


Angelika Rogut

Uniwersytet Łódzki

Katedra Informatologii i Bibliologii

e-mail: angelika.rogut.98@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0001-1749-2094>

Absolwenci kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim* na rynku pracy

DOI: <https://doi.org/10.18778/0860-7435.36.01>

Abstrakt: Przedmiotem badań uczyniono sytuację absolwentów kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim* na rynku pracy. W literaturze przedmiotu istnieje luka w badaniach losów absolwentów studiów związanych z informatologią. Częściowo taki stan rzeczy usprawiedliwia fakt, iż badany kierunek na poziomie studiów magisterskich istnieje w ofercie Uniwersytetu Łódzkiego dopiero od roku 2018. Celem badań było poznanie i opis jak w rzeczywistości wyglądają losy osób po zakończeniu ścieżki edukacyjnej i wkroczeniu na rynek pracy. Do odpowiedzi na postawione pytania użyto metody sondażu diagnostycznego.

Łącznie udział w ankiecie wzięło trzynastu respondentów. Na podstawie badań sondażowych określono, jak przedstawia się sytuacja absolwentów na rynku pracy w temacie zatrudnienia i wynagradzania ich za pracę. Ponadto ustalono kwestie dotyczące aktywności zawodowej badanych: ich zadowolenia z obecnego miejsca pracy, również pod względem zarobkowym, ale również planów na przyszłość w kontekście ewentualnej jego zmiany, opisano też ich refleksje na temat kompetencji związanych z rynkiem pracy oraz procesu uzupełniania zdobytego wykształcenia (wiedzy i umiejętności), zidentyfikowano także czynniki motywujące do podjęcia pracy w danym miejscu oraz grupy zawodowe, w których znaleźli zatrudnienie.

Słowa kluczowe: rynek pracy, absolwenci, informatologia, kompetencje miękkie, kompetencje twarde, Uniwersytet Łódzki, Informatologia z biznesowym językiem angielskim

Wstęp

Obecnie rynek pracy zmienia się dynamicznie, jest to wpisane w jego naturę. Dlatego ważnym elementem dla osób, które są aktualnie lub będą dopiero wkraczać na rynek pracy, jest znajomość trendów, oferowanych możliwości oraz pojawiania się i zanikania poszczególnych zawodów. Interesowanie się tematami z zakresu zawodoznawstwa może przynieść pozytywne efekty już od etapu planowania ścieżki wykształcenia, aż po wkroczenie i czynny udział na rynku pracy.

Przedmiotem podjętych badań była sytuacja absolwentów *Informatologii z biznesowym językiem angielskim* [kierunku drugiego stopnia realizowanego w Katedrze Informatologii i Bibliologii Uniwersytetu Łódzkiego (dalej KLiB UŁ)] na rynku pracy. Zgodnie z obserwacjami autorki w literaturze przedmiotu brakuje odpowiednich badań dotyczących losów absolwentów studiów powiązanych z informatologią/zarządzaniem informacją. Artykuł ten ma dostarczać odpowiedzi na pojawiające się w związku z tą tematyką pytania.

Podstawowym zagadnieniem badawczym było pytanie, jak przedstawia się sytuacja związana z rynkiem pracy wśród absolwentów kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim*. By w pełni tę kwestię omówić, zdecydowano się postawić dodatkowe pytania szczegółowe: jaki stosunek mają absolwenci do ukończonych studiów magisterskich, jakie kompetencje według nich zwiększają szanse pracownika na rynku pracy, jak pewnie, ze względu na swoje kompetencje, czuli się, wchodząc na rynek pracy, jak wielu z nich jest aktywnych zawodowo, jaki procent absolwentów podjęło pracę zgodną ze swoim wykształceniem, w jakim czasie od zakończenia studiów podjęli pracę, w których grupach zawodowych znaleźli zatrudnienie, jakie mają/mieli plany w związku z przyszłym zatrudnieniem, jakie czynniki najbardziej ich motywują podczas wyboru miejsca pracy, jak przedstawia się ich sytuacja finansowa w odniesieniu do miejsca pracy, czy wśród absolwentów byli tacy, którzy podejmowali inne ścieżki kształcenia w czasie trwania studiów magisterskich, w końcu w jaki sposób kształcą się po zakończeniu studiów magisterskich.

Założenia metodologiczne i organizacja badań

Powodem, dla którego zdecydowano się na podjęcie badań w tym zakresie, był fakt, że wspomniany kierunek kształcenia został wprowadzony do oferty studiów UŁ w roku 2018 i od tego czasu już dwa roczniki „opuścili mury” Uczelni. Ciekawe było zatem, jak radzą sobie jego przedstawiciele na rynku pracy.

Celem badań była weryfikacja własnych spostrzeżeń autorki w zakresie możliwości zatrudnienia po ukończonych studiach z rzeczywistością. Temu służyło poznanie osobistych doświadczeń absolwentów dotyczących rynku pracy. Ich sytuację zawodową postanowiono rozpatrzyć w różnych obszarach, z których za

najważniejsze uznano: pracę, wykształcenie, kompetencje zawodowe i finanse (wynagrodzenie za pracę).

Uznano, że w planowanych badaniach, ze względu na potencjalne trudności w dotarciu do absolwentów, lepsza będzie technika ankiety niż wywiadu. Metoda sondażu w formie elektronicznej jest ekonomiczna i zdecydowanie dawała największą gwarancję dotarcia do potencjalnych absolwentów kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim*. Narzędzie, którego użyto w badaniu w postaci kwestionariusza anonimowej ankiety, składało się z trzydziestu pytań podzielonych na pięć sekcji. Pierwsza z nich, „Metryczka”, zawierała trzy pytania o charakterze zamkniętym, pomagające uzyskać informacje o: płci, miejscu zamieszkania i roku ukończenia studiów magisterskich respondentów. W sekcji „Praca” zawarto jedenaście pytań, których celem było zgromadzenie informacji o: aktywności zawodowej, klasyfikacji wykonywanego zawodu, zmianie miejsca pracy, czynnikach, które decydują o wyborze miejsca pracy itp. Następnym segmentem, „Wykształcenie”, składał się z dziewięciu pytań dotyczących ścieżki edukacyjnej, udziału w kursach i szkoleniach oraz zadowolenia z ukończonych przez respondentów studiów magisterskich. Przedostatnia z sekcji to „Kompetencje”. Zawarte w niej cztery pytania sformułowano, aby ustalić stosunek absolwentów do kompetencji miękkich. Ostatni segment, „Wynagrodzenie”, dotyczący kwestii finansowych, zawierał trzy pytania nawiązujące do wynagrodzeń absolwentów. Odpowiedź na nie była obowiązkowa, zważywszy na wrażliwość danych.

Badaniem objęte zostały osoby, które uzyskały tytuł magisterski w KLiB i miały tytuł absolwenta. Ze względu na to, że studia informatologiczne w UŁ są prowadzone od 2018 roku, badanie dotyczyło osób, które ukończyły studia w roku 2020 oraz 2021. Z uzyskanych informacji wynikało, że w 2020 roku pracę dyplomową obroniło 9 osób, a rok później – 21. Populacja wyniosła zatem 30 absolwentów. Po obliczeniu próby badawczej, minimalna liczba absolwentów, którzy powinni wziąć udział w badaniu, wyniosła 28.

Przed rozpoczęciem badania postanowiono wysłać wiadomości do absolwentów z prośbą o zgodę na wzięcie w nim udziału. Z racji tego, że nie mieli już oni dostępu do skrzynek mailowych należących do uniwersytetu, wybrano alternatywne drogi kontaktu. Pierwszą z nich było pozyskanie prywatnych maili absolwentów, drugi sposób komunikacji był możliwy poprzez portal Facebook. Wielokrotnie podejmowano próby kontaktu, pierwsza z nich miała miejsce 7 grudnia 2020 roku, kolejne: 27 stycznia 2021 roku oraz 28 października 2021 roku. Ostatecznie 14 grudnia 2021 roku rozpoczęto badanie – link do internetowego kwestionariusza ankiet został przesłany do osób, które wyraziły na nie zgodę. Ostatnią próbę kontaktu podjęto 13 stycznia 2022 roku poprzez przesłanie do absolwentów wiadomości prywatnych na portalu Facebook.

W badaniu wzięło udział trzynastu absolwentów studiów magisterskich *Informatologia z biznesowym językiem angielskim*. Stanowiło to 43% populacji.

