



Badanie oczekiwań pracodawców 2024

Prezentacja uzyskanych wyników





Wprowadzenie

Niniejszy raport jest kontynuacją projektu badawczego poświęconego oczekiwaniom pracodawców wobec absolwentów uczelni wyższych, zapoczątkowanego na Uniwersytecie Śląskim przez Biuro Karier w 2009 roku. Prezentuje on wyniki badania przeprowadzonego w grupie przedstawicieli firm współpracujących z Biurem Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

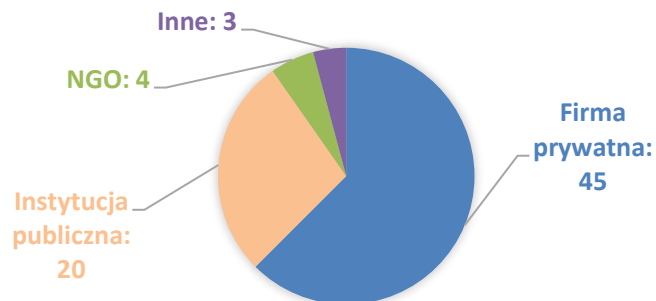
W tegorocznym badaniu, tzn. w czerwcu 2024 roku uzyskano odpowiedzi w formie anonimowej ankiety od **72 pracodawców współpracujących z Biurem Karier Uniwersytetu Śląskiego**, zrzeszonych w serwisie www.biurokarier.edu.pl.

Na potrzeby najnowszego badania został opracowany nowy kwestionariusz ankiety, umożliwiający respondentom otwarte i pogłębione wyrażenie swoich oczekiwań.



Respondenci – typ i branża

TYP REPREZENTOWANEJ ORGANIZACJI



liczba: 72

Większość ankietowanych reprezentowała firmy prywatne.

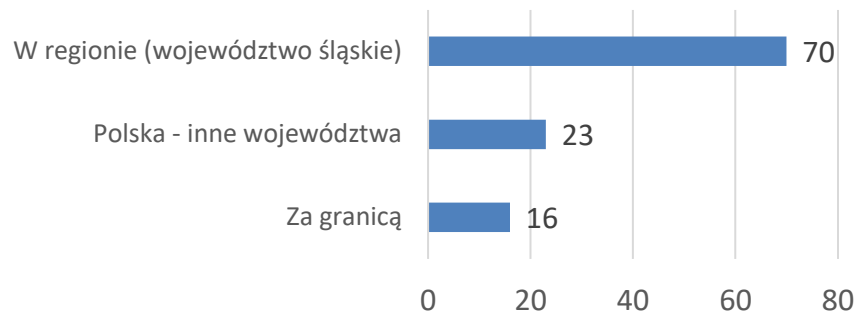
W grupie znaleźli się przedstawiciele wielu różnych branż.

Branża firmy/instytucji:	Liczba:
Usługi IT	7
Usługi: pozostałe	7
Administracja rządowa	6
Administracja samorządowa	6
Edukacja	4
Produkcja: samochody, części i akcesoria samochodowe	4
Budownictwo	3
Logistyka/transport/spedycja	3
Produkcja: produkty przemysłowe i inżynieryjne	3
Usługi prawne	3
Kultura/sztuka	2
NGO	2
Sprzedaż i handel	2
Technika/Technologia/inżynieria	2
Usługi badawczo-rozwojowe	2
Administracja: pozostałe	1
Administracja: wymiar sprawiedliwości	1
Call center	1
Media/informacja	1
Nieruchomości	1
Produkcja: artykuły budowlane	1
Produkcja: ochrona środowiska	1
Produkcja: papier, materiały biurowe oraz opakowania	1
Produkcja: pozostałe	1
Produkcja: produkty chemiczne	1
Produkcja: produkty elektryczne i elektroniczne	1
Produkcja: zaawansowane technologie	1
Reklama i marketing	1
Służba zdrowia i medycyna	1
Usługi bankowe, finansowe, ubezpieczenia, fundusze UE	1
Usługi tłumaczeniowe	1



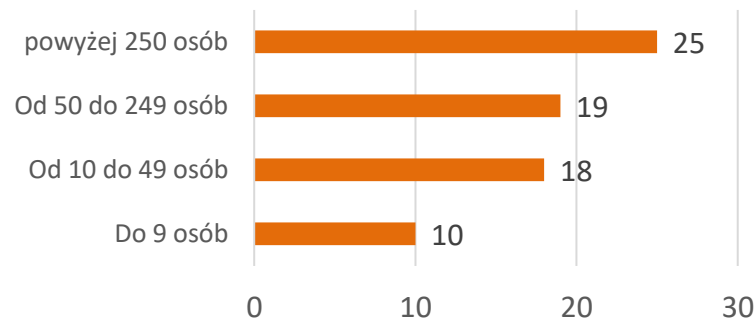
Respondenci – lokalizacja i wielkość

Lokalizacja firmy



liczba: 72 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

Wielkość organizacji



liczba: 72

Prawie wszyscy ankietowani reprezentowali organizacje działające na terenie województwa śląskiego.

W grupie znaleźli się także przedstawiciele firm oraz instytucji działających w kraju i na świecie.

Ankietowani pracowali w organizacjach różnej wielkości. Największa grupa respondentów reprezentowała duże organizacje, zatrudniające ponad 250 osób.





Respondenci – stanowisko pracy

35 ankietowanych podało swoje stanowisko pracy.

W badaniu odpowiedziało:

- 11 osób na stanowiskach kierowniczych i menedżerskich,
- 7 dyrektorów,
- 5 prezesów,
- 4 specjalistów administracyjnych,
- 3 specjalistów kadrowych/HR,
- 2 rekruterów,
- 2 koordynatorów ds. zasobów ludzkich,
- 1 HR Business Partner.





Rekrutacja absolwentów

Ankietowanych pracodawców poproszono o wybór zdania, które najlepiej oddaje postawę ich organizacji względem rekrutacji absolwentów studiów wyższych:

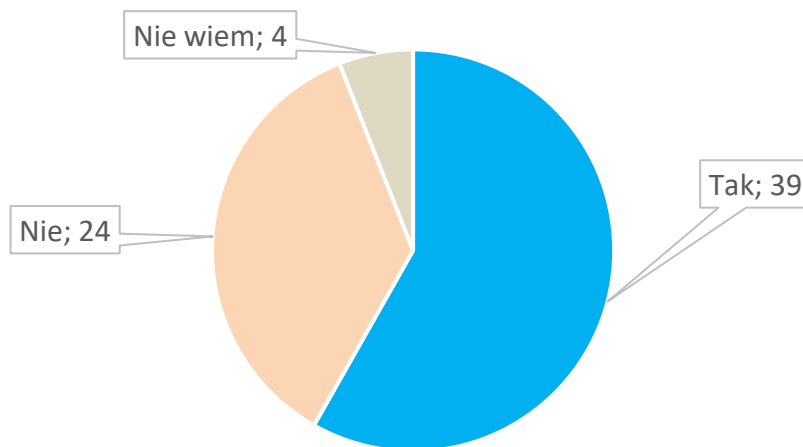
- zdanie o treści *„Przyjmujemy/chcemy przyjmować głównie absolwentów określonych kierunków studiów wyższych”* zostało wybrane przez **największą ilość osób – 30**;
- zdanie: *„Tylko w przypadku niektórych zadań/stanowisk interesują nas absolwenci określonych kierunków studiów wyższych”* zostało wybrane przez **25 osób**;
- deklarację: *„Przyjmujemy absolwentów, ale ukończony przez nich kierunek nie ma dla nas znaczenia”* wybrało **12 pracodawców**;
- deklarację: *„W ogóle nie przyjmujemy absolwentów szkół wyższych”* (w rozumieniu osób zaraz po ukończeniu studiów) wybrało **5 ankietowanych**. Wybór tej odpowiedzi uzasadniano takimi powodami, jak: potrzeba zatrudniania doświadczonych pracowników, brak potencjału na nowe etaty, brak czasu na wdrażanie nowych osób, niechęć osób młodych do uczenia się.

W zależności od wybranej odpowiedzi, ankietowani byli kierowani do określonych zestawów pytań, które dotyczyły m. in.: współpracy z uczelniami, wymogów względem absolwentów określonych kierunków oraz zakresu prac, które przewidziane są dla absolwentów dowolnego kierunku.



Współpraca z uczelnią

"Czy w ramach rekrutacji absolwentów współpracują Państwo z uczelniami?"

