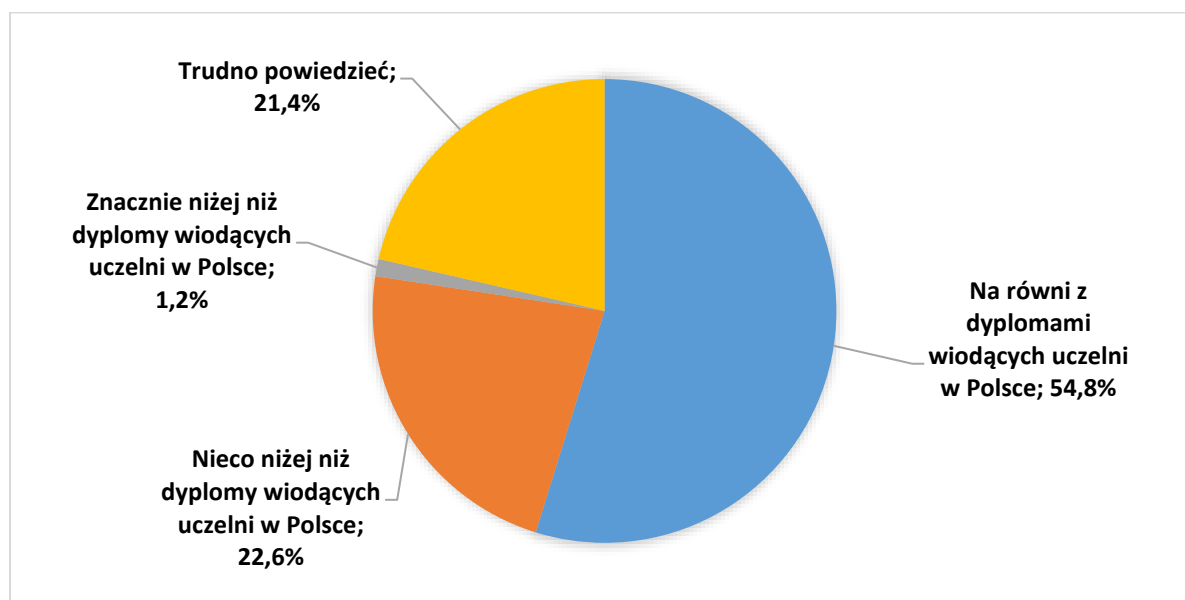
Oprócz współpracy z biznesem mówiono o konieczności lepszej współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, również w aspekcie realizacji badań na rzecz tych interesariuszy. Jeden z pracodawców podkreślił duży potencjał Uniwersytetu w aspekcie wspierania zmian, które będą zachodzić w najbliższych latach w regionie, a na podwyższenie rangi Uniwersytetu korzystnie wpłynęłoby: „organizowanie warsztatów dotyczących transformacji klimatycznej, szczególnie w kontekście przygotowania samorządów do realizacji projektów z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, pracy ze społecznościami lokalnymi”.

Niewątpliwie Uniwersytet Śląski w okresie ostatnich lat mocno rozwinął współpracę przedsiębiorcami, natomiast w wypowiedziach badanych firm pojawiła się argumentacja, aby w większym stopniu promować tę współpracę, ale przede wszystkim jej efekty. Pojawił się także postulat konieczności „obecności publikacji [pracowników UŚ] w popularnych sieciach księgarń”, co korzystnie wpłynęłoby na budowanie wizerunku UŚ, ale także mogłoby mieć wymiar popularyzatorski oraz biznesowy, a w efekcie - generować zysk dla uczelni. Kilku respondentów akcentowało konieczność większej obecności inicjatyw podejmowanych w UŚ w mediach społecznościowych. Lepsza widoczność

w mediach społecznościowych wpłynęłyby na docieranie z ofertą UŚ w szczególności do młodych osób – nie tylko studentów, ale także kandydatów na studia. Zwrócono również uwagę na wskazaną realizację akcji promocyjnych nie tylko w dużych miastach, ale również w mniejszych miejscowościach, co mogłoby pomóc w dotarciu do potencjalnych kandydatów do studiowania, nie tylko z dużych ośrodków miejskich. W wypowiedziach respondentów pojawiły się także opinie, które jednoznacznie wskazywały na to, że na korzystny wizerunek Uniwersytetu Śląskiego wpłynie dalszy wzrost jakości procesu kształcenia. Zwrócono także uwagę na konieczność większego powiązania kierunków kształcenia z potrzebami rynku pracy, również poprzez stwarzanie studentom możliwości uczestnictwa w stażach realizowanych w podmiotach komercyjnych i budżetowych.