Pozwoliło to stwierdzić, że przy wielkości frakcji 0,5 oraz błędzie maksymalnym 5%, poziom ufności wyniósł 36%. Nie jest to więc próba reprezentatywna. Planowano zebrać znacznie więcej wypełnionych kwestionariuszy ankiet. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę jak trudno jest dotrzeć do przedstawicieli zdefiniowanej we wprowadzeniu populacji i jednocześnie zachęcić ich do wzięcia udziału w badaniach, warto przyrzeć się zgromadzonym wynikom.

Analiza i interpretacja wyników badań

Wśród respondentów, którzy wzięli udział w badaniu, 77%, czyli dziesięć osób, to kobiety. Pozostałe trzy osoby – 23% – to mężczyźni. W badanej zbiorowości 62% osób zadeklarowało, że mieszka w mieście powyżej 500 tys. mieszkańców. Zdecydowanie mniej ankietowanych zaznaczyło opcje miast 150–500 tys. mieszkańców oraz 50–150 tys. mieszkańców – po 15%. Na wsi mieszkało 8% ankietowanych. Żaden z respondentów nie żył natomiast w mieście do 50 tys. osób. Z ankiety wynikało, że siedmiu respondentów (54% w stosunku do całej próby – trzynaście osób) ukończyło studia w roku 2020. Kolejnych sześć osób (46%) dyplom uzyskało w roku 2021.

Studia

Pierwsze ze szczegółowych pytań badawczych brzmiało: „Jaki stosunek mają absolwenci do ukończonych studiów magisterskich?”. Na początku starano się określić stopień wartości ukończonych studiów magisterskich dla respondentów. Bazując na swoich doświadczeniach, wskazywali ich istotność w czterech określonych przypadkach:

- poszukiwaniu pracy,
- rozwoju kariery zawodowej,
- rozwoju kompetencji miękkich,
- rozwoju kompetencji twardych (por. tabela 1).

Pierwsza z opcji podlegających ocenie w pytaniu ankietowym, czyli „poszukiwanie pracy”, uzyskała najwięcej opinii „raczej wartościowe” – wybrało ją 69% badanych, czyli 9 osób. 8% określiło wartość studiów pod względem nabytych kompetencji w zakresie poszukiwania pracy jako „raczej bezwartościowe”. Pozostali absolwenci, czyli 23%, nie udzielili odpowiedzi wartościującej, zaznaczając opcję „trudno powiedzieć”.

Kolejne pytanie dotyczyło rozwoju kariery zawodowej. Najwięcej osób, 46%, nie nadało jej stopnia wartościującego, wybierając opcję „trudno powiedzieć”. Dla kolejnych 38% respondentów studia magisterskie były „raczej wartościowe” w budowaniu kariery zawodowej, natomiast 15% z nich stwierdziło, że były „wartościowe”.

Spośród absolwentów 62% pytanym, stwierdziło, że odbyte studia były „raczej wartościowe” w kontekście rozwoju kompetencji miękkich. Po 15% uzyskały opinie „wartościowe” oraz „trudno powiedzieć”. Opcja „raczej bezwartościowe” została wybrana przez 8% spośród badanych.

Ostatnia z opcji podlegająca wartościowaniu to rozwój kompetencji twardych. Opcja ta zdobyła najwięcej opinii „raczej wartościowe” – wybrana została przez 38% ankietowanych. Kolejne 31% z nich wybrało ocenę „wartościowe”. Opcja „trudno powiedzieć” została wybrana przez 15% respondentów. Natomiast po 8% zyskały odpowiedzi o najmniejszej wartości – „raczej bezwartościowe” i „bezwartościowe”.

Według opracowanych wyników absolwenci w większości docenili wartość ukończonych studiów magisterskich: uzyskano 69% odpowiedzi pozytywnych w kategorii przydatność studiów w poszukiwaniu pracy, 53% w rozwoju kompetencji zawodowych, 77% w rozwoju kompetencji miękkich i 69% – twardych. W wielu przypadkach natomiast ankietowani wstrzymywali się od udzielenia odpowiedzi wartościującej, wybierając opcję „trudno powiedzieć”. Może wynikać to z faktu, że badane osoby dopiero niedawno wkroczyły na rynek pracy, w związku z czym są na początku swojej drogi w gromadzeniu doświadczenia i w konfrontowaniu wyuczonych umiejętności z codzienną pracą zawodową. Zatem nie w każdym przypadku można było jednoznacznie określić, jak wartościowe były ukończone studia magisterskie – jest na to po prostu za wcześnie.

Tabela 1. Stopień wartości ukończonych studiów magisterskich w opinii respondentów (n=13)

Studia przydatne w:	Odpowiedzi respondentów	Wartościowe	Raczej wartościowe	Raczej bezwartościowe	Bezwartościowe	Trudno powiedzieć
poszukiwaniu pracy	Liczba	0	9	1	0	3
	Procent	0%	69%	8%	0%	23%
rozwoju kariery zawodowej	Liczba	2	5	0	0	6
	Procent	15%	38%	0%	0%	46%
rozwoju kompetencji miękkich	Liczba	2	8	1	0	2
	Procent	15%	62%	8%	0%	15%

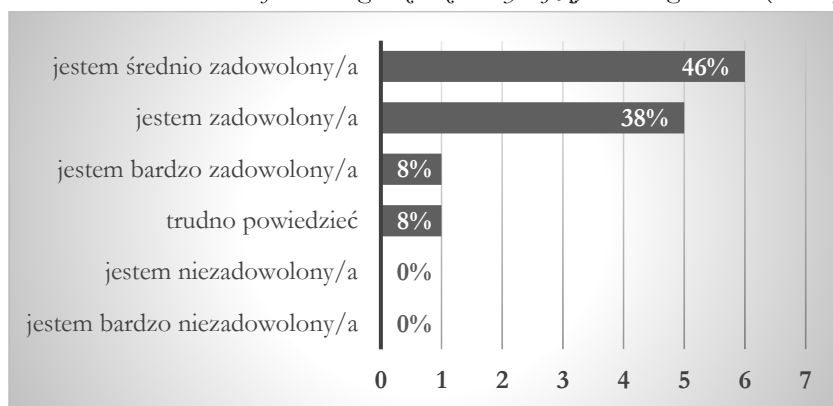
Tabela 1. (cd.)

Studia przydatne w:	Odpowiedzi respondentów	Wartościowe	Raczej wartościowe	Raczej bezwartościowe	Bezwartościowe	Trudno powiedzieć
rozwoju kompetencji twardych (np. obsługi programów komputerowych itp.)	Liczba	4	5	1	1	2
	Procent	31%	38%	8%	8%	15%

Źródło: badania własne

Celem kolejnego z pytań ankietowych było określenie stopnia ogólnego zadowolenia z ukończonych w KiB UŁ studiów magisterskich.

Wykres 1. Stopień zadowolenia absolwentów z ukończonych studiów magisterskich na kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim* (n=13)¹



Źródło: badania własne

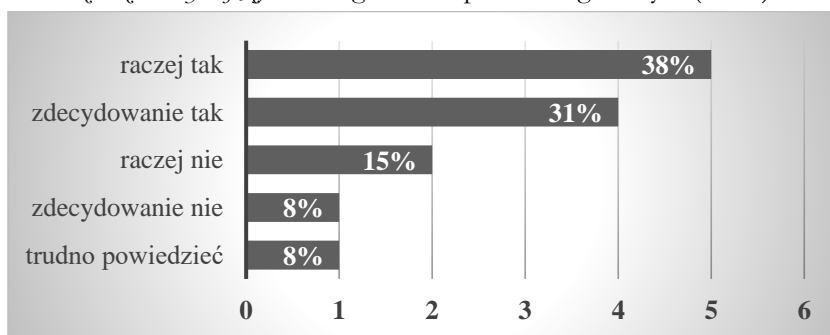
Najwięcej osób biorących udział w ankiecie wybrało opcję świadczącą, że ich zadowolenie z ukończonych studiów magisterskich jest na średnim poziomie – było to 46%, czyli sześć osób (por. wykres 1). Niewiele mniej, czyli 38%, stwierdziło, że są zadowoleni, a 8% ankietowanych opowiedziało się za opcją, że są w pełni zadowoleni. Kolejne 8% osób wybrało opcję „trudno powiedzieć”. Żaden z ankietowanych nie wyraził swojego niezadowolenia z ukończonych studiów. Prawie wszystkie osoby, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie (92%), wyraziły swoje zadowolenie w tej kwestii.

¹ Odsetki na wszystkich wykresach zaokrąglono do pełnych jednostek.

W następnym pytaniu sondażowym respondenci zostali poproszeni o określenie, czy gdyby zaistniała możliwość wyboru studiów magisterskich jeszcze jeden raz, to czy zdecydowaliby się ponownie na *Informatologię z biznesowym językiem angielskim*, ewentualnie czy byłoby w stanie polecić je innym ludziom (por. wykres 2).

