

Stanisław Macioł

Kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych – perspektywa pracodawców

Autor przedstawia wybrane wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród ponad 600 pracodawców z całej Polski, w tym prawie 90 z regionu Mazowsza, na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Badanie wskazuje na niedostosowanie kompetencji absolwentów do oczekiwań pracodawców oraz na wyraźną rozbieżność między strukturą kierunkową kształcenia w polskich szkołach wyższych a strukturą kształcenia oczekiwaną przez gospodarkę. Poszukiwane przez pracodawców kompetencje absolwentów znacznie odbiegają od kompetencji przez nich posiadanych. Szczególnie odczuwalny przez pracodawców jest brak u większości absolwentów dobrze rozwiniętych kompetencji ogólnych, miękkich, które w znaczącym stopniu zwiększają szanse zdobycia pracy i odniesienia sukcesu zawodowego. Artykuł zawiera również informacje o strukturze planowanego w badanych firmach w latach 2012–2015 zapotrzebowania na absolwentów określonych grup kierunków studiów.

Słowa kluczowe: kompetencje, absolwenci, szkoły wyższe, pracodawcy.

Wprowadzenie

Badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracodawców w ramach projektu „Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza «Akademickie Mazowsze 2030»” było badaniem modułowym zrealizowanym przez Instytut Rozwoju Gospodarczego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie (IRG SGH) w ramach cyklicznych badań koniunktury w budownictwie, handlu, przemyśle, finansach i bankowości. Do badania przeprowadzonego w lipcu oraz październiku 2011 roku dołączona została ankieta, opracowana przez Ośrodek Rozwoju Studiów Ekonomicznych (ORSE) SGH, dotycząca kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych przez pracodawców oraz posiadanych przez absolwentów szkół wyższych. Z uwagi na ogólnopolski zakres badań koniunktury, ankieta ta została wystana

do blisko 2700 firm, m.in. z województwa mazowieckiego. Ponadto ankiety trafiły do reprezentatywnej grupy 1500 firm z obszaru „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, których adresy na potrzeby projektu zakupiono w Głównym Urzędzie Statystycznym (firm o tym profilu działalności nie uwzględnia badanie koniunktury przez IRG SGH).

Badaniem ankietowym objęto ostatecznie 4195 firm, w tym 787 z województwa mazowieckiego (łącznie z Warszawą). Pod względem liczby zatrudnionych pracowników, przeważały firmy małe (do 49 zatrudnionych) i średnie (do 249 osób). Ponadto było kilkanaście dużych firm, w tym m.in. 4 banki (2 na Mazowszu) zatrudniające powyżej 5 tys. pracowników. Najwięcej badanych firm działało w przemyśle i budownictwie. Bliższe dane o strukturze branżowej badanych firm przedstawia tabela 1. Otrzymano 612 wypełnionych ankiet, z czego 87 pochodziło od firm z Mazowsza. Wskaźnik zwrotu ankiet, w stosunku do wysłanych, w skali kraju wyniósł 14,6% i poziom ten można uznać za w miarę zadowalający, zważywszy na zasadniczo małe zainteresowanie firm udziałem w badaniach ankietowych. W przypadku firm z Mazowsza wskaźnik zwrotu ankiet był jednak niższy i wyniósł nieco ponad 11% ogółu wysłanych ankiet.

Tabela 1
Charakterystyka badanych pracodawców

Branża pracodawcy	Ogółem		Województwo mazowieckie	
	liczba	%	liczba	%
Przemysł	193	31,5	25	28,8
Budownictwo	222	36,3	27	31,0
Handel	115	18,8	12	13,8
Finanse i bankowość (banki)	15	2,5	11	12,6
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	67	10,9	12	13,8
Ogółem	612	100,0	87	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań IRG i ORSE SGH.

Pracodawcy o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych

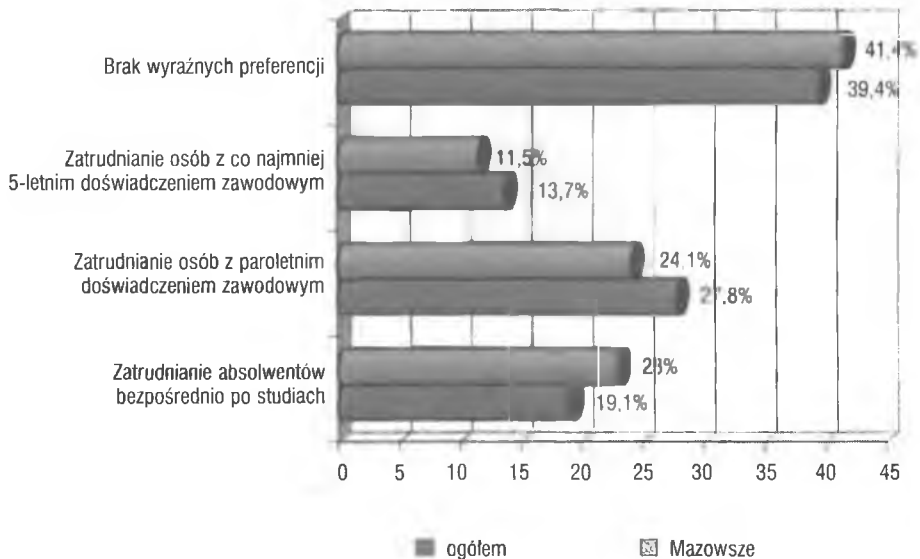
Sytuację absolwentów szkół wyższych na rynku pracy determinują głównie stan i perspektywy rozwoju gospodarki oraz ilościowy i jakościowy rozwój szkolnictwa wyższego. Z jednej strony pogarszająca się koniunktura w gospodarce, a z drugiej – umasowienie kształcenia na poziomie wyższym (studiuje już prawie co druga osoba z danego rocznika młodzieży) powodują, że sytuacja osób z wyższym wykształceniem na polskim rynku pracy staje się coraz trudniejsza. Obecnie rynek ten stał się rynkiem pracodawców, na którym każdego roku pojawia się kilkuset tysięcy nowych absolwentów uczel-

ni¹. To prowadzi do wzrostu konkurencji na rynku pracy oraz systematycznego wzrostu bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem².

W perspektywie kilku lat sytuacja osób wysoko wykwalifikowanych w Polsce, a także w innych krajach europejskich powinna się jednak poprawić, m.in. w wyniku realizacji strategii „Europa 2020”, zakładającej przywrócenie wzrostu gospodarczego, zwiększenie konkurencyjności i innowacyjności gospodarki oraz tworzenie nowych miejsc pracy (Vassiliou 2011, s. 48). Poprawie zatrudnialności (*employability*) absolwentów w widoczny sposób powinny też sprzyjać zmiany w samych uczelniach, wynikające ze znowelizowanej w marcu 2011 roku ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz krajowych ram kwalifikacji. Ich celem jest lepsze dostosowanie kształcenia do wymagań gospodarki oraz oczekiwań interesariuszy, tj. pracodawców, studentów i kandydatów na studia.