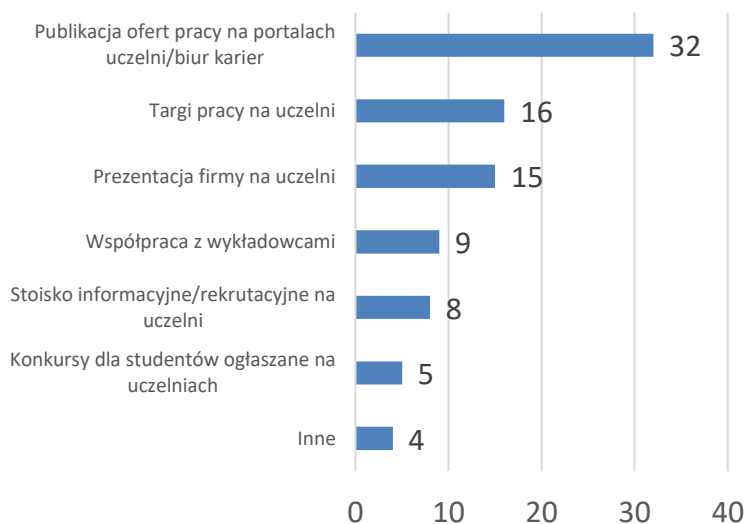


liczba: 67 (pytanie nie uwzględnia pracodawców, którzy nie przyjmowali absolwentów)



Współpraca z uczelnią - formy

Formy współpracy z uczelnią

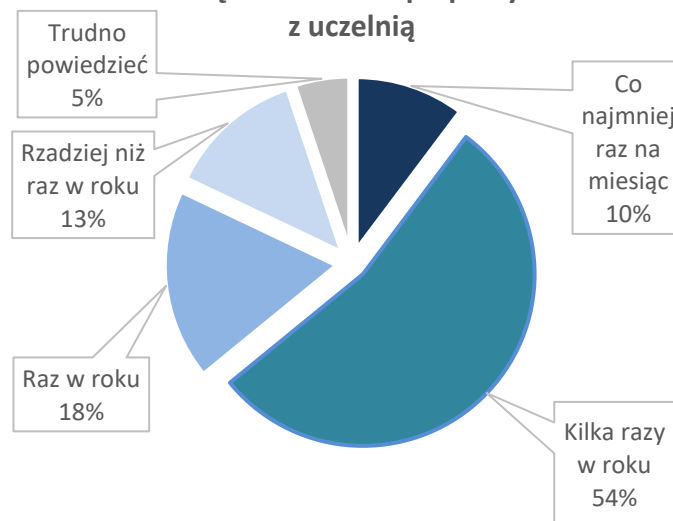


Liczba: 39 (możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

Niemal wszyscy pracodawcy współpracujący z uczelnią, rekrutowali poprzez dedykowane portale akademickie i biura karier (np. www.biurokarier.edu.pl).

Znaczna część pracodawców pojawiała się na targach kariery.

Częstotliwość współpracy z uczelnią



Liczba: 39

Przeważnie kilka razy w roku pracodawcy przeprowadzali rekrutację z pomocą uczelni.



Współpraca z uczelnią - zalety

Pracodawcy współpracujący z uczelnią oraz z biurami karier **wymienili łącznie 74 korzyści** płynące ze współpracy w zakresie rekrutacji. W poniższej tabeli wymieniono zalety najczęściej powtarzające się w odpowiedziach respondentów:

Zaleta	Liczba
Dostęp do interesujących kandydatów (studentów/absolwentów)	21
Budowanie wizerunku firmy	16
Ułatwienie selekcji odpowiednich osób	5
Organizowanie staży/praktyk studenckich	4
Rozwój umiejętności pracowników	3
Szerokie grono odbiorców	3
Wymiana wiedzy między uczelnią i biznesem	3
Skuteczny napływ kandydatów	2
Wsparcie Biura Karier w rekrutacji	2
Zwiększanie świadomości rynkowej osób młodych	2

W tabeli uwzględniono tylko powtarzające się odpowiedzi. Pominięto 17 innych, indywidualnych propozycji.

Pracodawcy najczęściej doceniali możliwość dotarcia do interesujących kandydatów, którymi są dla nich studenci i absolwenci – przedstawiciele firm cenili głównie ich kompetencje, kwalifikacje oraz zapał i chęć do nauki.





Współpraca z uczelnią - ograniczenia

Aż 22 z 39 pracodawców nie zauważyło żadnych ograniczeń czy wad współpracy z uczelnią. Pozostali udzielili łącznie 28 odpowiedzi:

- 5 pracodawców było niezadowolonych z powodu *braku zainteresowania lub odpowiedzi ze strony studentów*;
- podobna liczba ankietowanych doświadczyła *trudności z powodu procedur i formalności*, które obowiązują na uczelniach;
- do pozostałych wad wymienionych przez pracodawców należały: *brak aktywnej współpracy z firmami, brak bezpośredniego dostępu do kandydatów, brak stałego kontaktu, brak wiedzy uczelni o potrzebach studentów, niedopasowanie kandydatów do posiadanych ofert, niedyspozycyjność studentów w pełnym wymiarze czasu pracy, niekorzystne miejsca zamieszkania studentów, niewystarczająca liczba targów pracy, niezadowolenie z komunikacji wewnętrznej na uczelni, oczekiwania kandydatów, ograniczona promocja ofert na uczelniach, postawy studentów (brak "etosu pracy"), niemożność prowadzenia zajęć przez pracowników bez tytułu magistra, preferowanie współpracy z dużymi korporacjami oraz trudności w kontakcie*;
- 1 osoba nie sprecyzowała swojej odpowiedzi.





Grupy kierunków

53 pracodawców wskazało grupy kierunków, których absolwenci są przyjmowani na staż lub do pracy:

- 28 pracodawców zadeklarowało przyjmowanie absolwentów **kierunków ścisłych**,
- 18 pracodawców interesowali absolwenci **kierunków ekonomicznych**,
- 14 ankietowanych zatrudniało absolwentów **kierunków społecznych**,
- 13 ankietowanych przyjmowało absolwentów **kierunków humanistycznych**,
- 13 respondentów przyjmowało absolwentów **kierunków prawniczych i administracyjnych**,
- 9 organizacji zatrudniało **absolwentów kierunków przyrodniczych**,
- 5 ankietowanych wskazało na **absolwentów kierunków artystycznych**.

Część z nich udzieliła dalszych, szczegółowych odpowiedzi dotyczących zatrudniania absolwentów poszczególnych grup kierunków.



Absolwenci kierunków ściśleych

Przykłady stanowisk pracy, na które przyjmowani są absolwenci:

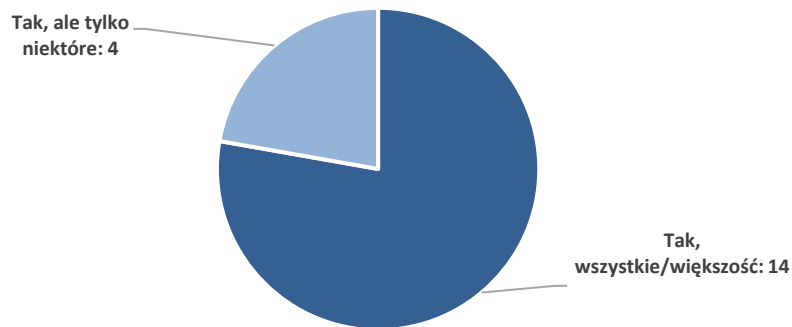


Przykłady stanowisk pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 17 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ściśleych. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.

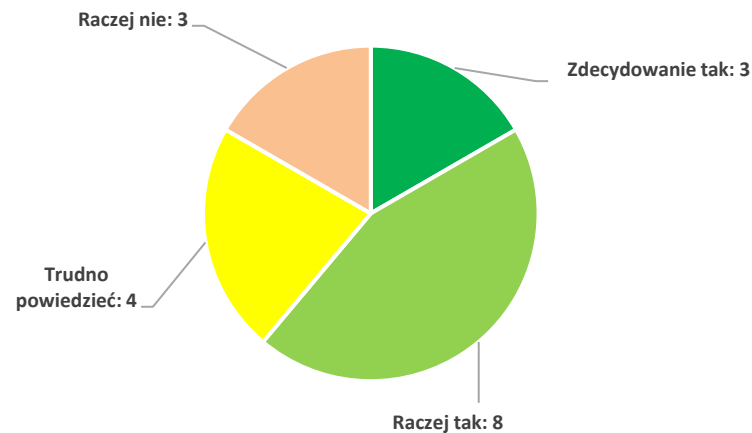


Absolwenci kierunków ściślych

"Czy oferty pracy/stażu dla absolwentów kierunków ścisłych są bezpośrednio związane z ich wykształceniem?"



"Czy uważają Państwo, że wiedza merytoryczna, którą uzyskują na studiach absolwenci kierunków ścisłych, jest satysfakcjonująca?"



Wykresy prezentują odpowiedzi 18 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ścisłych.