Pięcioro ankietowanych (38%) zdecydowało, że raczej wybraliby ponownie lub polecili komuś innemu studia magisterskie w KLiB UŁ. Niewiele mniej (31%) wybrało opcję „zdecydowanie tak”. Dwie z ankietowanych osób (15%) raczej nie zdecydowałoby się na ponowną rekrutację/nie poleciliby jej innym osobom, jedynie 8% wybrało opcję „zdecydowanie nie”. Niecałe 10% respondentów nie wyraziło swojej opinii, udzielając odpowiedzi „trudno powiedzieć”. A zatem pozytywną opinię wyraziło łącznie 69% byłych studentów.

Wykres 2. Chęć ponownego wyboru studiów na kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim* i polecenia go innym (n=13)

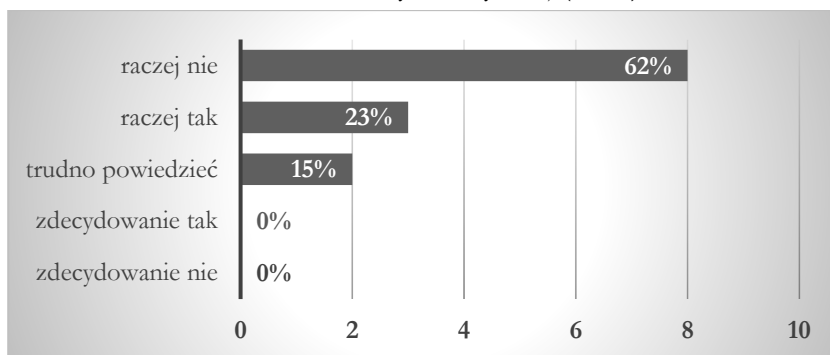


Źródło: badania własne

W kolejnych dwóch pytaniach ankietowych absolwenci zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie, czy ukończone studia magisterskie przygotowały ich teoretycznie i praktycznie do pracy zawodowej.

Według 62% badanych studia informatologiczne raczej nie przygotowały ich w obszarze wiedzy teoretycznej. Przeciwniej odpowiedzi udzieliło 23% respondentów, wybierając opcję „raczej tak”. Dwoje ankietowanych zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć” (por. wykres 3).

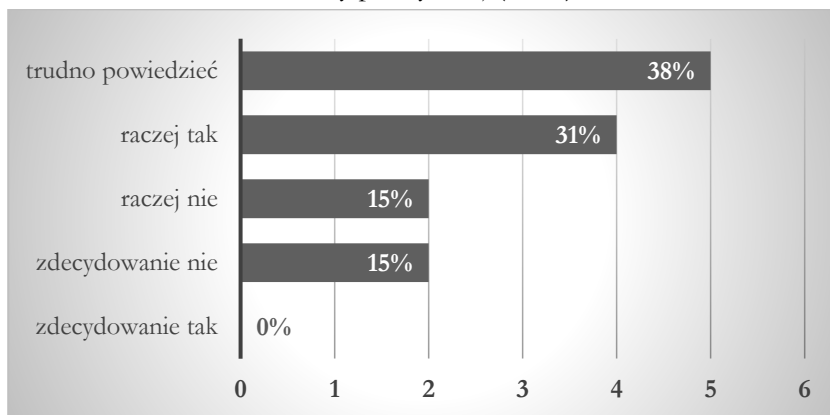
Wykres 3. Przygotowanie absolwentów kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim* do pracy zawodowej w zakresie wiedzy teoretycznej (n=13)



Źródło: badania własne

W kwestii przygotowania praktycznego pięć spośród trzynastu osób (38%) nie zdecydowało się na udzielenie konkretnej odpowiedzi, wybierając opcję „trudno powiedzieć”. Kolejne cztery osoby, 31%, stwierdziły, że odbyte studia raczej przygotowały ich w zakresie wiedzy praktycznej. Po 15% zyskały odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie” (por. wykres 4).

Wykres 4. Przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej w zakresie wiedzy praktycznej (n=13)



Źródło: badania własne

Odpowiadając na pierwsze z pytań badawczych, można stwierdzić, że prawie wszystkie osoby (92%) wyraziły swoje zadowolenie ze studiów. Uzyskano 69% odpowiedzi pozytywnych w kategorii przydatność studiów w poszukiwaniu pracy, 53% w rozwoju kompetencji zawodowych, 77% w rozwoju kompetencji miękkich i 69% – twardych; 69% byłych studentów wybrałoby kierunek swoich

studiów ponownie. Jednocześnie większość nie potwierdziła roli studiów w przygotowaniu ich do pracy od strony teoretycznej (62%), ale już zdecydowanie mniej od strony praktycznej (30%).

Kompetencje zawodowe a rynek pracy

Drugie ze szczegółowych pytań badawczych zawartych w badaniu brzmiało „Jakie kompetencje według absolwentów zwiększają szanse pracownika na rynku pracy?”.

Jedno z sondażowych pytań składało się z listy dwunastu opcji do wyboru, mogących potencjalnie pomóc w zwiększeniu szansy otrzymania posady. Respondenci zobligowani byli do określenia stopnia ich ważności (od nieważne do bardzo ważne w skali pięciostopniowej) na podstawie własnych doświadczeń. Pierwszym elementem znajdującym się na liście było wykształcenie wyższe (por. tabela 2). Większość (54%), czyli siedem osób, określiła, że jest „ważne”. Kolejne trzy osoby, 23%, wybrały opcję „bardzo ważne”, oraz „średnio ważne” – 15%. Dobrze przygotowane CV okazało się bardzo ważne dla dziewięciu respondentów, czyli 69%. Dwoje absolwentów (15%) nadało temu elementowi rangę „średnio ważne”. Po 8% znalazło się przy opcjach „mało ważne” oraz „ważne”. Znajomość co najmniej jednego języka obcego uzyskała najwięcej punktów procentowych (62%) w randze „bardzo ważne”, kolejne 23% określiło wartość jako „ważne”. 15% uzyskała opcja „średnio ważne”. Czwarty z elementów dotyczył chęci kształcenia na kolejnych studiach; 54% badanych uznało, że element ten jest „średnio ważny”. Po 15% znalazło się przy rangach „ważne”, „mało ważne” oraz „nieważne”. Piąta z opcji dostępnych na liście dotyczyła również chęci dalszego kształcenia, tym razem jednak korzystając z kursów i szkoleń. Uzyskała ona wagę „ważne” dla 54% ankietowanych. Pozostałe głosy rozłożyły się po 23% pomiędzy rangi „bardzo ważne” oraz „średnio ważne”. Samokształcenie uzyskało wartość „bardzo ważne” dla znacznej liczby byłych studentów – zadeklarowało tak 38% osób biorących udział w badaniu. Rangi „ważne” oraz „średnio ważne” uzyskały po 31% głosów. Nawiązane kontakty zawodowo-biznesowe przez 38% respondentów zostały uznane za „średnio ważne”; 31% z nich stwierdziło, że element ten jest „ważny”, kolejne 31%, że „bardzo ważny”. Ósmy z elementów – profile na portalach społecznościowych (LinkedIn itp.) – został uznany za „średnio ważny” przez 38% respondentów; 31% z nich nadało mu rangę „ważne”, kolejne 15% „bardzo ważne”. Po 8% głosów znalazło się przy opcjach „mało ważne” oraz „nieważne”. Odbyte szkolenia/kursy uzyskały najwięcej punktów procentowych (54%) w wadze „ważne”, kolejne 23% w randze „bardzo ważne”; 15% uzyskała opcja „średnio ważne”. Pozostałe 8% osób uznało ten element za nieważny. Dziesiątym elementem znajdującym się na liście były odbyte praktyki/staże; 38%, czyli siedem osób, nadało mu wagę „średnio ważne”. Kolejne cztery osoby (31%) wybrały opcję „bardzo ważne”,

„średnio ważne” – 23% oraz „nieważne” – 8%. Przedostatni z elementów – doświadczenie zawodowe – najczęściej punktów procentowych uzyskał w opcji „bardzo ważne” – 46%; 38% ankietowanych zadeklarowało, że ten element jest dla nich „ważny”, pozostałe 15% „średnio ważny”. Ostatnim elementem, były zdolności adaptacyjne/dostosowanie się do zmian. Ponad połowa osób (54%) przyznała mu rangę „bardzo ważne”; 23% osób zaznaczyło opcję „średnio ważne”, 15% – „ważne”. Pozostałe 8% uznało ten element za mało ważny.