Rysunek 1

Preferowane przez badane firmy sposoby zatrudniania osób z wyższym wykształceniem



Źródło: jak do tabeli 1.

¹ Według danych GUS w roku akademickim 2009/2010 studia wyższe ukończyło 478,9 tys. absolwentów, czyli o prawie 85 tys. więcej niż w roku 2005/2006. W tym okresie liczba absolwentów studiów magisterskich wzrosła o 8,3 tys.: z 216,2 tys. do 224,5 tys. osób. Należy jednak pamiętać, że zdecydowana większość absolwentów studiów licencjackich i inżynierskich nie wchodzi bezpośrednio na rynek pracy, tylko kontynuuje naukę na studiach magisterskich; po ich ukończeniu zostaną oni ponownie wykazani w statystykach jako absolwenci studiów wyższych, tym razem studiów magisterskich.

² Z opublikowanych w dniu 30 kwietnia 2012 roku przez GUS danych dotyczących badań aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) wynika, że między IV kwartałem 2010 roku a IV kwartałem 2011 roku w Polsce liczba osób bezrobotnych zwiększyła się o 101 tys. (z 1649 tys. do 1750 tys.), natomiast osób z wyższym wykształceniem zwiększyła się aż o 43 tys. (z 224 tys. do 267 tys.). Jednocześnie stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem wzrosła z 4,7% do 5,3%; przy wzroście ogólnej stopy bezrobocia z 9,3% do 9,7% w porównywalnych kwartałach 2010 i 2011 roku. W tym samym okresie stopa bezrobocia wśród ogółu absolwentów różnego rodzaju szkół zwiększyła się z 25% do 27,8%, a wśród absolwentów szkół wyższych z 16,9% do 18,2%. Por. *Aktywność...* 2012, tabl. 12–15.

W Polsce sprzymierzeńcem przebudowy struktury kształcenia i przyspieszenia modernizacji szkolnictwa wyższego mogą lub też powinny okazać się tendencje demograficzne w postaci wyraźnego w najbliższych kilkunastu latach spadku populacji kolejnych roczników młodzieży w wieku studenckim.

W badaniu ankietowym przeprowadzonym wśród pracodawców w 2011 roku istotne było m.in. rozpoznanie, jaką politykę zatrudniania osób z wyższym wykształceniem prowadzą badane firmy, czy preferują zatrudnianie absolwentów bezpośrednio po studiach, czy też osób z doświadczeniem zawodowym.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że relatywnie największa grupa badanych pracodawców (ok. 40%) nie ma wyraźnych preferencji w tym zakresie (rysunek 1). Wśród pozostałych pracodawców przeważają opinie o preferowaniu zatrudniania osób z doświadczeniem zawodowym, głównie z kilkuletnim (poniżej pięciu lat), niż nowo promowanych przez uczelnie absolwentów.

Warto podkreślić, że na preferowanie zatrudnienia nowo promowanych absolwentów wskazało 19% badanych pracodawców, przy czym na Mazowszu takich pracodawców było stosunkowo nieco więcej – 23%. W tym ostatnim przypadku może to być związane z oddziaływaniem Warszawy – jako największego w tym regionie – ośrodka akademickiego i rynku pracy.

W ankiecie skierowanej do pracodawców zostało wymienionych 13 kryteriów rekrutacji, w tym 12 odnoszących się bezpośrednio do ukończonych studiów i uczelni, oraz jedno kryterium związane z oczekiwaniami płacowymi absolwenta. Ponadto badani mogli podać inne uwzględniane przez siebie kryteria rekrutacji.

Z opinii badanych firm wynika, że w procesie rekrutacji absolwentów szkół wyższych ponad połowa z nich uwzględnia ukończony kierunek studiów (58% wskazań) oraz profil studiów (50,8% wskazań). Te dwa czynniki są ze sobą wyraźnie powiązane, a zatem wyniki badań wskazują, że firmy mają sprecyzowane oczekiwania wobec charakteru wykształcenia absolwentów – poszukują osób po ściśle określonych kierunkach studiów bądź kierunkach o podobnym profilu, np. inżynierijno-technicznym, ekonomicznym, prawnym, informatycznym.

W skali kraju, kolejnymi dwoma najczęściej uwzględnianymi kryteriami przy zatrudnianiu absolwentów okazały się poziom wykształcenia (dyplom licencjata/inżyniera lub dyplom magistra/ magistra inżyniera) oraz znajomość absolwenta z okresu jego praktyki w firmie – odpowiednio: 38,7% i 36,9% wskazań. Dla znaczącej grupy badanych firm ważne przy zatrudnianiu absolwentów jest też posiadane przez nich doświadczenie uzyskane w czasie studiów w postaci praktyki lub pracy zawodowej (31% wskazań) oraz niewygórowane oczekiwania płacowe (ponad 1/4 wskazań).

Rozwój rynku edukacji wyższej sprawił, że pracodawcy mają obecnie duże możliwości wyboru kandydatów do pracy zarówno spośród absolwentów uczelni publicznych i niepublicznych, jak też absolwentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych. Te dwa kryteria w postaci typu uczelni oraz formy studiów uwzględnia przy zatrudnianiu odpowiednio prawie co piąta oraz co siódma badana firma.

Na tle ogółu badanych firm, te z województwa mazowieckiego relatywnie częściej zwracają uwagę na: poziom wykształcenia (54% wskazań wobec 38,7% ogółu firm), prestiż uczelni i jej pozycję na rynku (20,7% wobec 11,8%), niewygórowane oczekiwania płacowe absolwenta (32,2% wobec 27,3%), a także typ uczelni (23% wskazań na Mazowszu wo-

bec 18,8% w skali kraju). Z kolei pracodawcy spoza województwa mazowieckiego nieco częściej wymieniaли rolę znajomości absolwenta z okresu jego praktyki w firmie (36,9% wskazań wobec 33,3%).

Tabela 2
Kryteria uwzględniane przez badane firmy przy zatrudnianiu absolwentów studiów wyższych

Rodzaj kryterium	Ogółem		Firmy z Mazowsza	
	liczba	%	liczba	%
Kierunek studiów	355	58,0	52	59,8
Profil studiów (np. ekonomiczny, techniczny, informatyczny)	311	50,8	46	52,9
Poziom wykształcenia (dyplom licencjata/inżyniera, dyplom magistra/ magistra inżyniera)	237	38,7	47	54,0
Znajomość absolwenta z okresu jego praktyki w firmie	226	36,9	29	33,3
Praktyka lub praca w czasie studiów	190	31,0	28	32,2
Niewygórowane oczekiwania płacowe absolwenta	167	27,3	28	32,2
Typ uczelni (publiczna, niepubliczna)	115	18,8	20	23,0
Charakter uczelni (akademicka, zawodowa)	84	13,7	12	13,8
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	82	13,4	11	12,6
Prestiz/marka uczelni na rynku	72	11,8	18	20,7
Wysokość oceny na dyplomie	49	8,0	9	10,3
Związki z uczelnią absolwenta (współpraca, osobiste, udział w konwencie itp.)	15	2,5	3	3,4
Udział w programie studenckiej wymiany międzynarodowej	10	1,6	1	1,1
Inne	31	5,1	5	5,7

Źródło: jak do tabeli 1.