Analizie poddano także opinie pracodawców odnoszące się do wartości dyplomu Uniwersytetu Śląskiego na rynku pracy. Przeważały odpowiedzi wskazujące na to, że dyplom ten jest sytuowany na równi z dyplomami wiodących uczelni w Polsce (54,8%). Natomiast niemal co czwarty pracodawca (23,8%) wyraził odmienne zdanie na ten temat. Tym samym wskazania badanych pracodawców pozwalają stwierdzić, że pozytywnie oceniają rangę i znaczenie dyplomu Uniwersytetu Śląskiego. Szczegółowe dane prezentuje wykres nr 11.

WYKRES 11. OPINIE PRACODAWCÓW DOTYCZĄCE WARTOŚCI DYPLOMU UŚ NA RYNKU PRACY



Źródło: badania i obliczenia własne, N=84.

Na pytanie o rekomendowane działania, które pozytywnie mogłyby wpłynąć na wzrost prestiżu uczelni – a tym samym na wzrost znaczenia dyplomu ukończenia studiów w UŚ, pracodawcy przede wszystkim podnosili konieczność intensyfikacji współpracy ze środowiskiem biznesu. Z jednej strony mówiono o pożądanym angażowaniu w zajęcia dydaktyczne tzw. praktyków. W tym miejscu warto przytoczyć wypowiedź jednego z pracodawców: „Zatrudnić specjalistów i praktyków, którzy nie mają nic wspólnego z politykami i kościołem i znają realia prowadzenia działalności gospodarczej w tym kraju”. Z drugiej strony mówiono o konieczności organizacji dla studentów dobrych jakościowo praktyk i staży, co zwiększyłoby ich szanse na późniejsze zatrudnienie. Podkreślano także znaczenie praktycznego wymiaru realizowanych prac dyplomowych i projektów naukowych, których rezultaty powinny być wdrażane w firmach komercyjnych i jednostkach budżetowych. Przy czym – pojawiły się także postulaty, aby w projektach naukowych brali również udział studenci. Ponadto zwracano uwagę na konieczność większej elastyczności uczelni w zakresie dostosowywania kierunków kształcenia

do potrzeb rynku pracy. Pracodawcy mówili także o konieczności rozwijania współpracy międzynarodowej – nie tylko poprzez wspólne przedsięwzięcia naukowe, ale także poprzez publikację wyników badań w prestiżowych czasopismach zagranicznych, co korzystnie wpłynie m.in. na wizerunek Uniwersytetu Śląskiego.