Tabela 2. Elementy zwiększające szanse pracownika na rynku pracy (n=13)

Elementy mogące zwiększyć szanse pracownika na rynku pracy	Odpowiedzi respondentów	Nieważne	Mało ważne	Średnio ważne	Ważne	Bardzo ważne
Wykształcenie wyższe	Liczba	1	0	2	7	3
	Procent	8%	0%	15%	54%	23%
Dobrze przygotowane CV	Liczba	0	1	2	1	9
	Procent	0%	8%	15%	8%	69%
Znajomość co najmniej jednego języka obcego	Liczba	0	0	2	3	8
	Procent	0%	0%	15%	23%	62%
Chęć dalszego kształcenia na studiach wyższych stacjonarnie lub podyplomowo	Liczba	2	2	7	2	0
	Procent	15%	15%	54%	15%	0%
Chęć dalszego kształcenia na kursach/szkoleniach	Liczba	0	0	3	7	3
	Procent	0%	0%	23%	54%	23%
Samokształcenie	Liczba	0	0	4	4	5
	Procent	0%	0%	31%	31%	38%
Nawiązane kontakty zawodowo-biznesowe	Liczba	0	0	5	4	4
	Procent	0%	0%	38%	31%	31%
Profile na portalach społecznościowych (LinkedIn itp.)	Liczba	1	1	5	4	2
	Procent	8%	8%	38%	31%	15%
Odbyte szkolenia/kursy	Liczba	1	0	2	7	3
	Procent	8%	0%	15%	54%	23%
Odbyte praktyki/staże	Liczba	1	0	3	5	4
	Procent	8%	0%	23%	38%	31%
Doświadczenie zawodowe	Liczba	0	0	2	5	6
	Procent	0%	0%	15%	38%	46%
Zdolności adaptacyjne/dostosowania się do zmian	Liczba	0	1	3	2	7
	Procent	0%	8%	23%	15%	54%

Źródło: badania własne

Absolwenci, rozpoczynając swoją karierę zawodową i zdobywając pierwsze doświadczenia, mogą już zaobserwować i stwierdzić, które z wymienionych opcji mogą realnie wpłynąć na ich dalszy rozwój. W tabeli 2 najwyższe wyniki procentowe w poszczególnych elementach z listy zostały zaznaczone kolorem czerwonym. Dzięki temu widać, że wszystkie przedstawione tam elementy mają, zdaniem rozpoczynających karierę zawodową młodych absolwentów kierunku, realny wpływ na zwiększenie szans pracownika na rynku pracy. Najwyższy procent głosów znajduje się zawsze w którejś z trzech kolumn świadczących o wysokiej wadze elementu – „średnio ważne”, „ważne” oraz „bardzo ważne”. Najwięcej osób – około 85% uznało za ważne lub bardzo ważne doświadczenie zawodowe oraz znajomość języka obcego; po 77% przyznało znaczenie (bardzo ważne i ważne) wykształceniu, dobrze opracowanemu CV, gotowości do doksztalcania i odbytym szkoleniom. Większość absolwentów kierunku uważała również (po 69%), że dużą rolę na rynku pracy mają zdolności adaptacyjne i gotowość do samokształcenia.

Absolwenci wskazali także stopień ważności poszczególnych kompetencji miękkich na rynku pracy (zob. tabela 3). Elementy przedstawione w tabeli zostały ustalone na podstawie dwóch źródeł. Pierwszym z nich była publikacja *Kompetencje XXI wieku*, gdzie zamieszczona została tabela agregująca różne modele kompetencji (Lamri 2021, s. 126–127). Drugie źródło to plik tekstowy *Opis kierunku* zamieszczony na stronie KLiB (Opis kierunku, [online]). Na ich podstawie autorka przeanalizowała i wyselekcjonowała siedemnaście kompetencji miękkich, które zaprezentowane zostały następnie w ankiecie.

Piętnaście spośród wszystkich pozycji w tabeli zdobyło najwięcej punktów procentowych w randze „bardzo ważne”. Wyjątkiem były dwa elementy – przedsiębiorczość uzyskała najwyższy wynik (46%) w kategorii „ważne”, natomiast w przypadku kreatywności wagi „bardzo ważna”, „ważna” oraz „raczej ważna” uzyskały po 31%. Według respondentów najważniejszą kompetencją miękką z punktu widzenia rynku pracy okazała się być terminowość – głos oddało na nią 92% respondentów, czyli dwanaście osób. Kolejną kluczową według respondentów kompetencją została odpowiedzialność – 85%. Następne bazowe umiejętności, które uzyskały po 77% głosów to komunikacja, odporność na stres i organizacja pracy. Po 69% absolwentów wybrało jako bardzo ważne kompetencje samodzielność oraz zarządzanie czasem. Elastyczność/zdolność adaptacji, produktywność oraz systematyczność uzyskały po 62% w randze „bardzo ważne”. Następnie po 54% znalazło się przy kooperacji i pracy zespołowej, kulturze osobistej oraz rozwiązywaniu problemów. Spośród pozostałych kompetencji dokładność uzyskała 46% w kategorii „bardzo ważne”, natomiast krytyczne myślenie – 38%.

Tabela 3. Kompetencje miękkie istotne dla absolwentów kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim* z punktu widzenia rynku pracy (n=13)

Kompetencje miękkie	Odpowiedzi respondentów	Bardzo ważna	Ważna	Raczej ważna	Mało ważna	Nie-ważna	Trudno powiedzieć
Dokładność	Liczba	6	4	1	2	0	0
	Procent	46%	31%	8%	15%	0%	0%
Elastyczność /zdolność adaptacji	Liczba	8	5	0	0	0	0
	Procent	62%	38%	0%	0%	0%	0%
Komunikacja	Liczba	10	3	0	0	0	0
	Procent	77%	23%	0%	0%	0%	0%
Kooperacja i praca zespołowa	Liczba	7	5	0	1	0	0
	Procent	54%	38%	0%	8%	0%	0%
Kreatywność	Liczba	4	4	4	1	0	0
	Procent	31%	31%	31%	8%	0%	0%
Krytyczne myślenie	Liczba	5	4	4	0	0	0
	Procent	38%	31%	31%	0%	0%	0%
Kultura osobista	Liczba	7	4	2	0	0	0
	Procent	54%	31%	15%	0%	0%	0%
Odporność na stres	Liczba	10	2	1	0	0	0
	Procent	77%	15%	8%	0%	0%	0%
Odpowiedzialność	Liczba	11	1	1	0	0	0
	Procent	85%	8%	8%	0%	0%	0%
Organizacja pracy	Liczba	10	1	2	0	0	0
	Procent	77%	8%	15%	0%	0%	0%
Produktywność	Liczba	8	4	1	0	0	0
	Procent	62%	31%	8%	0%	0%	0%
Przedsiębiorczość	Liczba	2	6	4	0	0	1
	Procent	15%	46%	31%	0%	0%	8%
Rozwiązywanie problemów	Liczba	7	6	0	0	0	0
	Procent	54%	46%	0%	0%	0%	0%
Samodzielność	Liczba	9	2	1	1	0	0
	Procent	69%	15%	8%	8%	0%	0%
Systematyczność	Liczba	8	2	2	0	0	1
	Procent	62%	15%	15%	0%	0%	8%
Terminowość	Liczba	12	1	0	0	0	0
	Procent	92%	8%	0%	0%	0%	0%
Zarządzanie czasem	Liczba	9	3	1	0	0	0
	Procent	69%	23%	8%	0%	0%	0%

Źródło: badania własne

Wszystkie wymienione w badaniu kompetencje miękkie okazały się dla badanych istotne. Bazując na swoich doświadczeniach związanych z rynkiem pracy absolwenci potwierdzili jedynie swoimi odpowiedziami, jak ważne są i jak wiele uwagi przywiązywanej jest obecnie do ich rozwoju. Świadomość fundamentalności kompetencji miękkich na obecnym rynku pracy może w znacznym stopniu pomóc im w rozwoju swoich kwalifikacji i podniesienia atrakcyjności dla potencjalnych pracodawców.

W kolejnym pytaniu ankietowym, postanowiono pogłębić tematykę kompetencji miękkich. Respondenci zostali poproszeni o wymienienie trzech najważniejszych ich zdaniem kompetencji miękkich, które są kluczowe podczas poszukiwania pracy. Odpowiedzi ankietowe zostały usystematyzowane w tabeli 4. Dla większej przejrzystości danych postanowiono je następnie sklasyfikować.