Powyższe wyniki badań świadczą o większych możliwościach firm mazowieckich w doborze pracowników z uwagi na dużą podaż absolwentów, w tym z renomowanych uczelni polskich, które w większości mają swoją siedzibę w Warszawie. Bliższe dane dotyczące kryteriów uwzględnianych przy zatrudnianiu absolwentów uczelni zawiera tabela 2.

W ankiecie skierowanej do pracodawców zamieszczono m.in. pytania dotyczące planowanego przez nich zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w 2011 roku oraz w latach 2012–2015. Chodziło o rozpoznanie struktury zapotrzebowania na absolwentów według określonych grup kierunków studiów. Respondenci proszeni byli o podanie prze-

widywanej liczby osób do zatrudnienia, ale też mogli zaznaczyć tylko zapotrzebowanie na absolwentów danych kierunków bez podawania liczby osób.

Badania ankietowe zostały przeprowadzone w trzecim i czwartym kwartale 2011 roku, a więc pracodawcy mieli już dobre rozeznanie co do wielkości zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w całym 2011 roku. Uwzględniając powyższe, z uzyskanych odpowiedzi respondentów wynika mało korzystny obraz sytuacji absolwentów na rynku pracy. Aż 40% badanych firm w 2011 roku nie zatrudniło (do momentu badania) i nie planowało zatrudnić do końca roku żadnego absolwenta studiów wyższych. Na Mazowszu odsetek takich firm był jeszcze większy i wynosił prawie 45%.

Spośród wszystkich 612 badanych pracodawców ponad 1/3 z nich przewidywała zatrudnienie w 2011 roku absolwentów szeroko rozumianych kierunków inżynierjno-technicznych. Z kolei na Mazowszu inżynierów zamierzała zatrudnić co piąta firma.

Drugą grupą, co do wielkości planowanego zatrudnienia w 2011 roku, byli absolwenci kierunków ekonomicznych. Ich zatrudnienie deklarowała średnio co siódma badana firma, natomiast na Mazowszu – przeszło co czwarta firma.

Tabela 3

Badane firmy zatrudniające absolwentów szkół wyższych w 2011 roku według kierunków studiów

Grupa kierunków studiów	Ogółem (N = 612)		Mazowsze (N = 87)	
	liczba firm	%	liczba firm	%
Inżynierjno-techniczne	221	36,1	17	19,5
Ekonomiczne	82	13,4	24	27,6
Informatyczne	47	7,7	11	12,6
Prawa i administracji	32	5,2	11	12,6
Socjologia, psychologia	9	1,5	5	5,7
Filologie (różne specjalności)	5	0,8	–	–
Biologia i mikrobiologia	6	1,0	1	1,1
Kierunki z zakresu ochrony środowiska	15	2,5	2	2,3
Inne	22	3,6	5	5,7
Nie dotyczy, brak przewidywanego zatrudnienia absolwentów	247	40,4	39	44,8

Źródło: jak do tabeli 1.

Absolwenci kierunków informatycznych oraz prawa i administracji mogli liczyć na zatrudnienie w odpowiednio co trzynastej i co dwudziestej badanej firmie. Na Mazowszu informatyków oraz prawników zatrudniło relatywnie więcej firm – co ósma. Z kolei absolwenci takich kierunków studiów, jak: socjologia, psychologia, filologia (różne jej specjalności),

biologia i mikrobiologia byli zatrudnieni w 2011 roku przez nieliczne badane firmy (poniżej 10 wskazań danego kierunku), natomiast nieznacznie więcej firm (15) przyjęło do pracy absolwentów kierunków z zakresu ochrony środowiska. Ponadto absolwentów innych kierunków studiów zatrudniło 22 pracodawców (tabela 3).

W skali kraju w strukturze zatrudnionych według kierunków studiów istotnym uzasadnieniem wyraźnej przewagi absolwentów kierunków inżynieryjno-technicznych może być charakter przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. W większości były to firmy z obszarów przemysł i budownictwo (ponad 2/3 badanych firm w skali kraju).

W przypadku badanych pracodawców z województwa mazowieckiego struktura kierunkowa zatrudnionych absolwentów nie była już tak jednostronnie „inżynierska”, jak w przypadku pracodawców z całego kraju. W dużym stopniu było to związane z faktem, iż wśród badanych firm z Mazowsza było 11 dużych banków (pozostałe 4 banki były spoza Mazowsza), a te instytucje z reguły zatrudniają głównie absolwentów ekonomicznych kierunków studiów.

Kompetencje oczekiwane przez badanych pracodawców

W ankiecie skierowanej do pracodawców pytanie dotyczące oczekiwanych przez nich kompetencji absolwentów szkół wyższych zawierało 14 rodzajów kompetencji typu: osobistego, interpersonalnego, intelektualnego oraz zawodowego (kierunkowego). Ich wykaz znajduje się w tabeli 4. Respondenci mieli też możliwość dodania innych kompetencji niż wymienione w ankiecie. W opinii badanych firm zdecydowanie najczęściej zwracano uwagę na samodzielność oraz wiedzę kierunkową. Tych dwóch cech oczekiwała od absolwentów ponad połowa pracodawców bez względu na województwo, w którym mają oni swoją siedzibę. Na liście najczęściej poszukiwanych kompetencji absolwentów uczelni trzecią i czwartą pozycję zajęły umiejętność analitycznego myślenia oraz umiejętność używania narzędzi informatycznych. Umiejętności analitycznych oczekiwało od zatrudnianego absolwenta prawie 50% badanych firm, natomiast umiejętności wykorzystania narzędzi informatycznych ponad 41% firm. Jak wynika z badań, wielu pracodawców oczekuje od absolwentów także umiejętności pracy zespołowej (prawie 40% odpowiedzi) oraz umiejętności rozwiązywania problemów (blisko 38% firm).

Na współczesnym, coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy wzrastają szanse absolwentów uczelni wykazujących się kreatywnością, a także tych, którzy posiadają umiejętności potwierdzone dodatkowymi certyfikatami. Tego od absolwentów oczekuje m.in. ponad 1/3 (35,8%) ogółu badanych pracodawców. Na Mazowszu oczekiwania te są relatywnie częstsze – wymienia je ponad 42% respondentów.

Blisko 30% ogółu badanych pracodawców (na Mazowszu nieznacznie więcej) oczekuje od absolwentów umiejętności nawiązywania kontaktów, znajomości języków obcych, jak i umiejętności pracy pod presją czasu.

W porównaniu z dość powszechnie sygnalizowaną przez respondentów potrzebą znajomości wiedzy kierunkowej przez absolwentów, co w dużej mierze wynika z rodzaju i wielkości badanych przedsiębiorstw oraz ich zapotrzebowania na pracowników z konkretnym wykształceniem kierunkowym, znacznie rzadziej oczekiwana była znajomość

wiedzy ogólnej i ogólnozawodowej. Takiego rodzaju wiedzy od absolwenta oczekiwał średnio co czwarty badany pracodawca, bez względu na reprezentowany region.