Absolwenci kierunków ściśle

Atuty absolwentów w odpowiedziach pracodawców:



Mocne strony absolwentów kierunków ścisłych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 17 pracodawców. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.



Absolwenci kierunków ściśle

Słabe strony absolwentów:

„**Nie ma takiej cechy**” - odpowiedź 4 ankietowanych pracodawców.

Inne odpowiedzi:

Niedobór doświadczenia zawodowego

Nierealne oczekiwania

Brak chęci do samorozwoju

Brak doświadczenia w obsłudze urządzeń pomiarowych

Brak samodzielności w wykonywaniu zadań

Brak wiedzy praktycznej

Brak znajomości branży

Długi czas wdrożenia na stanowisko

Nieprzystosowanie do pracy

Niedobór kompetencji miękkich

Niedobór w zakresie autoprezentacji

Niedobór zaawansowanej wiedzy

Niedobór znajomości technicznego języka angielskiego

Niepokorna postawa

Słabe strony absolwentów kierunków ścisłych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 16 pracodawców. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.



Absolwenci kierunków ściśle

"Proszę określić w jakim stopniu zwracają Państwo uwagę na poniższe cechy absolwentów kierunków ściśle podczas rekrutacji."

Cecha	Średnia ocena od 1 do 10
Kompetencje komputerowe	8,8
Dotychczasowa aktywność zawodowa	7,9
Znajomość branży	7,8
Cechy osobowości	7,7
Wiedza ze studiów	7,6
Kompetencje językowe	7,3
Autoprezentacja	6,9
Kompetencje społeczne	6,7
Aktywność podczas studiów (wolontariaty, koła naukowe)	5,9
Liczba: 18	

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków ściśle w najwyższym stopniu zwracają uwagę na **umiejętności komputerowe kandydatów**.



Absolwenci kierunków ściśleych

Cechy dobrego kandydata do pracy:

Chęć do pracy/zaangażowanie

Kompetencje językowe

Analizyczne myślenie

Doświadczenie w branży

Wiedza merytoryczna

Wiedza techniczna

Znajomość używanego oprogramowania komputerowego

Chęć do nauki

Samodzielność

Sumienność

Prawo jazdy

Kompetencje IT

Komunikatywność

Odpowiedzialność

Organizacja pracy własnej

Wiedza teoretyczna

Wiedza praktyczna

Portfolio

Umiejętność czytania rysunku technicznego

Znajomość pracy w laboratorium

Zainteresowanie

Umiejętność pracy w grupie

Zadaniowe podejście do pracy

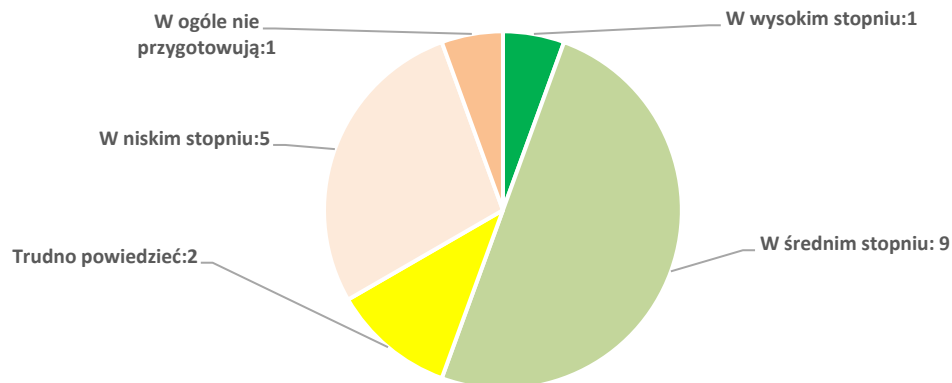
Gotowość do podnoszenia kwalifikacji

Cechy dobrego kandydata do pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 16 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ścisłych. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.



Absolwenci kierunków ściślych

"W jakim stopniu, w Państwa odczuciu, uczelnie przygotowują absolwentów kierunków ściślych do wejścia na rynek pracy?"



Wykres prezentuje odpowiedzi 18 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ściślych.

1 z ankietowanych osób udzieliła dodatkowego komentarza o treści:

„Po stronie pracodawcy jest nauczenie absolwenta studiów wyższych od podstaw wszystkich zasad, norm i reguł związanych z jego pierwszą pracą zawodową.”





Absolwenci kierunków ekonomicznych

Przykłady stanowisk pracy, na które przyjmowani są absolwenci:

Księgowy

Specjalista ds. finansowych/księgowych

Referent

Specjalista (bez sprecyzowania)

Pracownik ds. gospodarowania funduszem wynagrodzeń

Pracownik ds. planowania i realizacji budżetu

Asystent(ka) biura

Pracownik ds. realizacji wydatków

Pracownik ds. rozstrzygnięć finansowych

Specjalista ds. wsparcia klienta

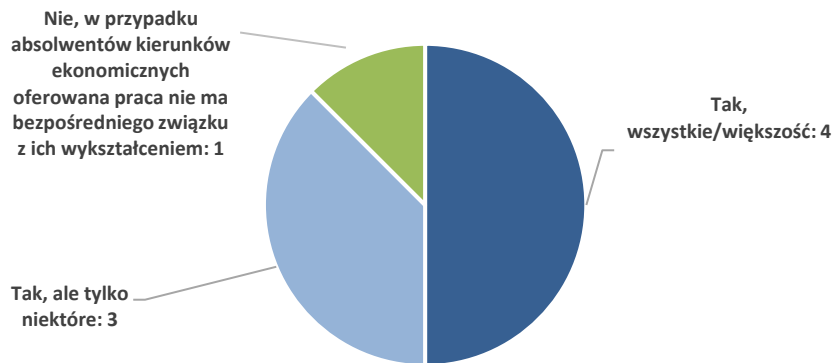
Project engineer

Przykłady stanowisk pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 7 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ekonomicznych. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.



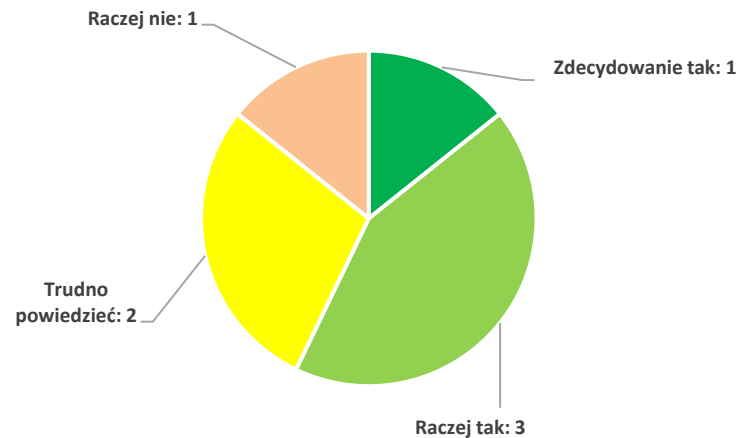
Absolwenci kierunków ekonomicznych

"Czy oferty pracy/stażu dla absolwentów kierunków ekonomicznych są bezpośrednio związane z ich wykształceniem?"



Wykres prezentuje odpowiedzi 8 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ekonomicznych.

"Czy uważają Państwo, że wiedza merytoryczna, którą uzyskują na studiach absolwenci kierunków ekonomicznych, jest satysfakcjonująca?"

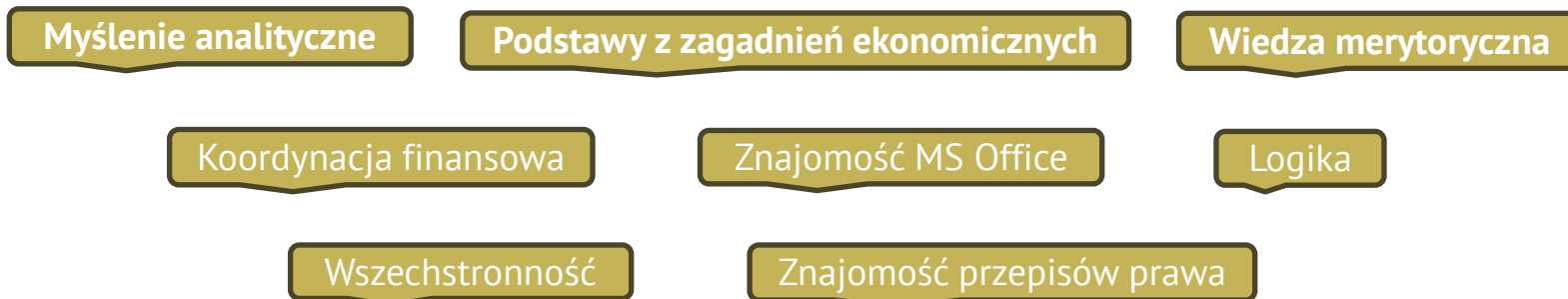


Wykres prezentuje odpowiedzi 7 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ekonomicznych.