Tabela 4. Zestawienie trzech najważniejszych według respondentów kompetencji miękkich (n=13)

Respondent	Najważniejsze kompetencje miękkie
1	organizacja pracy
	kultura osobista
	zarządzanie czasem
2	komunikacja
	otwarty umysł
	umiejętność dostosowania się do rozmówcy lub otoczenia
3	krytyczne myślenie
	systematyczność
	zarządzanie czasem
4	komunikacja
	odpowiedzialność
	kultura osobista
5	duża motywacja do pracy
	dobre zarządzanie czasem i organizacja pracy
	odporność na stres
6	kultura osobista
	komunikacja
	odporność na stres
7	komunikacja
	systematyczność
	organizacja

Tabela 4. (cd.)

Respondent	Najważniejsze kompetencje miękkie
8	samodzielność
	łatwość w nawiązywaniu kontaktów
	elastyczność
9	systematyczność
	organizacja pracy
	odporność na stres
10	komunikatywność
	kreatywność
	kultura osobista
11	odporność na stres związany z poszukiwaniem pracy
	motywacja
	dyscyplina
12	elastyczność
	zarządzanie
	komunikacja
	kultura osobista
13	umiejętność pracy pod presją czasu
	komunikacja
	samodzielność

Źródło: badania własne

Absolwenci jako najważniejszą ich zdaniem kompetencję, kluczową podczas poszukiwania pracy, wymieniali umiejętność komunikacji. Dziewięciu respondentów, czyli 69%, wymieniło ją w swoich odpowiedziach. Niewiele mniej, bo dla 62% absolwentów, jedną z najważniejszych kompetencji okazało się zarządzanie czasem. Kolejnych 38% opiniodawców wymieniło kulturę osobistą. Odporność na stres pojawiła się u 38% absolwentów. W 23% przypadków pojawiały się kompetencje takie jak kreatywność oraz systematyczność. Oprócz tego w odpowiedziach respondenci wymienili: motywację do pracy – 15%, samodzielność – 15%, elastyczność – 15% oraz odpowiedzialność – 8% (por. wykres 5).

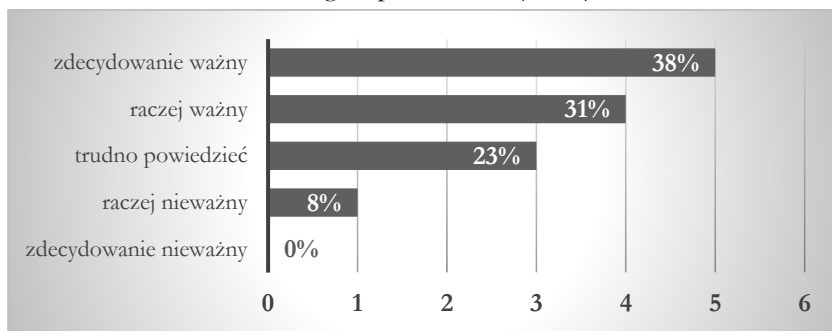
Wykres 5. Najważniejsze według absolwentów kompetencje miękkie (n=13)



Źródło: badania własne

Absolwenci określili także, w jakim stopniu ważny jest dla nich rozwój kompetencji miękkich. Najwyższy procent odpowiedzi znalazł się przy opcji „zdecydowanie ważny” – zagłosowało na nią 38% absolwentów; 31% z nich wybrało opcję „raczej ważny”. Trzech respondentów, czyli 23%, nie miało konkretnej opinii na dany temat, wybierając opcję „trudno powiedzieć”. Pozostałe 8% ankietowanych uznało, że rozwój kompetencji miękkich jest dla nich „raczej nieważny” (por. wykres 6).

Wykres 6. Hierarchia ważności rozwoju kompetencji miękkich według respondentów (n=13)



Źródło: badania własne

W ostatnim pytaniu ankietowym, które miało pomóc odpowiedzieć na szczegółowy problem badawczy, dotyczący kompetencji miękkich na rynku pracy, była lista siedmiu zdań opisujących wpływ odpowiednio rozwiniętych kompetencji miękkich na różne aspekty rynku pracy. Zadaniem respondentów było zadecydowanie, czy zdania te są adekwatne do rzeczywistości oraz ich własnych doświadczeń (por. tabela 5).

Kompetencje miękkie ułatwiają znalezienie satysfakcjonującej pracy dla 46% opiniodawców, którzy wybrali opcję „raczej tak”; 38% zadeklarowało, że zdanie to jest dla nich zdecydowanie prawdziwe. Jedna osoba (8% ankietowanych) zdecydowała „raczej nie”, kolejne 8% zaznaczyło opcję „trudno powiedzieć”. W drugim ze zdań znajdowało się stwierdzenie, że osoba z rozwiniętymi kompetencjami miękkimi wyróżnia się na tle innych ludzi. Najwięcej punktów procentowych, 38%, znalazło się przy opcji „raczej tak”. Kolejnych 31% absolwentów zdecydowało, że raczej nie; 23% zadeklarowało się przy opcji „zdecydowanie tak”, pozostałe 8% przy „trudno powiedzieć”. Kolejne ze zdań, podlegające ocenie przez respondentów, to stanowisko, że rozwinięte kompetencje miękkie podnoszą konkurencyjność na rynku pracy; 38% absolwentów wybrała opcję „raczej tak”. Po 23% głosów znalazło się przy opcjach „zdecydowanie tak” i „raczej nie”. Na możliwe do wyboru odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „trudno powiedzieć” zagłosowało po 8% absolwentów. Czwarte ze zdań na liście brzmiące „Kompetencje miękkie sprawiają, że szybciej odnajduję się w nowym miejscu pracy” zostało ocenione w następujący sposób: 62% respondentów zadeklarowało, że jest ono zdecydowanie prawdziwe, pozostałe 31% wybrało opcję „raczej tak”. W zdaniu piątym przedstawiona respondentom została sytuacja sugerująca wpływ kompetencji miękkich na zwiększoną efektywność pracownika. Opcje „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak” uzyskały po 46% głosów. Pozostałe 8% zdecydowało, że sytuacja ta raczej nie jest prawdziwa. W przedostatnim ze zdań zawarta została koncepcja o wpływie kompetencji miękkich na jakość komunikacji. Większość respondentów (54%) zdecydowanie zgodziło się z tym zdaniem. Pozostałe 46% wybrało opcję „raczej tak”. W siódmym zdaniu ocenie absolwentów poddana została teza o korelacji odpowiednio rozwiniętych kompetencji miękkich na pewność siebie; 62% respondentów zdecydowanie potwierdziło adekwatność tego zdania. 31% opowiedziało się przy opcji „raczej tak”. Pozostałe 8% opiniodawców zadeklarowało, że taka korelacja raczej nie ma miejsca.

Tabela 5. Wpływ kompetencji miękkich na niektóre aspekty związane z rynkiem pracy według respondentów (n=13)

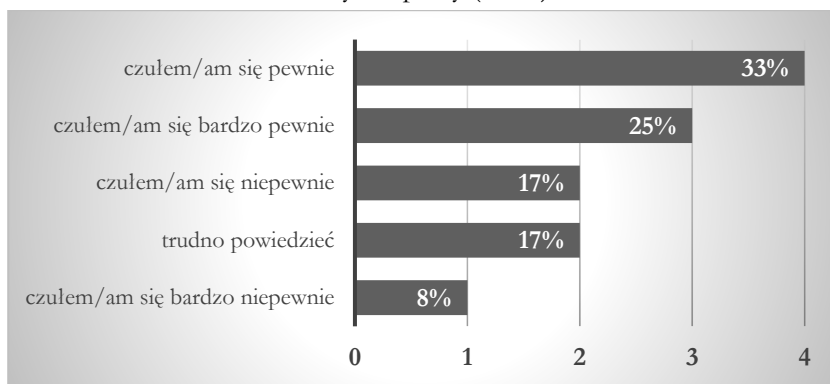
Opinie nt. wpływu kompetencji miękkich	Odpowiedzi respondentów	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Ułatwią mi znalezienie satysfakcjonującej pracy.	Liczba	5	6	1	0	1
	Procent	38%	46%	8%	0%	8%
Sprawiają, że wyróżniam się na tle innych.	Liczba	3	5	4	0	1
	Procent	23%	38%	31%	0%	8%
Podnoszą moją konkurencyjność na rynku pracy.	Liczba	3	5	3	1	1
	Procent	23%	38%	23%	8%	8%
Sprawiają, że szybciej odnajduję się w nowym miejscu pracy.	Liczba	8	4	0	0	1
	Procent	62%	31%	0%	0%	8%
Czynią ze mnie efektywniejszego pracownika.	Liczba	6	6	1	0	0
	Procent	46%	46%	8%	0%	0%
Wpływają na jakość mojej komunikacji.	Liczba	7	6	0	0	0
	Procent	54%	46%	0%	0%	0%
Sprawiają, że jestem bardziej pewny siebie.	Liczba	8	4	1	0	0
	Procent	62%	31%	8%	0%	0%

Źródło: badania własne

Odpowiadając na drugie z pytań badawczych, widać wyraźnie, że kompetencje miękkie odgrywają ogromną rolę na dzisiejszym rynku pracy. Absolwenci mają świadomość tego, jak istotne jest pielęgnowanie umiejętności z nimi związanych; 69% badanych uważało ich rozwój za zdecydowanie lub raczej ważny – z punktu widzenia obecnego rynku pracy jest to niewątpliwym sukces. Wśród najważniejszych, ich zdaniem, kompetencji miękkich znalazły się: komunikacja (69%), zarządzanie czasem (62%), kultura osobista (38%), odporność na stres (38%), kreatywność i krytyczne myślenie (23%), systematyczność (23%), motywacja do pracy (15%), samodzielność (15%), elastyczność (15%), a także

odpowiedzialność (8%). Kolejne z przedstawionych absolwentom pytań służyło zidentyfikowaniu, jak oceniają oni stopień pewności siebie w czasie wkraczania na rynek pracy (por. wykres 7). Jeden z absolwentów nie był zobowiązany do udzielania odpowiedzi w tej kwestii, ze względu na swoje wcześniejsze odpowiedzi.