Tabela 4
Kompetencje absolwentów oczekiwane przez badanych pracodawców

Rodzaj kompetencji	% wskazań ogółem (N = 612)	% wskazań na Mazowszu (N = 87)
Samodzielność	55,4	52,9
Wiedza kierunkowa	53,4	56,3
Umiejętność analitycznego myślenia	48,4	51,7
Umiejętność używania narzędzi informatycznych	41,2	48,3
Umiejętność pracy zespołowej	39,7	42,5
Umiejętność rozwiązywania problemów	37,9	39,1
Kreatywność	35,8	42,5
Umiejętności zawodowe (w tym potwierdzone certyfikatami)	35,8	42,5
Umiejętność nawiązywania kontaktów	29,2	33,3
Znajomość języków obcych	29,1	32,2
Umiejętność pracy pod presją czasu	28,2	32,2
Wiedza ogólna i ogólnozawodowa	25,5	24,1
Umiejętność kierowania zespołem	22,2	21,8
Umiejętności komunikacyjne (w tym umiejętność wystąpień publicznych)	12,4	24,1
Inne	2,5	4,6

Uwaga: rodzaje kompetencji uszeregowano według % wskazań przez ogół pracodawców.

Źródło: jak do tabeli 1.

Z pozostałych dwóch wymienionych w ankiecie kompetencji – umiejętność kierowania zespołem wskazało ponad 22% respondentów, a umiejętności komunikacyjne (w tym umiejętność wystąpień) – ponad 12%. W tym ostatnim przypadku relatywnie mały odsetek wskazań może wynikać z faktu, że część respondentów wybrała zbliżony problemowo wariant odpowiedzi – „umiejętność nawiązywania kontaktów”.

Kompetencje posiadane przez absolwentów

W trakcie prowadzonych badań respondenci mieli możliwość nie tylko wyrażenia opinii na temat oczekiwanych przez ich firmy kompetencji, ale również możliwość oceny kompetencji posiadanych przez większość absolwentów ubiegających się o pracę w danej firmie. W obu przypadkach lista kompetencji była ta sama.

Spośród wymienionych w ankiecie 14 rodzajów kompetencji badani pracodawcy zdecydowanie najczęściej wskazywali na posiadanie przez absolwentów wiedzy ogólnej i ogólnozawodowej – ponad 43% wskazań oraz umiejętności używania narzędzi informatycznych – ponad 41% (tabela 5).

Tabela 5
Kompetencje posiadane przez absolwentów ubiegających się o pracę w badanych firmach

Rodzaj kompetencji	% wskazań ogółem (N = 612)	% wskazań na Mazowszu (N = 87)
Wiedza ogólna i ogólnozawodowa	43,1	41,4
Umiejętność używania narzędzi informatycznych	41,2	44,8
Wiedza kierunkowa	33,7	39,1
Znajomość języków obcych	27,6	39,1
Samodzielność	22,5	21,8
Umiejętność pracy zespołowej	21,1	28,7
Umiejętność nawiązywania kontaktów	20,3	23,0
Umiejętności zawodowe (w tym potwierdzone certyfikatami)	19,4	23,0
Umiejętność analitycznego myślenia	18,6	25,3
Kreatywność	17,0	25,3
Umiejętność rozwiązywania problemów	13,2	11,5
Umiejętność pracy pod presją czasu	8,8	10,3
Umiejętność kierowania zespołem	8,7	10,3
Umiejętności komunikacyjne (w tym umiejętność wystąpień)	7,4	14,9
Inne	1,0	1,1

Źródło: jak do tabeli 1.

Warto zwrócić uwagę, że w warunkach dużej konkurencji na rynku pracy oraz niedostosowania struktury kształcenia do zapotrzebowania gospodarki, potencjalnie w lepszej sytuacji są absolwenci mający dobre przygotowanie w zakresie wiedzy ogólnej

i ogólnozawodowej niż absolwenci z wiedzą wąskospecjalizacyjną. Ci pierwsi mogą uzyskać pracę w szerszej grupie pracodawców, a ewentualne braki w wiedzy fachowej uzupełnić na szkoleniach w miejscu pracy, na kursach lub studiach podyplomowych. W opinii co trzeciej badanej firmy absolwenci szkół wyższych dysponują wiedzą kierunkową, a w opinii przeszło co czwartej firmy – znają języki obce.

Takie kompetencje, jak: samodzielność, umiejętność pracy zespołowej, nawiązywania kontaktów, umiejętności zawodowe (w tym potwierdzone certyfikatami), umiejętność analitycznego myślenia oraz kreatywność dostrzegało u większości absolwentów ubiegających się o pracę w badanych firmach odpowiednio od 22,5% do 17% respondentów. Pracodawcy dość krytycznie oceniają kompetencje absolwentów w postaci umiejętności pracy pod presją czasu, umiejętności kierowania zespołem, jak i umiejętności komunikacyjnych. Każdą z tych kompetencji dostrzega u absolwentów niecałe 9% badanych.

Tabela 6

Ranking kompetencji posiadanych przez absolwentów szkół wyższych ubiegających się o pracę u badanych pracodawców

Rodzaj kompetencji	Pracodawcy ogółem	Pracodawcy z Mazowsza
Wiedza ogólna i ogólnozawodowa	1	2
Umiejętność używania narzędzi informatycznych	2	1
Wiedza kierunkowa	3	3-4
Znajomość języków obcych	4	3-4
Samodzielność	5	10
Umiejętność pracy zespołowej	6	5
Umiejętność nawiązywania kontaktów	7	8-9
Umiejętności zawodowe (w tym potwierdzone certyfikatami)	8	6-7
Umiejętność analitycznego myślenia	9	8-9
Kreatywność	10	6-7
Umiejętność rozwiązywania problemów	11	12
Umiejętność pracy pod presją czasu	12	13-14
Umiejętność kierowania zespołem	13	13-14
Umiejętności komunikacyjne (w tym umiejętność wystąpień)	14	11

Uwaga: kompetencje uszeregowano według % wskazań przez ogół pracodawców. Wyróżniono pozycję danej kompetencji różniącą się o co najmniej 3 miejsca w rankingu.

Źródło: jak do tabeli 1.

W aspekcie regionalnym widoczne rozbieżności w wynikach oceny poszczególnych kompetencji posiadanych przez absolwentów dotyczą głównie: znajomości języków obcych, umiejętności komunikacyjnych, kreatywności, znajomości wiedzy kierunkowej, umiejętności analitycznego myślenia, umiejętności zawodowych (w tym potwierdzonych dodatkowymi certyfikatami) oraz umiejętności pracy zespołowej. Te rodzaje kompetencji absolwentów wymienia większy odsetek pracodawców z badanych firm z Mazowsza niż z całego kraju. Konsekwencją powyższego są różnice w opiniach respondentów dotyczących stopnia ważności kompetencji posiadanych przez absolwentów szkół wyższych ubiegających się o przyjęcie do pracy w badanych firmach z regionu Mazowsza oraz w firmach ze wszystkich regionów kraju. Największe rozbieżności dotyczą takich kompetencji, jak: samodzielność (odpowiednio: 10 i 5 miejsce), kreatywność (6-7 i 10 miejsce), umiejętności komunikacyjne, w tym umiejętność wystąpień publicznych (11 miejsce na Mazowszu i 14 w skali kraju). Bardziej szczegółowe dane zawiera tabela 6.