VII. WNIOSKI I REKOMENDACJE

WNIOSKI	REKOMENDACJE
<p>W1. Pracodawcy oczekują od absolwentek i absolwentów szkół wyższych przede wszystkim następujących kompetencji i kwalifikacji: umiejętności pracy w zespole, umiejętności szybkiego uczenia się, komunikatywności i umiejętności pracy własnej.</p>	<p>R1. Warto organizować warsztaty dla osób studenckich z zakresu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pracy w zespole (także wielokulturowym, międzynarodowym), b) efektywnego uczenia się, c) zasad komunikacji (werbalnej i pisemnej), d) samodzielnej organizacji pracy, e) sposobów radzenia sobie ze sytuacjami stresującymi, f) aktywnych sposobów poszukiwania pracy, g) autoprezentacji w postępowaniu kwalifikacyjnym. <p>R2. Należy kontynuować realizację programów stażowych dla osób studenckich.</p> <p>R3. Należy prowadzić ewaluację praktyk studenckich pod kątem zdobycia umiejętności praktycznych przez osoby uczestniczące w praktykach.</p> <p>R4. Warto wdrożyć system informowania osób studiujących o zmianach popytu na rynku pracy na kwalifikacje pracowników.</p> <p>R5. Warto powierzyć realizację części zajęć dydaktycznych, kształtujących kompetencje i umiejętności pożądane w konkretnych zawodach doświadczonym praktykom.</p> <p>R6. Należy promować Uniwersytet Śląski jako uczelnię, która uczestniczy w projektach międzynarodowych.</p> <p>R7. Warto informować pracodawców i organizacje zrzeszających pracodawców o możliwościach współpracy z UŚ.</p> <p>R8. Należy promować projekty naukowe, których wyniki włączane są w funkcjonowanie firm i instytucji.</p>
<p>W2. Niemal co czwarty pracodawca wskazał na umiejętność radzenia sobie z sytuacjami stresującymi jako na szczególnie pożądaną kompetencję u osób kończących szkoły wyższe.</p>	
<p>W3. Pracodawcy do najistotniejszych zalet osób kończących naukę w szkołach wyższych zaliczyli: korzystanie z nowoczesnych technologii informatycznych, szybkie uczenie się, znajomość języków obcych i wysoką motywację do pracy.</p>	
<p>W4. Pracodawcy do najistotniejszych słabych stron absolwentek i absolwentów szkół wyższych zaliczyli: roszczeniowość, wysokie wymagania finansowe, brak doświadczenia, brak umiejętności organizacji pracy własnej i brak motywacji do pracy.</p>	
<p>W5. Najwięcej jednoznacznie negatywnych opinii (oceny niedostateczne) uczestniczący w badaniu pracodawcy sformułowali wobec umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów przez osoby kończące szkoły wyższe, radzenia sobie ze sytuacjami stresującymi oraz wobec wychodzenia z inicjatywą.</p>	
<p>W6. Badani pracodawcy generalnie korzystnie oceniają umiejętności absolwentek i absolwentów szkół wyższych w zakresie przygotowywania dokumentów aplikacyjnych.</p>	
<p>W7. Pracodawcy niezbyt korzystnie oceniają umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej przez</p>	

absolwentki i absolwentów szkół wyższych.	
W8. Kluczowe ograniczenia, które w opiniach pracodawców utrudniają absolwentkom i absolwentom szkół wyższych podjęcie pracy, to: zbyt wysokie oczekiwania finansowe, brak doświadczenia zawodowego, mała aktywność podczas poszukiwania pracy oraz brak umiejętności autoprezentacji.	
W9. Pracodawcy uważają, że na dostosowanie kompetencji absolwentek i absolwentów szkół wyższych do popytu rynkowego wpłynęłoby przede wszystkim: realizacja części zajęć przez praktyków, zwiększenie liczby godzin praktyk zawodowych oraz uczenie osób studiujących samodzielności i kreatywności.	
W10. Pracodawcy mają pozytywne skojarzenia z Uniwersytetem Śląskim – wyraźnie akcentując rolę uczelni w rozwoju regionu.	
W11. Najistotniejsze korzyści dla pracodawców wynikające ze współpracy z UŚ to: poszerzenie sieci współpracy/kontaktów firmy oraz możliwość rozwoju własnych zasobów ludzkich.	
W12. Najistotniejszymi barierami utrudniającymi współpracę pracodawcom z naukowcami okazały się: niewystarczający przepływ informacji pomiędzy tymi środowiskami, obciążenia biurokratyczne i bariery prawne oraz niezajomość przez środowisko naukowe realiów biznesu.	
W13. W opiniach pracodawców korzystnie na wizerunek UŚ wpłynie dalsze rozwijanie współpracy z innymi firmami i instytucjami, promowanie i upowszechnianie wyników badań (w kraju i za granicą), przy czym wyniki tych badań powinny być wdrażane w praktykę funkcjonowania firm i instytucji.	