Wykres 7. Poczucie pewności absolwentów w czasie wkraczania na rynek pracy (n=12)



Źródło: badania własne

Czworo absolwentów (33%) zadeklarowało, że podczas poszukiwania pracy czuło się pewnie. W jeszcze bardziej komfortowej sytuacji znalazło się troje kolejnych osób (25%), które czuły się w tamtym czasie bardzo pewnie. Po 17% głosów znalazło się przy opcjach „czulem/am się niepewnie” oraz „trudno powiedzieć”. Jeden z respondentów wybrał opcję potwierdzającą, że w czasie poszukiwania pracy odczuwał dużą niepewność. W kolejnym pytaniu sondażowym absolwenci mogli własnymi słowami opisać czynniki, które wpłynęły na ich pewność siebie w czasie wkraczania na rynek pracy (por. tabela 6). W szerokim spektrum odpowiedzi respondentów nie znalazły się takie o identycznej treści. Każda z osób wymieniła inne czynniki wpływające na śmiałość podczas wkraczania na rynek pracy. Wśród nich znalazły się np. ciekawość osób rekrutujących dotycząca nieznanego im kierunku studiów (przyczynę do rozmowy i zainteresowania potencjalnych pracodawców), wysoko rozwinięta pewność siebie oraz duża świadomość poziomu swoich umiejętności, zdobyte doświadczenie, czy posiadanie już stałego zatrudnienia.

Tabela 6. Czynniki wpływające na stopień pewności absolwentów w czasie wkraczania na rynek pracy (n=7)

Numer respondenta	Odpowiedź dotycząca pewności podczas wkraczania na rynek pracy
1	Uniwersalność ukończonych studiów oraz ciekawość rekruterów – często pojawiały się pytania co to za kierunek.
2	Wiedziałam, co mnie interesuje i w czym jestem dobra.
3	High self-esteem.
4	Biznesowy angielski.
7	Fakt, iż posiadałam wówczas stałe zatrudnienie.
8	Umiejętności praktyczne.
9	Doświadczenie.

Źródło: badania własne

Respondentów zapytano również o czynniki powodujące ich niepewność oraz towarzyszące im obawy podczas wkraczania na rynek pracy (por. tabela 7).

Tabela 7. Czynniki wpływające na poczucie niepewności absolwentów w czasie wkraczania na rynek pracy (n=10)

Numer respondenta	Odpowiedź dotycząca niepewności lub obaw podczas wkraczania na rynek pracy
1	W związku z dosyć wąskim obszarem, z którym kojarzy się nauka o informacji, obawiałam się zamknięcia rekrutujących na ten niespotykany kierunek. Pozwalało to jednak na rozwinięcie tematu i rozwiązanie wątpliwości.
2	Czułam się pewnie :) jak wyżej napisałam, żeby przejść dalej, ankieta wymaga tej odpowiedzi.
3	Pracodawcy szukający piętnastolatków z trzydziestoletnim stażem w murarstwowynkarstwoakrobatyce.
4	Brak znajomości kierunku przez pracodawcę – wszyscy myślą, że to informatyka.
5	Czułam się niepewnie, nie wiedziałam, czy dam sobie radę z opanowaniem nauki procesu.

Tabela 7. (cd.)

Numer respondenta	Odpowiedź dotycząca niepewności lub obaw podczas wkraczania na rynek pracy
7	Ponieważ posiadałam już stale zatrudnienie, w momencie ukończenia studiów magisterskich nie miałam dużych obaw. Ale gdy szukałam pierwszej pracy, bałam się, że nie poradzę sobie z kulturą korporacyjną – systemem pracy, językiem obcym.
8	Języki.
9	–
10	Maksymalnie dwie nauczone rzeczy podczas toku studiów, które pokrywały się z ofertą pracodawców. Dodatkowo, nie dostałabym pracy na obecnym stanowisku, gdyby nie poprzednia praca oraz rozwój samodzielny.
12	Brak odpowiednich kwalifikacji i kompetencji miękkich.

Źródło: badania własne

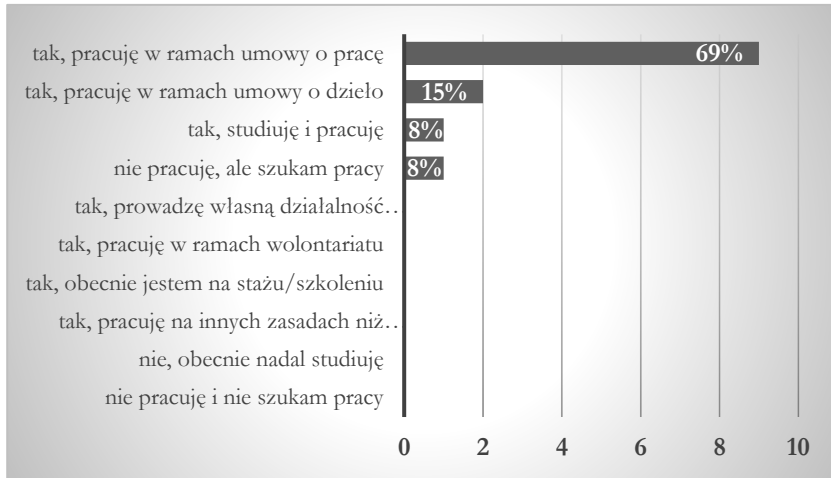
Udzielone przez absolwentów odpowiedzi udało się posegregować według ich ogólnego charakteru. Po przeanalizowaniu odpowiedzi respondentów z numerami 5, 7, 8, 10 i 12 można było stwierdzić, że ich największą niepewnością/obawą był brak odpowiednich kwalifikacji, np. kompetencji miękkich czy języków obcych. Kolejna obawa pojawiła się w odpowiedziach respondentów numer 1 oraz 4 – była to nieznajomość pracodawcy dotycząca ukończonego przez ankietowanych kierunku studiów magisterskich. Oprócz tego respondent numer 3 zwrócił uwagę na obawę związaną z wymogami pracodawcy dotyczącymi zdobytego doświadczenia w młodym wieku. Respondent numer 2 zaznaczył, że nie towarzyszyły mu żadne obawy, natomiast respondent numer 9 nie zdecydował się na udzielenie odpowiedzi własnej.

Podsumowując odpowiedź na trzecie z pytań badawczych, warto zaznaczyć, że większość (58%) z absolwentów odczuwała śmiałość podczas wkraczania na rynek pracy. Było to podyktowane różnorodnymi czynnikami, dzięki którym poszczególne osoby mogły bez przeszkód rozwijać się zawodowo. Pomimo pojawiających się głosów świadczących o pewnych obawach i niepewnościach (25% z dwunastu osób) podczas pierwszych doświadczeń z rynkiem pracy po zakończeniu studiów, sytuacja absolwentów może być określona jako pozytywna.

Aktywność zawodowa absolwentów

W pytaniu ankietowym dotyczącym aktywności zawodowej absolwentów znalazło się dziesięć możliwych do wyboru odpowiedzi. Zadaniem respondentów było wybranie jednej opcji, która najlepiej przedstawia ich aktywność zawodową.