Niedostosowanie kompetencji absolwentów w świetle opinii pracodawców

Porównanie opinii 612 badanych pracodawców, w tym 87 z regionu Mazowsza, na temat kompetencji oczekiwanych od absolwentów oraz kompetencji przez nich posiadanych jednoznacznie wskazuje na znaczące niedostosowanie kształcenia do wymagań gospodarki. Niedobór kompetencji, mierzony różnicą odsetka wskazań przez firmy kompetencji oczekiwanych i posiadanych przez absolwentów, dotyczy aż 12 spośród 14 kompetencji wymienionych w badaniu.

Największe niedostosowanie – niedobór kompetencji występuje w przypadku: umiejętności analitycznego myślenia, umiejętności rozwiązywania problemów, samodzielności, umiejętności pracy pod presją czasu i znajomości wiedzy kierunkowej, a najmniejsze – w zakresie znajomości języków obcych przez absolwentów.

Oczekiwania badanych pracodawców dotyczące umiejętności wykorzystywania narzędzi informatycznych przez absolwentów pokrywają się z tego typu umiejętnościami posiadanymi przez większość absolwentów aplikujących o zatrudnienie w danych firmach. W przypadku tylko jednej kompetencji, tj. wiedzy ogólnej i ogólnozawodowej występuje u absolwentów jej nadwyżka nad oczekiwaniami pracodawców (tabela 7).

Niedostosowanie kształcenia do wymagań rynku pracy znajduje także swój wyraz w opinii badanych firm z terenu Mazowsza (tabela 8). Niedobór oczekiwanych przez pracodawców kompetencji obejmuje 12 spośród 14 wymienionych w ankiecie. Największa luka kompetencyjna, czyli różnica między odsetkiem wskazań przez firmy kompetencji oczekiwanych i posiadanych przez absolwentów, dotyczy w kolejności: samodzielności, umiejętności analitycznego myślenia oraz umiejętności pracy pod presją czasu, natomiast najmniejsza – umiejętności używania narzędzi informatycznych.

Tabela 7

Porównanie odsetka wskazań kompetencji oczekiwanych przez badanych pracodawców z całego kraju oraz kompetencji posiadanych przez absolwentów po studiach

Rodzaj kompetencji*	Oczekiwane kompetencje przez ogół pracodawców	Posiadane kompetencje przez absolwentów	Różnica	
			niedobór kompetencji wyniesionych z uczelni	nadwyżka kompetencji wyniesionych z uczelni
Umiejętność analitycznego myślenia	48,4	18,6	29,8	–
Umiejętność rozwiązywania problemów	37,9	13,2	24,7	–
Samodzielność	55,4	22,5	22,9	–
Wiedza kierunkowa	53,4	33,7	19,7	–
Umiejętność pracy pod presją czasu	28,2	8,8	19,4	–
Kreatywność	35,8	17,0	18,8	–
Umiejętność pracy zespołowej	39,7	21,1	18,6	–
Umiejętności zawodowe (w tym potwierdzone certyfikatami)	35,8	19,4	16,4	–
Umiejętność kierowania zespołem	22,2	8,7	13,5	–
Umiejętność nawiązywania kontaktów	29,2	20,3	8,9	–
Umiejętności komunikacyjne (w tym umiejętność wystąpień)	12,4	7,4	5,0	–
Znajomość języków obcych	29,1	27,6	1,5	–
Umiejętność używania narzędzi informatycznych	41,2	41,2	–	0
Wiedza ogólna i ogólnozawodowa	25,5	43,1	–	17,6

Uwaga: kompetencje uszeregowano według odsetka niedoboru kompetencji.

Źródło: jak do tabeli 1.

Tabela 8

Porównanie odsetka wskazań kompetencji oczekiwanych przez badanych pracodawców z Mazowsza i kompetencji posiadanych przez absolwentów po studiach

Rodzaj kompetencji*	Oczekiwane kompetencje przez ogół pracodawców	Posiadane kompetencje przez absolwentów	Różnica	
			niedobór kompetencji wyniesionych z uczelni	nadwyżka kompetencji wyniesionych z uczelni
Samodzielność	52,9	21,8	31,1	–
Umiejętność analitycznego myślenia	51,7	25,3	26,4	–
Umiejętność pracy pod presją czasu	32,2	10,3	21,9	–
Umiejętności zawodowe (w tym potwierdzone dodatkowymi certyfikatami)	42,5	23,0	19,5	–
Umiejętność rozwiązywania problemów	39,1	11,5	17,6	–
Wiedza kierunkowa	56,3	39,1	17,2	–
Kreatywność	42,5	25,3	17,2	–
Umiejętność pracy zespołowej	42,5	28,7	13,8	–
Umiejętność kierowania zespołem	21,8	10,3	11,5	–
Umiejętność nawiązywania kontaktów	33,3	23,0	10,3	–
Umiejętności komunikacyjne (w tym umiejętność wystąpień publicznych)	24,1	14,9	9,2	–
Umiejętność używania narzędzi informatycznych	48,3	44,8	3,5	–
Znajomość języków obcych	32,2	39,1	–	6,9
Wiedza ogólna i ogólnozawodowa	24,1	41,4	–	17,3

Uwaga: kompetencje uszeregowano według odsetka niedoboru kompetencji.

Źródło: jak do tabeli 1.

Badani pracodawcy z Mazowsza, podobnie jak i z całego kraju, wskazali na nadwyżkę posiadanej przez absolwentów wiedzy ogólnej i ogólnozawodowej w stosunku do ich oczekiwań. W przypadku firm z województwa mazowieckiego pojawiła się też druga kompetencja o charakterze nadwyżkowym, a mianowicie znajomość języków obcych. To bardzo pozytywne zjawisko, mogące świadczyć zarówno o wysokiej randze ich nauczania

w programach kształcenia, rozszerzaniu oferty zajęć w językach obcych, jak i być efektem wzrostu umiędzynarodowienia studiów³, w tym wymiany zagranicznej studentów.

Pracodawcy o przewidywanym zatrudnieniu absolwentów szkół wyższych w latach 2012–2015

Spośród 612 badanych firm w ciągu najbliższych 4 lat zatrudnienie absolwentów szkół wyższych planuje 448 firm, tj. prawie 3/4 ogółu. Zdecydowanie największe zapotrzebowanie dotyczyć ma absolwentów studiów inżyniersko-technicznych. Ich zatrudnienie planuje ponad 43% badanych pracodawców (prawie 38% z Mazowsza). Na znaczący popyt ze strony gospodarki mogą też liczyć absolwenci kierunków ekonomicznych. Średnio co czwarta badana firma (na Mazowszu przeszło co trzecia firma) planuje bowiem zatrudnienie w latach 2012–2015 absolwentów z szeroko rozumianym wykształceniem ekonomicznym.