Absolwenci kierunków ekonomicznych

Atuty absolwentów w odpowiedziach pracodawców:



Mocne strony absolwentów kierunków ekonomicznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 7 pracodawców. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.





Absolwenci kierunków ekonomicznych

Czego brakuje absolwentom:

„**Nie ma takiej cechy**” - odpowiedź 3 ankietowanych pracodawców.

Inne odpowiedzi:

Umiejętności praktyczne

Doświadczenie zawodowe

Komunikatywność

Samodzielność

Znajomość języków obcych

Słabe strony absolwentów kierunków ekonomicznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 8 pracodawców. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.





Absolwenci kierunków ekonomicznych

"Proszę określić w jakim stopniu zwracają Państwo uwagę na poniższe cechy absolwentów kierunków ekonomicznych podczas rekrutacji."

Cecha:	Średnia ocena w skali od 1 do 10
Kompetencje społeczne	9,3
Autoprezentacja	8,6
Cechy osobowości	8,5
Kompetencje komputerowe	8,5
Dotychczasowa aktywność zawodowa	7,1
Wiedza ze studiów	7,1
Kompetencje językowe	6,8
Aktywność podczas studiów (wolontariaty, koła naukowe)	5,8
Znajomość Państwa branży	4,9
Liczba: 8	

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków ekonomicznych w najwyższym stopniu zwracają uwagę na **kompetencje społeczne**.



Absolwenci kierunków ekonomicznych

Cechy dobrego kandydata do pracy:

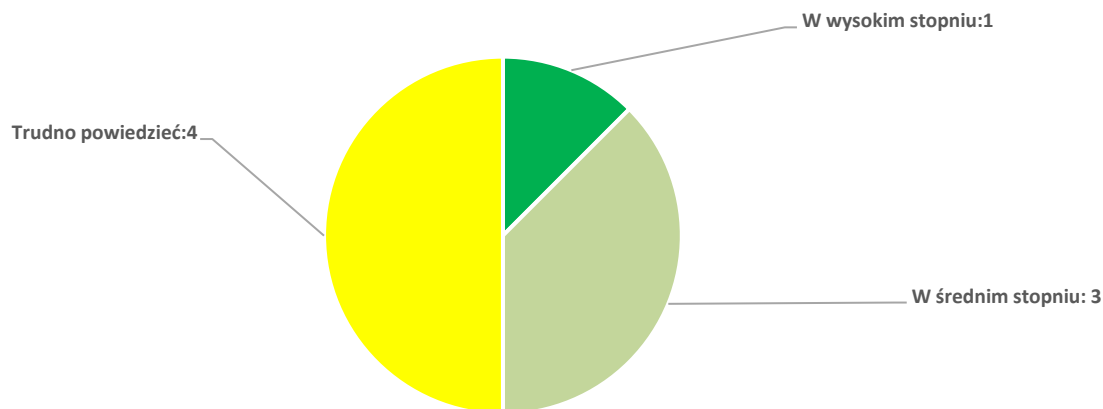


Cechy dobrego kandydata do pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 8 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ekonomicznych. Wybrano tylko odpowiedzi, które powtarzały się wielokrotnie.



Absolwenci kierunków ekonomicznych

"W jakim stopniu, w Państwa odczuciu, uczelnie przygotowują absolwentów kierunków ekonomicznych do wejścia na rynek pracy?"



Wykres prezentuje odpowiedzi 8 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków ekonomicznych.





Absolwenci kierunków społecznych

Przykłady stanowisk pracy, na które przyjmowani są absolwenci:

Wychowawca

Adiunkt

Asystent

Pracownik socjalny

Asystent rodziny

Pracownik ds. kontroli w pomocy społecznej

Psycholog

Pracownik ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi

Pracownik ds. sprzedaży i marketingu

Profesor

Social media manager

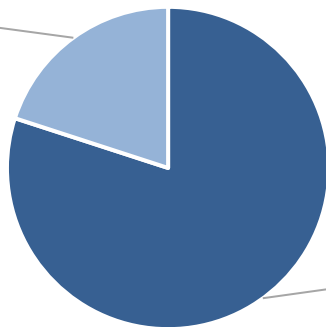
Przykłady stanowisk pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 5 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków społecznych. Odpowiedź napisana wytłuszczonym drukiem została wskazana wielokrotnie.



Absolwenci kierunków społecznych

"Czy oferty pracy/stażu dla absolwentów kierunków społecznych są bezpośrednio związane z ich wykształceniem?"

Tak, ale tylko niektóre: 1

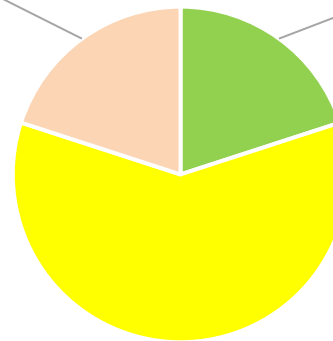


Tak,
wszystkie/większość: 4

"Czy uważają Państwo, że wiedza merytoryczna, którą uzyskują na studiach absolwenci kierunków społecznych, jest satysfakcjonująca?"

Raczej nie: 1

Raczej tak: 1



Trudno
powiedzieć: 3

Wykresy prezentują odpowiedzi 5 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków społecznych.



Absolwenci kierunków społecznych

Atuty absolwentów w odpowiedziach pracodawców:

Charyzma

Empatia

Komunikatywność

Otwartość

Wiedza merytoryczna

Znajomość podstawowych pojęć z zakresu ukończonego kierunku

Mocne strony absolwentów kierunków społecznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 4 pracodawców.





Absolwenci kierunków społecznych

Słabe strony absolwentów:

„**Nie ma takiej cechy**” - odpowiedź 2 ankietowanych pracodawców.

Inne odpowiedzi:

Brak doświadczenia zawodowego

Brak specjalistycznej wiedzy

Brak wiedzy biznesowej

Słabe strony absolwentów kierunków społecznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 5 pracodawców.



Absolwenci kierunków społecznych

"Proszę określić w jakim stopniu zwracają Państwo uwagę na poniższe cechy absolwentów kierunków społecznych podczas rekrutacji."

Cecha:	Średnia ocena 1-10
Kompetencje społeczne	9
Cechy osobowości	8,8
Autoprezentacja	8
Kompetencje komputerowe	7,6
Znajomość Państwa branży	7,4
Wiedza ze studiów	7
Dotychczasowa aktywność zawodowa	6,6
Aktywność podczas studiów (wolontariaty, koła naukowe)	6,2
Kompetencje językowe	4,8
Liczba:5	

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków społecznych w najwyższym stopniu zwracają uwagę na **kompetencje społeczne**.



Absolwenci kierunków społecznych

Cechy dobrego kandydata do pracy:

Wiedza merytoryczna

Zdolność do współpracy

Doświadczenia wolontaryjne

Motywacja

Odpowiedzialność

Organizacja pracy własnej

Praca z dziećmi

Uprawnienia zawodowe

Wykorzystanie wiedzy w praktyce

Wykształcenie wyższe

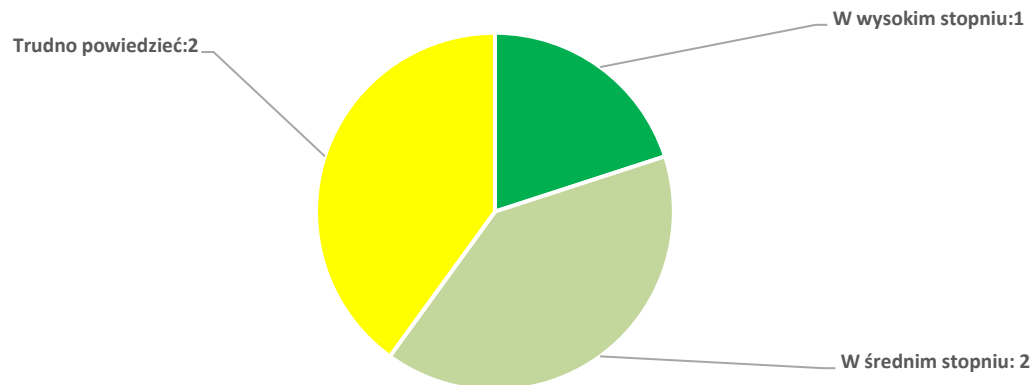
Zdolności interpersonalne

Cechy dobrego kandydata do pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 5 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków społecznych. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.



Absolwenci kierunków społecznych

"W jakim stopniu, w Państwa odczuciu, uczelnie przygotowują absolwentów kierunków społecznych do wejścia na rynek pracy?"