Wykres 8. Aktywność zawodowa respondentów (n=13)

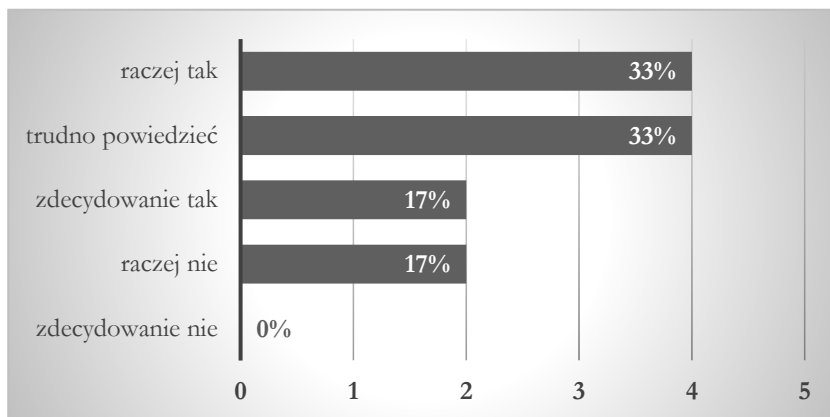


Źródło: badania własne

Najwięcej ankietowanych, dziewięć osób (69%), zaznaczyło opcję świadcząca o tym, że pracują w ramach umowy o pracę. Zdecydowanie mniej, jedynie dwie osoby (15%) wybrało opcję o pracy opartej na umowie o dzieło. Odpowiedź o jednoczesnym pracowaniu i studiowaniu wybrał tylko jeden z absolwentów (8% badanych). Opcję świadcząca o braku pracy zarobkowej, ale czynnym jej poszukiwaniu, wybrał również jeden absolwent. Pozostałe sześć opcji nie zostało wybranych przez żadnego z respondentów (por. wykres 8). Odpowiadając na czwarte z pytań szczegółowych zawartych w badaniu można stwierdzić, że obecnie dwunastu absolwentów, którzy zgodzili się na udział w badaniu, jest czynnych zawodowo. Stanowi to 92% ankietowanych.

Piąte ze szczegółowych pytań badawczych miało pomóc określić, jaki procent osób, które są absolwentami studiów informatologicznych, podjęło pracę zgodną z wykształceniem. Na pytanie odpowiedzi udzieliło dwunastu uczestników badania (92%). Jedna z osób nie była do tego zobligowana ze względu na swoje wcześniejsze odpowiedzi.

Wykres 9. Zgodność pracy zawodowej respondentów z osiągniętym przez nich wykształceniem (n=12)



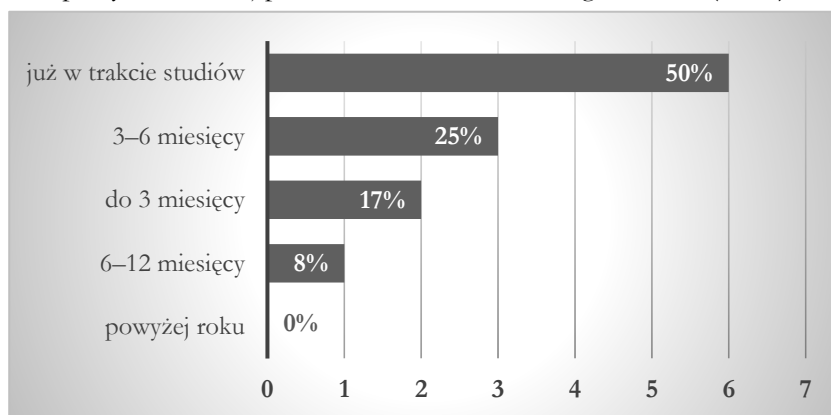
Źródło: badania własne

Czterech spośród dwunastu ankietowanych (33%) określiło, że podjęta przez nich ścieżka zawodowa jest raczej zgodna z osiągniętym wykształceniem. Kolejne 33% ankietowanych wybrało opcję „trudno powiedzieć”; 17%] (dwie osoby), to wynik opcji, która wskazuje, że wybrany zawód definitywnie harmonizuje z ukończonymi studiami. Według pozostałych dwóch osób (17%) ich praca raczej nie pokrywa się z wykształceniem. Podsumowując – 50% respondentów, czyli 6 osób podjęło pracę zgodną z posiadanym wykształceniem (por. wykres 9).

Interesującą kwestią dotyczącą aktywności zawodowej absolwentów było również określenie, w jakim czasie od zakończenia studiów absolwenci podjęli pracę zawodową.

Połowa spośród dwunastu odpowiedzi świadczyła, że ankietowani podjęli pracę zawodową jeszcze w trakcie trwania studiów. Kolejne trzy osoby (25%) zdolowały znaleźć miejsce pracy w ciągu 3–6 miesięcy od ich zakończenia, natomiast 17% respondentów znalazło zatrudnienie do 3 miesięcy. Pozostałe 8% ankietowanych efektywnie poszukiwało i znalazło pracę w okresie od 6 do 12 miesięcy od czasu zostania absolwentami (por. wykres 10).

Wykres 10. Określenie czasu, w jakim absolwenci podjęli się pracy zawodowej po zakończeniu studiów magisterskich (n=12)

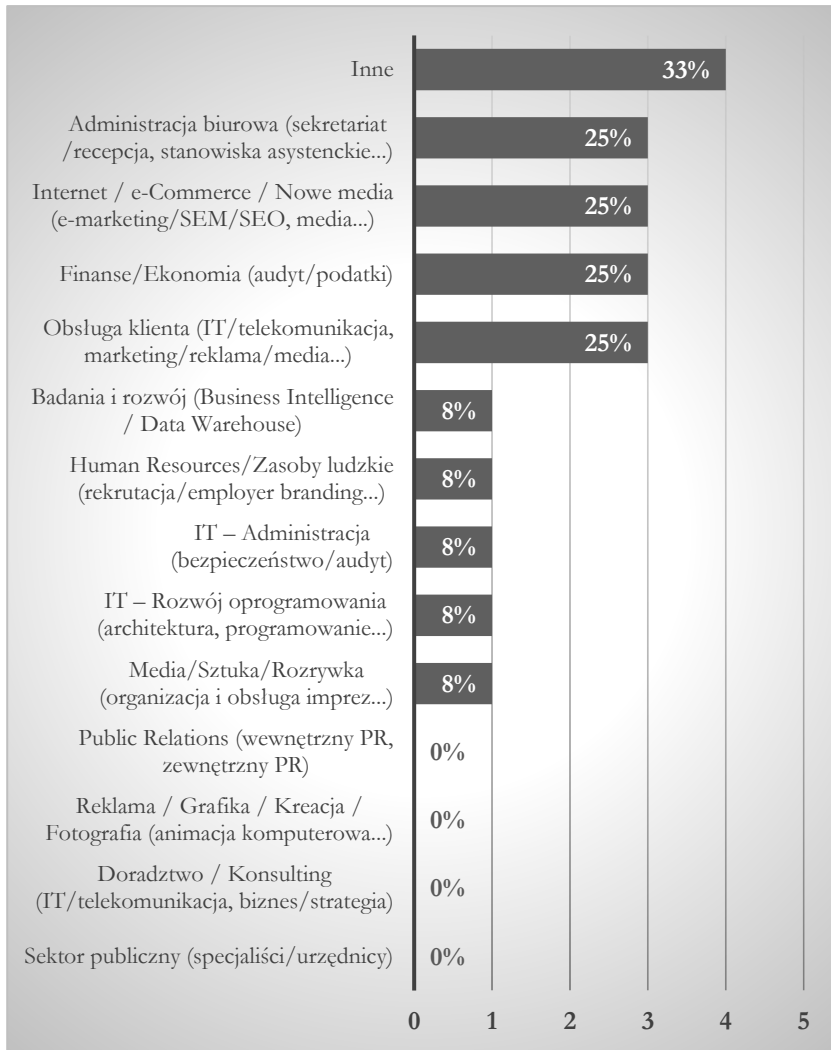


Źródło: badania własne

Siódme ze szczegółowych pytań badawczych pomóc miało w identyfikacji grup zawodowych, w których absolwenci znaleźli zatrudnienie. W ankiecie znalazł się zbiór kategorii i podkategorii (grup zawodowych) wyselekcjonowanych na podstawie filtrów wyszukiwarki portalu „Pracuj.pl”. Pytanie ankietowe składało się z czternastu możliwych do wyboru alternatyw. Respondenci mieli możliwość zaznaczyć więcej niż jedną z nich.