Tabela 9

Badane firmy o planowanym w latach 2012–2015 zatrudnieniu absolwentów szkół wyższych według ukończonego przez nich kierunku studiów

Grupa kierunków studiów	Ogółem (N = 612)		Mazowsze (N = 87)	
	liczba firm	%	liczba firm	%
Inżyniersko-techniczne	265	43,3	33	37,9
Ekonomiczne	150	24,5	30	34,5
Informatyczne	77	12,6	16	18,4
Prawa i administracji	38	6,2	10	11,5
Socjologia, psychologia	8	1,3	7	8,0
Filologie (różne specjalności)	4	0,7	–	–
Biologia i mikrobiologia	9	1,5	1	1,1
Kierunki z zakresu ochrony środowiska	34	5,6	2	2,3
Inne	25	4,1	5	5,7
Nie dotyczy, brak przewidywanego zatrudnienia absolwentów	164	26,8	21	24,1

Źródło: jak do tabeli 1.

³ Świadczy o tym m.in. wzrost liczby cudzoziemców w polskich uczelniach. Według danych GUS (*Szkoły wyższe...* 2011, s. 31) w roku akademickim 2010/2011 było ich 21,5 tys., tj. o ponad ¼ więcej niż w roku poprzednim i ponad czterokrotnie więcej niż w roku 1995/1996 (5,2 tys. osób). Mimo widocznej poprawy cudzoziemcy stanowią poniżej 1,2% ogółu studentów w Polsce, tj. kilkakrotnie mniej niż wynosi średnia dla krajów OECD: ponad 6% ogółu studentów; w Australii, Austrii, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii cudzoziemców wśród studentów jest ponad 14% (OECD 2010, s. 308–309).

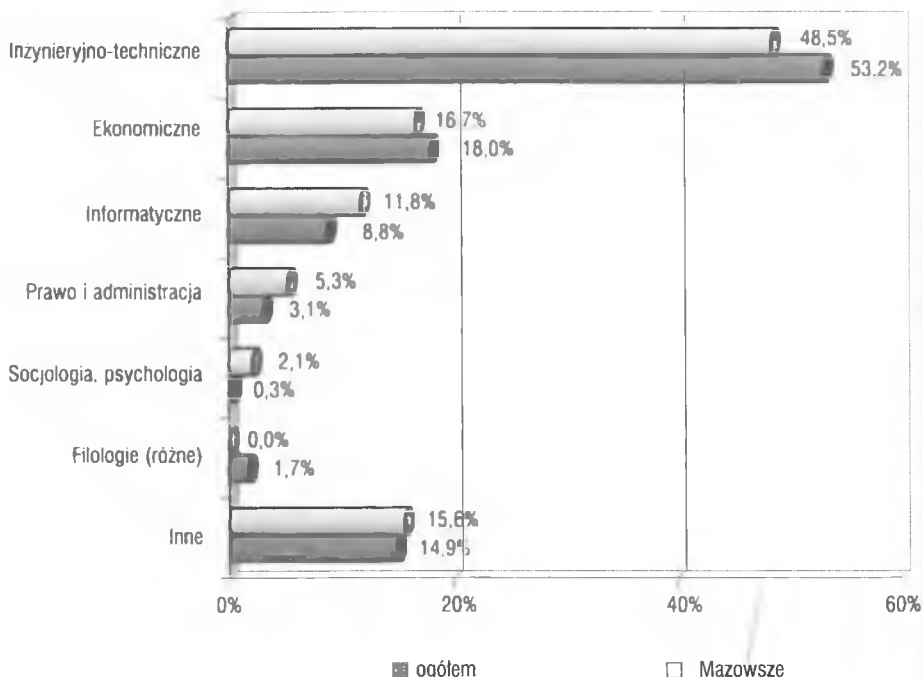
Na podstawie uzyskanych wyników badań można z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że w dobrej sytuacji w najbliższych czterech latach będą też absolwenci kierunków informatycznych – ich zatrudnienie deklaruje co ósmy badany pracodawca. Z kolei absolwenci prawa i administracji oraz absolwenci kierunków z zakresu ochrony środowiska mogą liczyć na zatrudnienie w ok. 6% badanych firm. Na Mazowszu zapotrzebowanie na absolwentów kierunków informatycznych oraz prawnych będzie relatywnie większe niż w innych regionach kraju.

W najbliższych kilku latach sytuacja na rynku pracy absolwentów takich kierunków studiów, jak socjologia, psychologia, filologia (różne jej specjalności) oraz biologia i mikrobiologia nie ulegnie raczej poprawie. Zatrudnienie absolwentów wymienionych kierunków deklaruje znikoma liczba badanych pracodawców. Nieco lepsze perspektywy są przed studentami i absolwentami kierunków z zakresu ochrony środowiska (tabela 9).

Na podstawie deklarowanej przez badane firmy planowanej liczby absolwentów do zatrudnienia w latach 2012–2015 opracowano strukturę potencjalnego popytu na absolwentów określonych grup kierunków studiów. Strukturę tę przedstawia rysunek 2.

Rysunek 2

Struktura planowanych przyjęć do pracy w badanych firmach w latach 2012–2015 absolwentów uczelni według grup kierunków studiów



Źródło: jak do tabeli 1.

W analizowanym okresie ponad połowę planowanej w badanych firmach do zatrudnienia liczby absolwentów szkół wyższych stanowią absolwenci kierunków inżynieryj-

no-technicznych. W przypadku pracodawców z województwa mazowieckiego – prawie co drugi przewidziany do zatrudnienia absolwent uczelni może mieć wykształcenie techniczne. Należy tu ponownie zaznaczyć, że deklarowany tak duży popyt na inżynierów po części związany jest z „produkcyjnym” charakterem większości badanych firm. W rzeczywistości będzie on mniejszy, ale i tak wyróżniający się na tle popytu na absolwentów innych grup kierunków studiów.

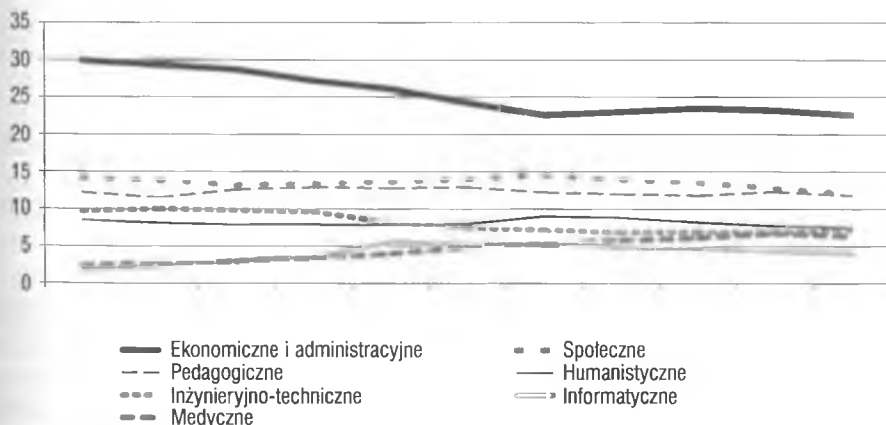
Drugą znaczącą grupę osób z wyższym wykształceniem, planowaną do zatrudnienia w badanych firmach do roku 2015, stanowią absolwenci kierunków ekonomicznych. Ich udział w strukturze planowanych przyjęć do pracy wynosi ok. 18% (bez względu na analizowany region).