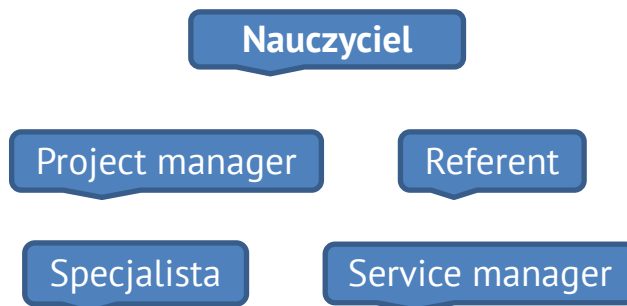
Wykres prezentuje odpowiedzi 5 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków społecznych.





Absolwenci kierunków humanistycznych

Przykłady stanowisk pracy, na które przyjmowani są absolwenci:

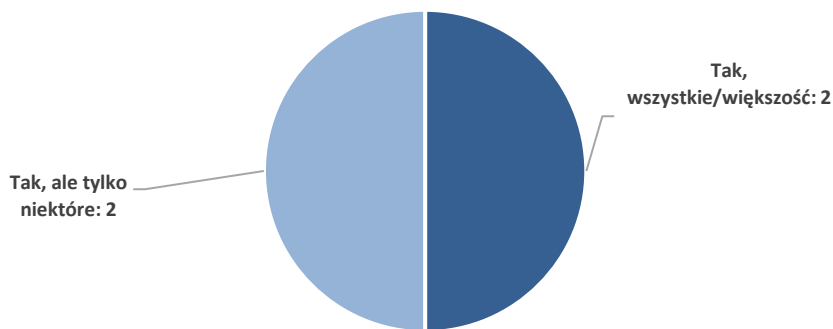


Przykłady stanowisk pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 4 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków humanistycznych. Odpowiedź napisana wytłuszczonym drukiem została wskazana wielokrotnie.

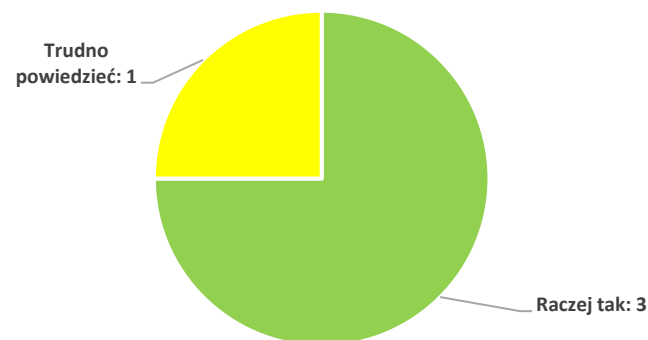


Absolwenci kierunków humanistycznych

"Czy oferty pracy/stażu dla absolwentów kierunków humanistycznych są bezpośrednio związane z ich wykształceniem?"



"Czy uważają Państwo, że wiedza merytoryczna, którą uzyskują na studiach absolwenci kierunków humanistycznych, jest satysfakcjonująca?"



Wykresy prezentują odpowiedzi 4 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków humanistycznych.



Absolwenci kierunków humanistycznych

Atuty absolwentów w odpowiedziach pracodawców:



Mocne strony absolwentów kierunków humanistycznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 3 pracodawców. Odpowiedź napisana wytłuszczonym drukiem została wskazana wielokrotnie.





Absolwenci kierunków humanistycznych

Słabe strony absolwentów:

„**Nie ma takiej cechy**” - odpowiedź 2 ankietowanych pracodawców.

Inne odpowiedzi:

Brak szerszego spojrzenia

Mała innowacyjność

Niedobór praktyki

Słabe strony absolwentów kierunków humanistycznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 4 pracodawców.





Absolwenci kierunków humanistycznych

"Proszę określić w jakim stopniu zwracają Państwo uwagę na poniższe cechy absolwentów kierunków humanistycznych podczas rekrutacji."

Odpowiedź	Średnia ocena od 1 do 10
Cechy osobowości	9,75
Znajomość Państwa branży	9,25
Kompetencje społeczne	8,75
Autoprezentacja	8
Wiedza ze studiów	7,75
Aktywność podczas studiów (wolontariaty, koła naukowe)	7,25
Kompetencje językowe	7,25
Dotychczasowa aktywność zawodowa	7
Kompetencje komputerowe	6,5
Liczba: 4	

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków humanistycznych w najwyższym stopniu zwracają uwagę na **cechy osobowości**.



Absolwenci kierunków humanistycznych

Cechy dobrego kandydata do pracy:

Dobre wyniki na studiach

Proaktywność

Przygotowanie praktyczne

Kompetencje społeczne

Samodzielność

Otwartość i chęć do uczenia się

Poczucie odpowiedzialność za siebie i swoje działania

Gotowość do podnoszenia kwalifikacji

Praktyka w czasie studiów

Wiedza merytoryczna

Cechy dobrego kandydata do pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 4 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków humanistycznych.





Absolwenci kierunków humanistycznych

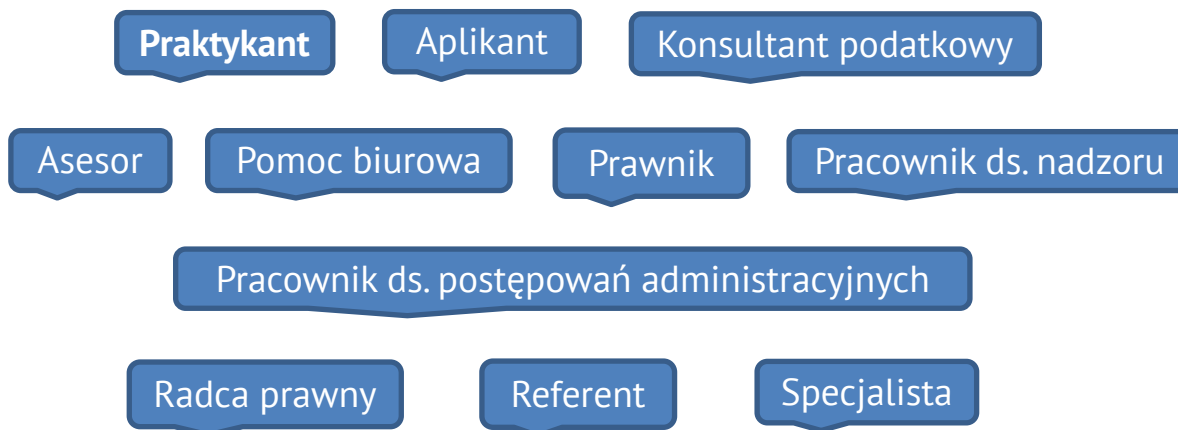
„W jakim stopniu, w Państwa odczuciu, uczelnie przygotowują absolwentów kierunków humanistycznych do wejścia na rynek pracy?”

- 4 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków humanistycznych udzieliło odpowiedzi „w *średnim stopniu*”



Absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych

Przykłady stanowisk pracy, na które przyjmowani są absolwenci:

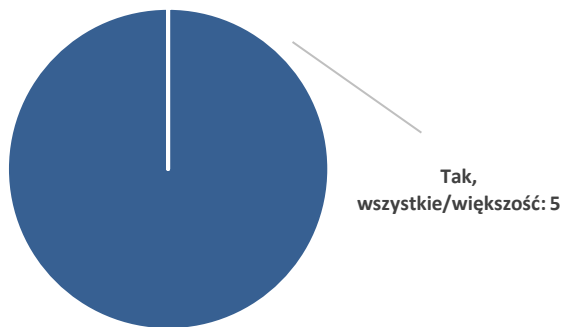


Przykłady stanowisk pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 5 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych. Odpowiedź napisana wytłuszczonym drukiem została wskazana wielokrotnie.

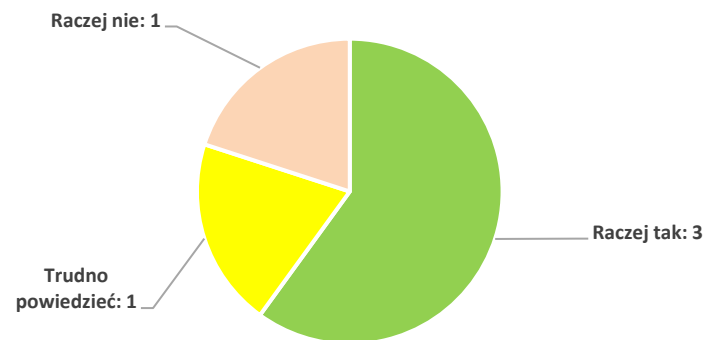


Absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych

"Czy oferty pracy/stażu dla absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych są bezpośrednio związane z ich wykształceniem?"



"Czy uważają Państwo, że wiedza merytoryczna, którą uzyskują na studiach absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych, jest satysfakcjonująca?"