SPIS TABEL

TABELA 1. FORMA PRAWNA DZIAŁALNOŚCI PROWADZONEJ PRZEZ REPREZENTANTÓW OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO	3
TABELA 2. PODSTAWOWA BRANŻA DZIAŁALNOŚCI PROWADZONEJ PRZEZ REPREZENTANTÓW OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO.....	3
TABELA 3. LICZBA OSÓB ZATRUDNIONYCH W PODMIOTACH REPREZENTOWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO	4
TABELA 4. OKRES FUNKCJONOWANIA PODMIOTÓW REPREZENTOWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO.....	4
TABELA 5. GŁÓWNA SIEDZIBA PODMIOTÓW REPREZENTOWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW Z OTOCZENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO.....	5
TABELA 6. NAJISTOTNIEJSZE MOCNE STRONY ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY	8
TABELA 7. NAJISTOTNIEJSZE SŁABE STRONY ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY	9
TABELA 8. OPINIE PRACODAWCÓW NA TEMAT CECH/KOMPETENCJI/WIEDZY ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY I POSZUKUJĄCYCH ZATRUDNIENIA.....	11

SPIS WYKRESÓW

WYKRES 1. SZCZEGÓLNIŁE POŻĄDANE KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKOŁ WYŻSZYCH W OPINIACH BADANYCH PRACODAWCÓW	6
WYKRES 2. OPINIE PRACODAWCÓW NA TEMAT CECH/KOMPETENCJI/WIEDZY ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW, WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY I POSZUKUJĄCYCH ZATRUDNIENIA (SUMA ODPOWIEDZI „DOBRE” I „BARDZO DOBRE”)	10
WYKRES 3. OCENA PRACODAWCÓW DOTYCZĄCA UMIEJĘTNOŚCI ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKOŁ WYŻSZYCH PRZYGOTOWANIA DOKUMENTÓW APLIKACYJNYCH (ŻYCIORYS, LIST MOTYWACYJNY).....	12
WYKRES 4. OCENA PRACODAWCÓW DOT. UMIEJĘTNOŚCI ABSOLWENTEK I ABSOLWENTÓW SZKOŁ WYŻSZYCH ZAPREZENTOWANIA SIĘ NA ROZMOWIE KWALIFIKACYJNEJ	13
WYKRES 5. BARIERY UTRUDNIAJĄCE MŁODYM OSOBOM ZNALEZIENIE PRACY – WSKAZANIA PRACODAWCÓW	14
WYKRES 6. OPINIE PRACODAWCÓW O POTENCJALNYCH DZIAŁANIACH, KTÓRE PRZYCZYNIŁYBY SIĘ DO WIĘKSZEGO DOSTOSOWANIA KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA W SZKOŁACH WYŻSZYCH DO POTRZEB RYNKU PRACY	15
WYKRES 7. OCENA DOTYCHCZASOWEJ WSPÓŁPRACY Z UNIWERSYTETEM ŚLĄSKIM	19
WYKRES 8. KORZYŚCI ZE WSPÓŁPRACY Z UNIWERSYTETEM ŚLĄSKIM – OPINIE PRACODAWCÓW	21
WYKRES 9. BARIERY UTRUDNIAJĄCE WSPÓŁPRACĘ PRACODAWCÓW I NAUKOWCÓW – OPINIE PRACODAWCÓW.....	22
WYKRES 10. OCENA DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH UNIWERSYTETU ŚLĄSKIEGO – OPINIE PRACODAWCÓW	23
WYKRES 11. OPINIE PRACODAWCÓW DOTYCZĄCE WARTOŚCI DYPLONU UŚ NA RYNKU PRACY	24

Szanowni Państwo,

W Uniwersytecie Śląskim trwają prace nad opracowaniem nowej koncepcji studiów pierwszego stopnia i jednolitych studiów magisterskich.

Merytoryczną podstawę planowanych zmian będą stanowiły m.in. wyniki prowadzonych aktualnie badań społecznych w różnych grupach respondentów. Przy modyfikacji oferty studiów szczególnie zależy nam na poznaniu opinii pracodawców, aby w jak największym stopniu dostosowywać system kształcenia do zmieniającego się zapotrzebowania na kwalifikacje pracowników.

Bylibyśmy wdzięczni za udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety, czas wypełnienia ankiety nie powinien przekroczyć 15 minut. Jednocześnie zapewniamy o anonimowości realizowanych badań. Z góry bardzo dziękujemy za udział w naszych badaniach.

1. Które kompetencje/kwalifikacje absolwentów szkół wyższych są obecnie najbardziej pożądane od w Państwa firmie? Prosimy wskazać trzy najistotniejsze.