Z badań wynika, że najbliższe cztery lata będą korzystne nie tylko dla absolwentów kierunków inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych, ale także dla absolwentów kierunków informatycznych. W badanych firmach blisko 10% ogółu absolwentów przewidzianych do zatrudnienia stanowią właśnie absolwenci kierunków informatycznych. Relatywnie niezłe perspektywy są jeszcze przed prawnikami. Ich udział w przewidywanej liczbie absolwentów do zatrudnienia w badanych firmach wynosi ponad 5%.

Warto odnotować, że struktura planowanych do zatrudnienia w latach 2012–2015 przez badane firmy absolwentów według ukończonego przez nich kierunku studiów w zdecydowany sposób odbiega od obecnej struktury kierunkowej kształcenia w Polsce. Dotyczy to przede wszystkim odsetka osób z grupy kierunków inżynieryjno-technicznych. Jakkolwiek dobór pracodawców do badania był celowy i w decydującym stopniu związany z przedsiębiorstwami objętymi badaniem koniunktury gospodarczej, to jednak nie uzasadnia to aż tak znacznych rozbieżności w tym zakresie. Z jednej strony gospodarka zgłasza bardzo duży realny popyt na absolwentów kierunków inżynieryjno-technicznych, a z drugiej – studenci w nadmiarze preferują i kończą nietechniczne kierunki studiów (rysunek 3).

Rysunek 3

Studenci wybranych grup kierunków studiów (zgodnie z ISCED'97) w latach 2000–2010;
w % ogółu studentów



W świetle obecnej struktury kierunkowej kształcenia w polskich uczelniach oraz opinii badanych pracodawców można jednoznacznie stwierdzić, że w najbliższych latach w dużym stopniu nie zostanie zaspokojone zapotrzebowanie gospodarki na absolwentów szeroko rozumianych kierunków inżynierino-technicznych i informatycznych.

Możliwości rozwoju i awansu u badanych pracodawców

Absolwenci szkół wyższych przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu się w danej firmie uwzględniają nie tylko warunki płacowe, ale także możliwości rozwoju zawodowego, jakie oferuje im ta firma. Z przeprowadzonych badań wynika, że absolwenci przyjęci do pracy w badanych firmach z Mazowsza i pozostałych regionów kraju mają duże możliwości rozwoju zawodowego. Najczęściej są to szkolenia i kursy organizowane na zewnątrz firmy i przez nią finansowane (ok. 55% wskazań) lub szkolenia wewnętrzne (46% ogółu odpowiedzi; 54% odpowiedzi na Mazowszu).

Tabela 10

Możliwości rozwoju zawodowego oferowane przez badane firmy zatrudnionym absolwentom szkół wyższych

Rodzaje możliwości rozwoju zawodowego	Ogółem (N = 612)		Mazowsze (N = 87)	
	liczba	%	liczba	%
Szkolenia, kursy zewnętrzne finansowane przez firmę	336	54,9	49	56,3
Szkolenia, kursy organizowane wewnątrz firmy	282	46,1	47	54,0
Refundowanie części/całości kosztów poniesionych przez pracownika na uzyskanie dodatkowych uprawnień i certyfikatów	233	38,1	35	40,2
Studia podyplomowe finansowane przez firmę	86	14,1	15	17,2
Staże krajowe (w tym w oddziałach firmy)	41	6,7	5	5,7
Staże zagraniczne (w tym w oddziałach firmy)	20	3,3	4	4,6
Inne	21	3,4	6	6,9

Źródło: jak do tabeli 1.

Warto podkreślić, że ponad 1/3 badanych firm deklarowała refundowanie części/całości kosztów poniesionych przez pracownika na uzyskanie dodatkowych uprawnień i certyfikatów. Co siódmy badany pracodawca finansował też pracownikom studia podyplomowe. Ponadto w dużych badanych firmach absolwenci szkół wyższych mogli liczyć na staże w oddziałach krajowych (6,7% ogółu odpowiedzi) lub oddziałach zagranicznych tych firm (3,3% odpowiedzi).

Zestaw wzorcowych kwalifikacji i kompetencji absolwenta szkoły wyższej

Zgodnie z celem projektu badawczego, jakim była diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza wchodzących na rynek, można – na podstawie opinii badanych pracodawców z tego regionu – zaproponować następujący model takiego zapotrzebowania:

A. Kwalifikacje absolwenta:

- dyplom/tytuł magistra (magistra inżyniera), poświadczający uzyskanie efektów kształcenia (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) właściwych dla drugiego stopnia studiów (lub jednolitych studiów magisterskich); atutem będzie dyplom zdobyty w uczelni publicznej, a także dodatkowe certyfikaty.

B. Kompetencje absolwenta:

B.1. Wiedza:

- kierunkowa wiedza fachowa; atutem będzie posiadanie wiedzy ogólnej i ogólnozawodowej.

B.2. Umiejętności:

- umiejętność analitycznego myślenia,
- umiejętność używania narzędzi informatycznych,
- umiejętność dostrzegania i rozwiązywania problemów,
- umiejętność kierowania zespołem,
- umiejętność samokształcenia,
- znajomość języków obcych (w tym biegła znajomość języka angielskiego).

B.3. Kompetencje osobiste:

- samodzielność,
- kreatywność (przedsiębiorczość),
- umiejętność pracy pod presją czasu,
- elastyczność i zdolność do adaptacji,
- zaangażowanie.

B.4. Kompetencje społeczne:

- umiejętność pracy w zespole,
- umiejętność nawiązywania kontaktów,
- umiejętność pracy w środowisku wielokulturowym.

Absolwent – „idealny” kandydat do pracy w badanych firmach – poza wymienionymi wyżej kwalifikacjami i kompetencjami, powinien również legitymować się pewnym doświadczeniem zdobytym w trakcie praktyk lub pracy zawodowej w okresie studiów (w niektórych zawodach dłuższa praktyka i kompetencje profesjonalne są niezbędne). Cenione przez pracodawców są też różnorodne formy dotychczasowej aktywności absolwenta, w tym m.in. praca w kołach naukowych, w samorządzie studenckim, organizacjach i klubach studenckich, sportowych, wolontariacie.