Wykresy prezentują odpowiedzi 5 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych.



Absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych

Atuty absolwentów w odpowiedziach pracodawców:

Znajomość podstawowych pojęć prawniczych

Znajomość przepisów

Gotowość do nauki

Kompetencje społeczne

Logiczne myślenie

Wiedza merytoryczna

Mocne strony absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 5 pracodawców. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.





Absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych

Słabe strony absolwentów:

„**Nie ma takiej cechy**” - odpowiedź 2 ankietowanych pracodawców.

Inne odpowiedzi:

Wiedza praktyczna

Znajomość pakietu MS Office

Znajomość języków obcych

Obsługa programów prawniczych

Słabe strony absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 5 pracodawców. Odpowiedź napisana wytłuszczonym drukiem została wskazana wielokrotnie.





Absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych

"Proszę określić w jakim stopniu zwracają Państwo uwagę na poniższe cechy absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych podczas rekrutacji."

Cecha:	Średnia ocena 1-10
Dotychczasowa aktywność zawodowa	8,2
Kompetencje społeczne	7,8
Wiedza ze studiów	7,6
Autoprezentacja	7,6
Kompetencje komputerowe	7,2
Znajomość Państwa branży	7,2
Cechy osobowości	7
Kompetencje językowe	6,8
Aktywność podczas studiów (wolontariat, koła naukowe)	6,6
Liczba: 5	

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych w najwyższym stopniu zwracają uwagę na **doświadczenie zawodowe**.





Absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych

Cechy dobrego kandydata do pracy:

Wiedza merytoryczna

Znajomość przepisów

Umiejętności społeczne (komunikacja, współpraca)

Autoprezentacja

Bycie studentem na IV roku

Znajomość języków

Komunikatywność

Organizacja pracy

Wykorzystanie wiedzy w praktyce

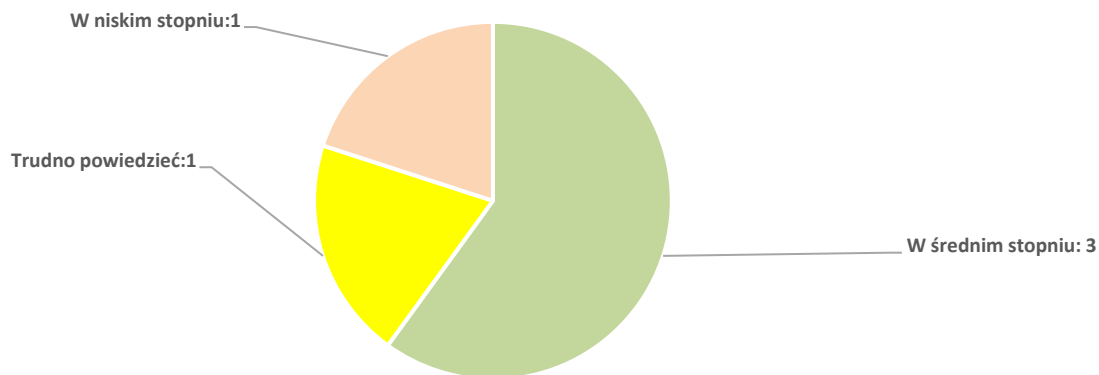
Produktywność

Cechy dobrego kandydata do pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 5 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.



Absolwenci kierunków prawniczych i administracyjnych

"W jakim stopniu, w Państwa odczuciu, uczelnie przygotowują absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych do wejścia na rynek pracy?"



Wykres prezentuje odpowiedzi 5 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków prawniczych i administracyjnych.



Absolwenci kierunków przyrodniczych i biologicznych

Przykłady stanowisk pracy, na które przyjmowani są absolwenci:

Adiunkt

Analityk danych przyrodniczych

Analityk JCWP

Architekt krajobrazu

Asystent

Biotechnolog

Botanik

Inżynier

Laborant

Pracownik ds. współpracy z firmami farmaceutycznymi

Profesor

Referent ds. edukacji i promocji

Zoolog

Specjalista (bez sprecyzowania)

Specjalista nadzorów przyrodniczych

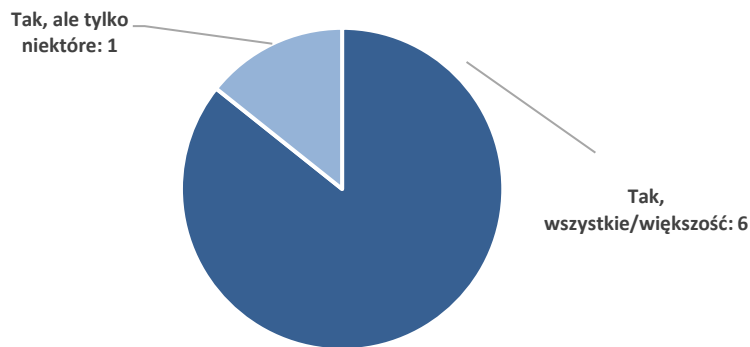
Specjalista w pionie badawczym

Przykłady stanowisk pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 7 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych.

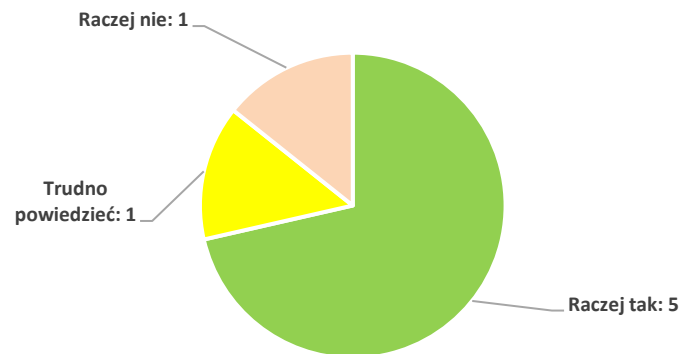


Absolwenci kierunków przyrodniczych i biologicznych

"Czy oferty pracy/stażu dla absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych są bezpośrednio związane z ich wykształceniem?"



"Czy uważają Państwo, że wiedza merytoryczna, którą uzyskują na studiach absolwenci kierunków przyrodniczych i biologicznych, jest satysfakcjonująca?"



Wykresy prezentują odpowiedzi 7 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych.



Absolwenci kierunków przyrodniczych i biologicznych

Atuty absolwentów w odpowiedziach pracodawców:

Umiejętność pracy w laboratorium i obsługi aparatury

Wiedza w zakresie inżynierii i ochrony środowiska

Otwartość na wiedzę

Podstawy do samodzielnej pracy

Rozległa wiedza przyrodnicza

Rozbudowana wiedza o zwierzętach i roślinach

Umiejętność pracy

Znajomość podstawowych pojęć

Umiejętność rozpoznawania gatunków

Wiedza merytoryczna ogółem

Wiedza z zakresu biologii

Mocne strony absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 5 pracodawców. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.



Absolwenci kierunków przyrodniczych i biologicznych

Słabe strony absolwentów:

„**Nie ma takiej cechy**” - odpowiedź 1 ankietowanego pracodawcy. Inne odpowiedzi:

Niedobór umiejętności praktycznych

Brak znajomości technik taksonomicznych

Brak doświadczenia w obsłudze niektórych sprzętów laboratoryjnych

Brak doświadczenia w pracy z komórkami i tkankami (np. chromatograf)

Brak klasycznej wiedzy przyrodniczej – rozpoznawanie gatunków roślin i zwierząt

Brak umiejętności pracy ze zwierzętami laboratoryjnymi

Niskie kompetencje społeczne

Brak wiedzy o funkcjonowaniu prawa w dziedzinie ochrony przyrody i środowiska

Brak wiedzy o źródłach pozyskiwania informacji o środowisku przyrodniczym

Niedobory u absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 7 pracodawców. Odpowiedź napisana wytłuszczonym drukiem została wskazana wielokrotnie.



Absolwenci kierunków przyrodniczych i biologicznych

"Proszę określić w jakim stopniu zwracają Państwo uwagę na poniższe cechy absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych podczas rekrutacji."

Odpowiedź	Średnia ocena od 1 do 10
Cechy osobowości	8,86
Kompetencje społeczne	8,29
Kompetencje językowe	8,29
Autoprezentacja	8,14
Kompetencje komputerowe	7,71
Wiedza ze studiów	7,57
Znajomość Państwa branży	7,57
Dotychczasowa aktywność zawodowa	7
Aktywność podczas studiów (wolontariaty, koła naukowe)	5,14
Liczba: 7	

Pracodawcy zatrudniający absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych w najwyższym stopniu zwracają uwagę na **cechy osobowości**.