- a. Znajomość języków obcych
- b. Umiejętność szybkiego uczenia się
- c. Umiejętność pracy w zespole
- d. Kreatywność
- e. Odporność na stres
- f. Kompetencje cyfrowe
- g. Zdolności przywódcze
- h. Zdolność krytycznego myślenia
- i. Komunikatywność
- j. Umiejętność planowania pracy własnej
- k. Zdolności analityczne
- l. Zorientowanie na wyniki w pracy
- m. Inne (jakie?).....

2. Jakie z perspektywy Pani/Pana jako pracodawcy – są najistotniejsze mocne strony absolwentów szkół wyższych, którzy wchodzi na rynek pracy? Prosimy wymienić trzy najważniejsze.

- a.
- b.
- c.

3. Jakie z perspektywy Pani/Pana jako pracodawcy – są najistotniejsze słabe strony absolwentów szkół wyższych, którzy wchodzi na rynek pracy? Prosimy wymienić trzy najważniejsze.

- a.
- b.
- c.

4. Jak ocenia Pani/Pan cechy/kompetencje/wiedzę absolwentów szkół wyższych, którzy wchodzą na rynek pracy i poszukują zatrudnienia w Pani/Pana firmie? Prosimy odnieść się do wszystkich poniższych punktów.

Wskazania	Niedostatecznie	Dostatecznie	Dobrze	Bardzo dobrze	Trudno powiedzieć
Umiejętność komunikowania się w mowie					
Umiejętność komunikowania się w piśmie					
Punktualność					
Pracowitość					
Staranność					
Gotowość do uczenia się nowych obowiązków					
Gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych					
Umiejętność pracy zespołowej					
Ambicja					
Obowiązkowość					
Wychodzenie z inicjatywą					
Umiejętności praktyczne					
Radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami					
Znajomość języków obcych					
Korzystanie z nowoczesnych technologii informatycznych					
Wiedza o regułach gospodarki rynkowej					
Umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym					

5. Jak ocenia Pani/Pan umiejętności absolwentów szkół wyższych związane z przygotowaniem dokumentów aplikacyjnych do pracodawców (życiorys, list motywacyjny)?

- Bardzo dobrze
- Raczej dobrze
- Średnio
- Raczej źle
- Bardzo źle
- Trudno powiedzieć

6. Jak ocenia Pani/Pan umiejętności absolwentów szkół wyższych zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej?

- Bardzo dobrze
- Raczej dobrze
- Średnio
- Raczej źle
- Bardzo źle
- Trudno powiedzieć

7. Jakie – według Pani/Pana – bariery utrudniają obecnie młodym osobom znalezienie pracy? Prosimy wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- Mała liczba ofert pracy
- Wysokie wymagania pracodawców
- Duża konkurencja wśród poszukujących pracę

- d. Słaba znajomość narzędzi informatycznych
- e. Mała aktywność młodych osób podczas poszukiwania pracy
- f. Brak umiejętności autoprezentacji
- g. Brak doświadczenia zawodowego
- h. Zbyt wysokie oczekiwania finansowe
- i. Inne (jakie?).....

8. Co należałoby zrobić, aby w większym stopniu dostosować kierunki kształcenia na poziomie szkół wyższych do potrzeb rynku pracy?

- a. Zwiększyć ilość godzin praktyk zawodowych
- b. Część zajęć powinna być prowadzona przez praktyków
- c. Organizować staże wakacyjne/wolontariaty
- d. Uczyc zasad przygotowywania biznesplanu
- e. Uczyc zasad prowadzenia własnej działalności gospodarczej
- f. Analizować losy zawodowe absolwentów
- g. Uczyc studentów zasad pracy zespołowej
- h. Uczyc studentów samodzielności i kreatywności
- i. Prowadzić badania popytu na pracę w określonych branżach
- j. Coś innego, co?.....

9. Jakie pierwsze skojarzenie z Uniwersytetem Śląskim przychodzi Pani/Panu? Prosimy krótko napisać.

.....

10. Jak ocenia Pan/Pani dotychczasową współpracę z Uniwersytetem Śląskim?

- a. Bardzo dobrze
- b. Raczej dobrze
- c. Średnio
- d. Raczej źle
- e. Bardzo źle
- f. Trudno powiedzieć

Prosimy krótko uzasadnić swoją odpowiedź:

.....