Należy podkreślić, że przedstawiony powyżej wzorzec zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwenta uczelni można w zasadzie uznać za zgodny z oczekiwaniami badanych pracodawców z całego kraju. Warto też pamiętać, że dziś firmy ze swoją działalnością na ogół wykraczają poza obszar własnego województwa,

podobnie jak i uczelnie stołeczne kształcą znaczący odsetek młodzieży na rzecz innych regionów kraju.

Podsumowanie i wnioski

Badanie przeprowadzone w 2011 roku przez Instytut Rozwoju Gospodarczego i Ośrodek Rozwoju Studiów Ekonomicznych SGH wśród ponad 600 pracodawców z całej Polski, w tym prawie 90 z województwa mazowieckiego, jednoznacznie wskazuje na coraz trudniejszą sytuację absolwentów szkół wyższych na rynku pracy. Wynika ona zarówno z umasowienia kształcenia na poziomie wyższym (i w konsekwencji corocznego napływu na rynek bardzo licznych populacji nowo promowanych absolwentów), jak też z uwarunkowań makroekonomicznych, w tym turbulencji na rynkach finansowych i niepewności w gospodarce, które nie pozostają bez wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wskazuje na ich niedostosowanie do oczekiwań pracodawców oraz na wyraźną rozbieżność między strukturą kierunkową kształcenia w polskich szkołach wyższych a strukturą kształcenia oczekiwaną przez gospodarkę. Poszukiwane przez pracodawców kompetencje absolwentów znacznie odbiegają od kompetencji przez nich posiadanych. Absolwenci z reguły są dobrze przygotowani w zakresie wiedzy ogólnej i ogólnozawodowej, dysponują dobrą znajomością języków obcych oraz mają umiejętność wykorzystywania narzędzi informatycznych. W miarę nieźle są również wyposażeni przez uczelnie w wiedzę kierunkową, jakkolwiek jest to wiedza bardziej teoretyczna niż stosowana. Z drugiej jednak strony większości absolwentów brakuje umiejętności: analitycznego myślenia, rozwiązywania problemów, pracy w zespole, pracy pod presją czasu, kreatywności, a także samodzielności. W tej sytuacji uczelnie powinny przede wszystkim zmienić metody kształcenia i kłaść nacisk na rozwijanie kompetencji transferowalnych, miękkich, w tym umiejętności samokształcenia. Kompetencje te nazywane są też ogólnymi lub kluczowymi⁴, gdyż nie odnoszą się do żadnego konkretnego zawodu, branży czy dziedziny gospodarki, natomiast wyraźnie sprzyjają zwiększeniu zatrudnialności (*employability*)⁵ i adaptacyjności absolwentów na rynku pracy. W trakcie realizacji zajęć objętych planem studiów więcej powinno być prac pisemnych, prac zespołowych, projektów i kejsów, które służą „upraktycznieniu” przekazywanej wiedzy. Wskazany jest poza tym wzrost wymagań egzaminacyjnych w celu podniesienia jakości kształcenia.

⁴ Zob. m.in.: Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE). W tym Zaleceniu za kompetencje kluczowe uznaje się te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. Są to: 1) porozumiewanie się w języku ojczystym; 2) porozumiewanie się w językach obcych; 3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne; 4) kompetencje informatyczne; 5) umiejętność uczenia się; 6) kompetencje społeczne i obywatelskie; 7) inicjatywność i przedsiębiorczość; 8) świadomość i ekspresja kulturalna.

⁵ Zdaniem P. Bieleckiego (2011, s. 37) „Konceptcja *employability*, czyli zestawu umiejętności umożliwiających absolwentowi znalezienie pracy, jej utrzymanie i dalszy rozwój zawodowy, w rozumieniu BUSINESSEUROPE [tj. konfederacji europejskich pracodawców prywatnych – S.M.] stanowi również kluczowy składnik misji szkół wyższych i jedno z podstawowych kryteriów oceny jakości dyplomów akademickich w uczelniach europejskich.

Opinie badanych przedstawicieli gospodarki dość jednoznacznie wskazują na duże i rosnące zapotrzebowanie na absolwentów kierunków inżynieryjno-technicznych. Tymczasem na tych kierunkach studiów kształci się nadal stosunkowo niewielki odsetek młodzieży. Można jednak oczekiwać, że realizowany od paru lat przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego program o nazwie „kierunki zamawiane”⁶, a zwłaszcza przywrócenie w 2010 roku matematyki na ogólnopolskim egzaminie maturalnym (jej brak na maturze od 1993 roku powszechnie ocenia się negatywnie) zmieni tę sytuację i wkrótce w widocznym stopniu wzrośnie zainteresowanie młodzieży studiami technicznymi.

Wydaje się, że przedstawione w artykule wybrane wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w znaczącej grupie pracodawców oddają istotę głównych problemów związanych z obecnym kształceniem na studiach wyższych. Część z tych opinii powinna być wzięta pod uwagę przy konstruowaniu nowych programów kształcenia na podstawie znalezionej ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego.

Literatura

Aktywność... 2012

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2011 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

Bielecki P. 2011

Kompetencje absolwentów studiów wyższych w świetle ogólnoeuropejskich badań CHEERS, REFLEX i TUNING, w: K. Jędralska, J. Bernais (red.): *Kompetencje absolwentów studiów ekonomicznych. Perspektywa nauki i biznesu*, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice.

Drogosz-Zabłocka E., Macioł S., Minkiewicz B., Moskalewicz-Ziółkowska E., Romanowska M. 2012

Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania, Politechnika Warszawska, Warszawa.

GUS 2011

This is Poland, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

Macioł S. 2011

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy w świetle wyników badań ankietowych wśród pracodawców w 2011 roku, raport z badania IRG SGH, ORSE SGH Warszawa.

⁶ Celem tego programu jest wykształcenie kilkudziesięciu tysięcy absolwentów kierunków strategicznych dla gospodarczego rozwoju Polski, tj. kierunków technicznych, informatycznych i matematycznych. W programie za strategiczne uznane zostały następujące kierunki studiów: 1) automatyka i robotyka, 2) biotechnologia, 3) budownictwo, 4) chemia, 5) energetyka, 6) fizyka/fizyka techniczna, 7) informatyka, 8) inżynieria materiałowa, 9) inżynieria środowiska, 10) matematyka, 11) mechanika i budowa maszyn, 12) mechatronika, 13) ochrona środowiska, 14) wzornictwo, 15) inżynieria chemiczna, 16) technologia chemiczna i procesowa, a także kierunki unikatowe, makrokierunki oraz studia międzykierunkowe z dziedziny nauk ścisłych. W IV edycji konkursu na kierunki zamawiane w roku akademickim 2012/2013 przeznaczono 200 mln złotych (por.: <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/kierunki-zamawiane/kierunki-zamawiane/artukul/200-mln-zl-na-kierunki-zamawiane-w-roku-akademickim-20122013/> [dostęp 08.03.2012]).

OECD 2010

Education at a Glance 2010: OECD Indicators, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.

Szkoły wyższe... 2011

Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.

Vassiliou A. 2011

Nowa strategia „Europa 2020”, „Forum Akademickie”, nr 11.