Absolwenci kierunków przyrodniczych i biologicznych

Cechy dobrego kandydata do pracy:

Umiejętność pracy w laboratorium

Wiedza merytoryczna ogółem

Język angielski

Chęć pracy i zaangażowanie w wyznaczone zadania

Doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych

Kompetencje w posługiwaniu się programami: GIS, AUTOCAD, wizualizacjami itp.

Posiadanie podstaw wiedzy niezbędnych do szkoleń rozszerzających kompetencje

Prawo jazdy kat. B z umiejętnością jazdy po terenie

Sumienność, odpowiedzialność

Umiejętność wykonywania podstawowych obliczeń chemicznych

Uprawnienia arborystyczne

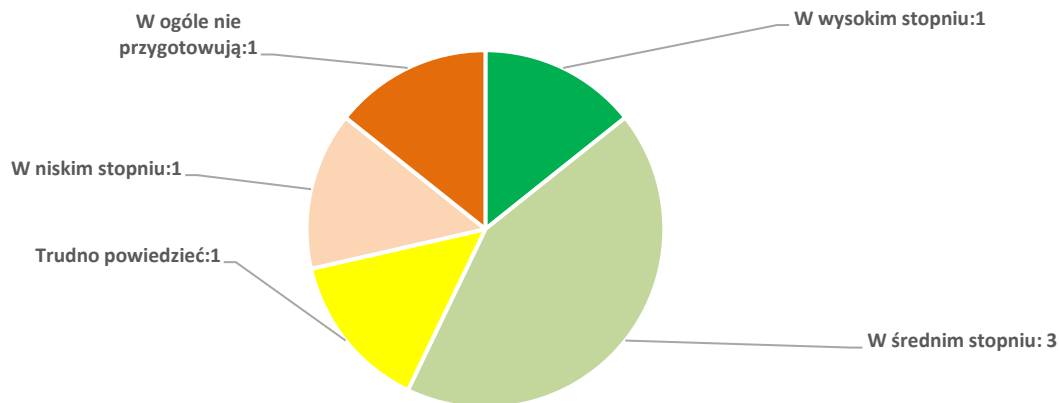
Znajomość klasycznej biologii – botaniki, zoologii, mykologii

Cechy dobrego kandydata do pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 7 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych. Odpowiedzi napisane wytłuszczonym drukiem zostały wskazane wielokrotnie.



Absolwenci kierunków przyrodniczych i biologicznych

"W jakim stopniu, w Państwa odczuciu, uczelnie przygotowują absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych do wejścia na rynek pracy?"



Wykres prezentuje odpowiedzi 7 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków przyrodniczych i biologicznych.





Absolwenci kierunków przyrodniczych i biologicznych

1 z ankietowanych osób udzieliła dodatkowego komentarza o treści:

„Niestety w ostatnim czasie poświęca się sporo czasu na kształcenie biologów molekularnych, biotechnologów, biologów nowych technologii. Odbywa się to niestety kosztem kształcenia klasycznych biologów - taksonomów, biogeografów, fitosocjologów, biologów systematyków.

Na rynku pracy coraz częściej brakuje ludzi potrafiących oznaczać zwierzęta i rośliny w terenie, prowadzić prace analityczne na zebranych materiale, wykonywać zdjęcia fitosocjologiczne, klasyfikować krajobraz pod kątem biogeograficznym. Umiejętności te są niezbędne do: wykonywania opracowań planistycznych (MPZP), raportów środowiskowych (ROOŚ), planów ochrony (PZO), projektów naturalizacji siedlisk, oceny siedlisk organizmów inwazyjnych (IGO), realizacji rozporządzeń UE np. w dziedzinie naturalizacji siedlisk przyrodniczych (Biodiversity law) i wielu innych prac zmierzających do zachowania walorów przyrodniczych na różnych poziomach naturalności.”

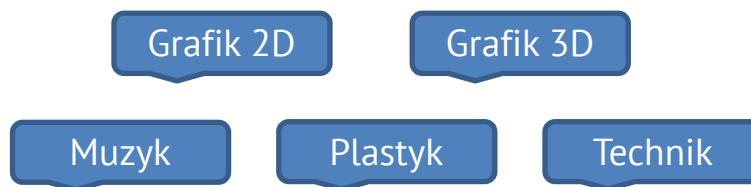
(Cytat oryginalny)





Absolwenci kierunków artystycznych

Przykłady stanowisk pracy, na które przyjmowani są absolwenci:



Przykłady stanowisk pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 2 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków artystycznych.





Absolwenci kierunków artystycznych

"Czy oferty pracy/stażu dla absolwentów kierunków artystycznych są bezpośrednio związane z ich wykształceniem?"

Obydwie osoby udzieliły odpowiedzi:

- „tak, ale tylko niektóre”

"Czy uważają Państwo, że wiedza merytoryczna, którą uzyskują na studiach absolwenci kierunków artystycznych, jest satysfakcjonująca?"

Obydwie osoby udzieliły odpowiedzi pozytywnej:

- „zdecydowanie tak”
- „raczej tak”

Odpowiedzi 2 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków artystycznych.





Absolwenci kierunków artystycznych

Atuty absolwentów w odpowiedziach pracodawców:

Różnorodność metod pracy

Umiejętności techniczne

Znajomość tematów

Technika pracy

Znajomość programów

Mocne strony absolwentów kierunków artystycznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 2 pracodawców.





Absolwenci kierunków artystycznych

Słabe strony absolwentów:

„**Trudno powiedzieć**” – odpowiedź pierwszego ankietowanego pracodawcy.

Komunikatywność – odpowiedź drugiego ankietowanego pracodawcy.

Niedobory u absolwentów kierunków artystycznych wyróżnione na podstawie odpowiedzi 2 pracodawców.



Absolwenci kierunków artystycznych

"Proszę określić w jakim stopniu zwracają Państwo uwagę na poniższe cechy absolwentów kierunków artystycznych podczas rekrutacji."

Cecha:	Ocena 1	Ocena 2
Dotychczasowa aktywność zawodowa	10	2
Wiedza ze studiów	4	8
Aktywność podczas studiów (wolontariaty, koła naukowe)	8	8
Kompetencje społeczne	8	8
Kompetencje komputerowe	10	5
Kompetencje językowe	6	8
Znajomość Państwa branży	10	9
Cechy osobowości	6	9
Autoprezentacja	6	9

Odpowiedzi 2 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków artystycznych.





Absolwenci kierunków artystycznych

Cechy dobrego kandydata do pracy:

Portfolio z projektami reprezentującymi wysoki poziom umiejętności odpowiadającymi estetyce produktów firmy

Twórcze podejście do tematu

Współpraca w zespole

Zaangażowanie dzieci, pobudzenie ich aktywności

Cechy dobrego kandydata do pracy wyróżnione na podstawie odpowiedzi 2 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków artystycznych.





Absolwenci kierunków artystycznych

„W jakim stopniu, w Państwa odczuciu, uczelnie przygotowują absolwentów kierunków artystycznych do wejścia na rynek pracy?”

– uzyskane odpowiedzi:

- „w wysokim stopniu”;
- „w niskim stopniu”.

Odpowiedzi 2 pracodawców zatrudniających absolwentów kierunków artystycznych.



Praca dla dowolnego kierunku

28 ankietowanych pracodawców oferowało stanowiska pracy lub stażu, na które przyjmowani byli absolwenci dowolnego kierunku. Poniższa tabela pokazuje wymienione przykłady stanowisk:

Stanowisko	W ilu odpowiedziach:	Stanowisko	W ilu odpowiedziach:
Pracownik administracji	8	Opiekun zwierząt	1
Obsługa klienta (w tym obsługa klienta w języku obcym)	7	Początkujący trener personalny	1
Magazynier	3	Pracownik ds. cudzoziemców	1
Pracownik ds. finansowych	3	Pracownik ds. ekonomicznych	1
Pracownik ds. kadr	3	Pracownik ds. fakturowania	1
Programista	3	Pracownik ds. obsługi paszportowej	1
Referent	3	Pracownik działu sprzedaży/zakupów	1
Pracownik handlowy	2	Pracownik kancelarii	1
Pracownik HR	2	Pracownik logistyki	1
Pracownik sekretariatu	2	Praktykant	1
Recepcja	2	Rekruter	1
Stanowisko urzędnicze	2	Specjalista	1
Stanowisko z językiem obcym	2	Specjalista ds. marketingu	1
Doradca ds. nieruchomości	1	Specjalista ds. wdrożeń	1
Księgowy	1	Stażysta w dziale inżynierii procesu	1
Operator linii produkcyjnej	1	Tester	1





Wnioski i obserwacje ogólne:

Większość ankietowanych pracodawców współpracowała z uczelniami wyższymi w zakresie rekrutacji nowych pracowników, stażystów lub praktykantów. Jako główną zaletę takiej współpracy, znaczna część respondentów wskazała dostęp do interesujących kandydatów. Oznacza to, że studenci oraz absolwenci uczelni wyższych cieszą się zainteresowaniem na rynku pracy.