11. Jakie korzyści Pani/Pana zdaniem stwarza dla Pani/Pana instytucji współpraca z Uniwersytetem Śląskim? Prosimy wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a. Możliwość wdrażania nowych technologii
- b. Dostęp do najnowszej wiedzy specjalistycznej
- c. Wzrost prestiżu firmy
- d. Poprawa jakości oferowanych produktów i usług
- e. Możliwość rozwoju własnych zasobów ludzkich
- f. Zdobycie nowych klientów/zwiększenie udziału w rynku
- g. Możliwość redukcji kosztów w firmie
- h. Osiągnięcie trwałej przewagi konkurencyjnej
- i. Poprawa wizerunku firmy
- j. Inne (jakie?).....

12. Jakie są główne bariery Pani/Pana zdaniem utrudniają współpracę przedsiębiorstw i naukowców? Prosimy wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi.

- a. niewystarczający przepływ informacji pomiędzy oboma środowiskami

- b. brak opłacalności finansowej współpracy
- c. nieznamość przez środowisko naukowe realiów biznesu
- d. brak systemu zachęt dla współpracy ze strony państwa (bodźce podatkowe, granty)
- e. obciążenia biurokratyczne i bariery prawne
- f. zbyt wolne tempo pracy naukowców/ośrodki naukowe
- g. brak zainteresowania współpracą ze strony naukowców/ośrodków naukowych
- h. brak konkretnych ofert współpracy ze strony naukowców/ośrodków naukowych
- i. brak płaszczyzn do spotkań i dyskusji
- j. inne (jakie?).....

13. Jak oceniana Pani/Pan działania promocyjne Uniwersytetu Śląskiego?

- a. Bardzo dobrze
- b. Dobrze
- c. Średnio
- d. Raczej źle
- e. Bardzo źle
- f. Trudno powiedzieć

14. Czy może Pani/Pan wskazać jakieś działania, których podjęcie pozytywnie wpłynęłyby na wizerunek Uniwersytetu Śląskiego?"

.....

15. Jak ocenia Pani/Pan wartość dyplomu UŚ na rynku pracy?

- a. Na równi z dyplomami wiodących uczelni w Polsce
- b. Nieco niżej niż dyplomy wiodących uczelni w Polsce
- c. Znacznie niżej niż dyplomy wiodących uczelni w Polsce
- d. Trudno powiedzieć

16. Co Pani/ Pana zdaniem UŚ mógłby zmienić, aby być bardziej atrakcyjną uczelnią, coraz bardziej liczącą się w kraju i na świecie?

.....

Metryczka

Forma prawna:

- a. indywidualna działalność gospodarcza
- b. spółka cywilna
- c. spółka z o.o.
- d. spółka akcyjna
- e. spółka jawna
- f. spółka partnerska
- g. spółka komandytowa
- h. spółka komandytowo-akcyjna
- i. organizacja pozarządowa
- j. nie dotyczy – jesteśmy jednostką budżetową

Liczba zatrudnionych osób:

- a. jednoosobowa działalność
- b. mniej niż 9
- c. 10-49
- d. 50-249
- e. 250-1000
- f. Więcej niż 1000

Podstawowa branża:

- a. przemysł
- b. budownictwo
- c. transport
- d. handel
- e. nauka i rozwój techniki
- f. oświata i wychowanie
- g. kultura i sztuka
- h. media, reklama
- i. ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- j. IT
- k. administracja publiczna
- l. kultura fizyczna, turystyka i wypoczynek
- m. finanse i ubezpieczenia
- n. inne (jakie?).....

Okres funkcjonowania firmy/institucji:

- a. krócej niż 5 lat
- b. 6-10 lat
- c. 10-15 lat
- d. 16-20 lat
- e. Dłużej niż 20 lat

Główna siedziba firmy/institucji:

- a. Wieś
- b. Miasto do 50 tys. mieszkańców
- c. Miasto od 51 do 100 tys. mieszkańców
- d. Miasto 101-200 tys. mieszkańców
- e. Miasto pow. 200 tys. mieszkańców

Raz jeszcze dziękujemy za udział w badaniu i udzielone odpowiedzi