Większość ankietowanych nie wskazała żadnych ograniczeń napotkanych przy współpracy z uczelniami i uczelnianymi biurami karier. Ze strony innych respondentów jednak kilkakrotnie pojawiły się opinie, że problemem w rekrutacji na uczelni jest brak zainteresowania ze strony studentów.

Pracownik administracji oraz pracownik obsługi klienta to stanowiska pracy najczęściej wymienione w kontekście pracy dla absolwenta dowolnego kierunku studiów. W tych obszarach zawodowych zatrudnienie mogą znaleźć zatem specjaliści z różnych dziedzin wiedzy.





Wnioski i obserwacje dla grup kierunków:

Pracodawcy zatrudniający absolwentów **kierunków ścisłych** cenią wysoki poziom wiedzy merytorycznej absolwentów. Oczekują jednak realnego doświadczenia zawodowego, mocno zwracają uwagę również na kompetencje cyfrowe – w dobie szybkich zmian technologicznych oczekiwania te są jak najbardziej zrozumiałe.

Pracodawcy zatrudniający absolwentów **kierunków ekonomicznych** cenią myślenie analityczne, ale podczas rekrutacji najbardziej zwracają uwagę na umiejętności społeczne kandydata – są one na pewno atutem w pracy zespołowej oraz we współpracy z klientami.

Pracodawcy zatrudniający absolwentów **kierunków społecznych** cenią ich osobowość, ale zwracają również uwagę na istotność doświadczenia oraz wiedzy specjalistycznej, których oczekują od kandydatów na oferowane stanowiska pracy – charakter pracy prócz nawiązywania kontaktów oraz budowania relacji wymaga także odpowiedniego przygotowania merytorycznego.

Podczas rekrutacji absolwentów **kierunków humanistycznych** pracodawcy najbardziej zwracają uwagę na cechy osobowości i znajomość branży. Od kandydatów oczekuje się gotowości do uczenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji – jest to istotne, by swoją pracę świadczyć zawsze na jak najwyższym poziomie.





Wnioski i obserwacje dla grup kierunków:

Wiedza o przepisach prawa jest oczekiwana od absolwentów **kierunków prawniczych**. Pracodawcy zwracają w ich przypadku uwagę także na dotychczasowe doświadczenie i umiejętności społeczne – istotnym jest, by kandydaci do pracy potrafili dobrze odnaleźć się wśród różnych zadań i sytuacji.

Pracodawcy zatrudniający absolwentów **kierunków biologicznych i przyrodniczych** kilkakrotnie podkreślali wagę umiejętności pracy w laboratorium – jednocześnie z ich odpowiedzi wynika, że podczas rekrutacji duże znaczenie ma osobowość kandydata.

Pracodawcy poszukujący absolwentów **kierunków artystycznych**, oprócz portfolio i kreatywności, cenią u kandydatów umiejętność pracy zespołowej oraz zdolność do pracy z dziećmi oraz angażowania ich uwagi – mowa tu o wszelkich zawodach związanych np. z nauczaniem.





Rekomendacje:

Badania pokazały, że pracodawcy są zainteresowani przyjmowaniem studentów i absolwentów do pracy, na staż lub praktyki. Studiując, warto zatem uczestniczyć w różnych wydarzeniach organizowanych przez Biuro Karier UŚ – inicjatywy te mają na celu przybliżenie studentom rynku pracy oraz pomoc w sprawnym poruszaniu się po nim.

Do najważniejszych wydarzeń organizowanych przez Biuro Karier UŚ należą targi pracy, podczas których pracodawcy wystawiają swoje stoiska na określonych wydziałach Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Okazją do spotkania pracodawców są również różnego rodzaju szkolenia, warsztaty, spotkania z pracodawcami organizowane przez Biuro Karier UŚ na uczelni lub stoiska w korytarzach wydziałów.

Zachęcamy do śledzenia strony www.biurokarier.us.edu.pl, by być na bieżąco ze wszelkimi informacjami o organizowanych inicjatywach oraz korzystania z oferty *spinPLACE – Centrum kreatywności i coworkingu*, w przestrzeniach którego studenci mogą realizować i rozwijać swoje własne projekty bądź uczestniczyć w ciekawych wydarzeniach mających na celu m.in. rozwój ich przedsiębiorczości.

Polecamy także uwadze portal www.biurokarier.edu.pl, w którym studenci i absolwenci mogą odnaleźć wiele interesujących ofert pracy, praktyk i staży zamieszczanych przez pracodawców z całej Polski.





Rekomendacje:

Studenci **kierunków ścisłych** powinni szukać okazji do wczesnego zdobywania doświadczenia zawodowego w postaci staży i praktyk. Przyszli pracodawcy szczególnie cenią także umiejętności komputerowe, więc warto jest poznać oprogramowanie używane w branży, do której się aplikuje lub też rozwinąć inne kompetencje z tego obszaru np. poprzez udział w prestiżowym programie *Corporate Readiness Certificate*.

Od absolwentów **kierunków ekonomicznych** oraz **prawniczych i administracyjnych**, oprócz kierunkowej wiedzy merytorycznej, czyli wiedzy o przepisach prawa lub wiedzy z zakresu finansów, pracodawcy oczekują umiejętności pracy w grupie. Będąc studentem jednego z tych kierunków warto zatem szukać okazji do rozwinięcia tych umiejętności – pomocne w tym zakresie mogą być różne szkolenia i warsztaty organizowane przez Biuro Karier UŚ. Zachęcamy do śledzenia strony www.biurokarier.us.edu.pl, by być na bieżąco z organizowanymi wydarzeniami.

Studenci **kierunków społecznych** swoim przyszłym pracodawcom mogą zaimponować poprzez realne doświadczenie. Aktywność na studiach, rozumiana jako angażowanie się w działalność różnych organizacji (np. kół naukowych), czy też zdobywanie doświadczenia poprzez praktyki, staże i wolontariaty z pewnością zrobią na pracodawcy dobre wrażenie.

Warto także pogłębiać swoją wiedzę różnymi szkoleniami i warsztatami.





Rekomendacje:

Od absolwentów **kierunków humanistycznych** pracodawcy oczekują gotowości do podnoszenia swoich kompetencji i znajomości branży. Warto zatem zachować otwarty umysł i pogłębiać wiedzę o realiach zawodowych miejsc, w których zamierza się podjąć pracę. Zachęcamy również do poznawania rynku poprzez lekturę branżowych czasopism i portali internetowych, czy też sięgnięcie do artykułów zamieszczanych [na stronie Biura Karier UŚ w zakładce e-publicacje](#).

Pracodawcy, którzy zatrudniają absolwentów **kierunków przyrodniczych lub biologicznych** cenią dobrych laborantów, ale zwracają uwagę także na osobowość kandydatów. Prócz rzetelności wyniesionej z zajęć laboratoryjnych, istotny jest zatem również rozwój osobisty. W tym celu warto śledzić wydarzenia organizowane w *spinPLACE – Centrum kreatywności i coworkingu* i korzystać z szerokiej oferty szkoleń i warsztatów, czy też angażować się w realizację ciekawych projektów rozwijających różne (istotne dla pracodawców) kompetencje. Zachęcamy zatem do odwiedzania strony internetowej www.spinplace.us.edu.pl.

Studenci **kierunków artystycznych** powinni postawić na rozwój umiejętności związanych z pracą z ludźmi (w tym z dziećmi) – może się to okazać bardzo istotne w budowaniu przyszłej kariery zawodowej. Pomocą studentom tych kierunków służy zamiejscowy oddział Biura Karier UŚ, zlokalizowany przy ul. Niemcewicza 4 w Cieszynie. Dzięki bezpośredniemu działaniu na terenie kampusu cieszyńskiego możliwe jest również organizowanie m.in. spotkań mentoringowych dla studentów WSNE, czy też targów pracy bezpośrednio na terenie ich wydziału.





Polecane strony internetowe:

1. Biuro Karier UŚ – strefa studenta i absolwenta:

www.biurokarier.us.edu.pl

2. Biuro Karier UŚ – strefa pracodawcy:

www.pracodawcy.us.edu.pl

3. Serwis z ofertami pracy, praktyk i staży:

www.biurokarier.edu.pl

4. spinPLACE – Centrum kreatywności i coworkingu:

www.spinplace.us.edu.pl





Dziękujemy za uwagę!

Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

tel. 32 359 19 82, 32 359 19 77, 32 359 20 32

e-mail: bk@us.edu.pl

Opracowanie raportu: Marcin Rostański
Korekta: Joanna Sadowska-Chudy, Ewelina Skubała-Skrzynecka