Najczęściej wybierana opcja to *Inne* – zaznaczyło ją cztery osoby (25%). W polu odpowiedzi (program dopuszcza do udzielenia samodzielnej odpowiedzi w pytaniach zamkniętych przy opcji *Inne*) użytkownicy wpisali różnorodne odpowiedzi. Dwóch z nich zadeklarowało, że pracuje w obszarze bankowości – jeden z nich udzielił bardziej wyczerpującej odpowiedzi, dodając, że jego praca skupia się na przetwarzaniu danych związanych z codzienną bankowością. Odpowiedzi kolejnych dwóch respondentów to „Logistyk” oraz wskazanie miejsca pracy – „Biblioteka”. Kolejne kategorie, które były częstymi wyborami ankietowanych to: „Administracja biurowa”, „Internet/e-Commerce/Nowe media”, „Finanse/Ekonomia”, „Obsługa klienta” – każda z nich została wybrana trzy razy (po 25%). Następnie jednokrotnie wybrane zostały następujące kategorie: „Badania i rozwój, Human Resources/Zasoby ludzkie”, „IT – Administracja, IT – Rozwój oprogramowania” oraz „Media/Sztuka/Rozrywka” (po 8%). Pozostałe opcje nie zostały wybrane przez żadnego z respondentów (por. wykres 11).

Wykres 11. Grupy zawodowe respondentów.
Możliwość wielokrotnego wyboru spośród 14 opcji (n=12)



Źródło: badania własne

Absolwenci, dzięki możliwości udzielenia odpowiedzi wielokrotnej, mogli bardziej dokładnie opisać swój profil zawodowy. Wśród respondentów panowała tendencja wyboru od jednej do trzech możliwych grup zawodowych. Na tym tle wyróżniała się odpowiedź jednego z nich, który zaznaczył pięć z czternastu możliwych opcji (por. tabela 8).

Tabela 8. Liczba wybranych grup zawodowych przez respondentów (n=12)

Liczba wybranych grup zawodowych	Liczba respondentów	Procent respondentów
1	7	58%
2	3	25%
3	1	8%
4	0	0%
5	1	8%

Źródło: badania własne

Warto również poruszyć kwestię, jakie konfiguracje grup zawodowych pojawiały się w przypadku, gdy respondent wybrał więcej niż jedną odpowiedź. Na podstawie danych opracowano dodatkową tabelę, w której przedstawiono tę sytuację (por. tabela 9). Z analizy zaprezentowanych danych wynika, że wybrane konfiguracje nie powtarzają się u żadnego respondenta. Profile zawodowe zasugerowane przez nich zdecydowanie się od siebie różnią. Najbardziej zdywersyfikowany obszar zawodowy przedstawił respondent numer trzy – poprzez udzielenie wielu odpowiedzi nakreślił szeroki obszar swoich zawodowych obowiązków.

Tabela 9. Konfiguracje grup zawodowych, które zadeklarowali pracujący respondenci (n=5)

Numer respondenta	Liczba wybranych grup zawodowych	Wybrane grupy zawodowe
3	5	Internet / e-Commerce / Nowe media
		Badania i rozwój
		IT – Administracja
		Media/Sztuka/Rozrywka
		Obsługa klienta
4	3	Administracja biurowa
		Human Resources/Zasoby ludzkie
		Obsługa klienta
5	2	Administracja biurowa
		Inne (Bankowość – przetwarzanie danych na różnych procesach związanych z codzienną bankowością)
8	2	Finanse/Ekonomia
		Inne (Bank)
12	2	Finanse/Ekonomia
		Obsługa klienta

Źródło: badania własne

Plany zawodowe absolwentów

Kolejne, czyli ósme ze szczegółowych pytań badawczych, dostarczyć miało informacji na temat planów absolwentów Informatologii z biznesowym językiem angielskim związanych z ich zatrudnieniem w przyszłości. Na pytanie związane z ewentualną zmianą ich miejsca pracy informacji udzieliło dwanaście osób (92% w stosunku do trzynastu respondentów biorących udział w ankiecie), jeden z respondentów został przekierowany do innych pytań w związku ze swoimi wcześniejszymi odpowiedziami. Najwięcej respondentów, czterech z dwunastu odpowiadających na to pytanie (33%), uważało, że ich praca jest satysfakcjonująca i nie zamierza ją zmienić w najbliższej przyszłości. Kolejnych trzech ankietowanych (25%) zmieni obecną pracę tylko w przypadku, jeśli znajdą lepszą ofertę. Dwie osoby (17%) wybrały opcję „trudno powiedzieć”. Odpowiedź o aktywnym poszukiwaniu innej pracy zaznaczył jeden z ankietowanych (8%). Opcję o zamianie pracy tylko w sytuacji, gdy zmuszą do tego okoliczności wybrała, podobnie jak poprzednio, tylko jedna osoba (8%). Ostatnia z opcji „Inne” uzyskała także jeden głos, czyli 8%. A zatem większość absolwentów jest usatysfakcjonowana miejscem pracy (por. wykres 12).

Wykres 12. Stosunek respondentów do zmiany miejsca pracy (n=12)



Źródło: badania własne

Absolwenci, opisując powody swoich decyzji związane ze zmianą lub pozostaniem w swoim miejscu pracy posługiwali się szeregiem różnych argumentów. Osoby, które w pytaniu dotyczącym chęci zmiany miejsca zatrudnienia zadeklarowały, iż praca jest satysfakcjonująca i nie planują jej zmieniać, jako powód podawały najczęściej fakt, że dobrze się tam czują, a praca jest przyjemna. Dla ankietowanego, który jest w trakcie poszukiwania innego miejsca pracy, powodem okazał się być prawdopodobny brak możliwości zawarcia z pracodawcą umowy o pracę ze względu na brak wolnych etatów. Kolejne trzy

osoby (25% z dwunastu respondentów odpowiadających na pytanie) deklarujące, że zmieniają obecne miejsce pracy tylko, jeżeli pojawi się lepsza dla nich oferta, jako uzasadnienie podało chęć dalszego rozwijania swoich umiejętności, zmianę charakteru pracy lub zbyt niskie zarobki na aktualnym stanowisku. Wśród odpowiedzi pojawiła się również niejasna odpowiedź „Zespół”. Być może ankietowany miał na myśli niesatysfakcjonujące go relacje z zespołem, z którym musi pracować. Kontakty międzyludzkie i przyjazna atmosfera w pracy to bardzo istotny czynnik, powodujący, że pracę chcemy utrzymać lub wręcz przeciwnie. Opcja „trudno powiedzieć” została wybrana przez osobę, która opisując sytuację wspomniała, że jest nowym pracownikiem na swoim obecnym stanowisku. Czeka ona na rozwój sytuacji, lecz liczy na awans w najbliższej przyszłości. Ze względu na chęć samodoskonalenia brak awansu powoduje poszukiwaniami nowego zatrudnienia. Druga z osób, która wybrała tę opcję, nie podała żadnego konkretnego powodu. Respondent, który wybrał opcję „Inne” i nadmienił o chęci przebranżowienia się, uzasadnił, że jest to podyktowane lepszymi perspektywami zawodowymi i wyższymi zarobkami (por. tabela 10).

Tabela 10. Powody, dla których respondenci chcą zmienić lub zostać w swoim miejscu pracy (n=12)

Kafeteria odpowiedzi pytania ankietowego	Odpowiedzi respondentów			
nie, moja praca jest satysfakcjonująca	Dobrze mi tu, gdzie teraz jestem.	Ponownie, nie planuję zmiany pracy.	JD – Jest Dobrze.	Podoba mi się moja praca, jest przyjemna i spokojna.
tak, aktywnie poszukuję innej pracy	Prawdopodobny brak wolnego etatu na przejście na umowę o pracę.	–	–	–
tylko jeśli znajdę lepszą ofertę	Zespół.	Dalsze rozwijanie umiejętności, zmiana charakteru pracy.	Zbyt niskie zarobki na dotychczasowym stanowisku w porównaniu z innymi korporacjami w Łodzi.	–
tylko jeśli zmuszą mnie do tego okoliczności	Czuję się dobrze z tym, co robię.	–	–	–

Tabela 10. (cd.)

Kafeteria odpowiedzi pytania ankietowego	Odpowiedzi respondentów			
<p>trudno powiedzieć</p>	<p>Obecna praca jest dla mnie satysfakcjonująca, natomiast mam potrzebę ciągłego doskonalenia się i jeśli nie uda mi się w najbliższym czasie awansować, będę poszukiwała nowej pracy. W obecnej chwili jestem nowym pracownikiem w tej organizacji, więc trudno mi powiedzieć, kiedy dokładnie i czy nastąpi chęć poszukiwania nowej.</p>	<p>Nie wiem.</p>	<p>–</p>	<p>–</p>
<p>inne</p>	<p>Lepsze perspektywy pracy (dużo ofert pracy związanych z danym stanowiskiem) i dużo większe zarobki.</p>	<p>–</p>	<p>–</p>	<p>–</p>

Źródło: badania własne

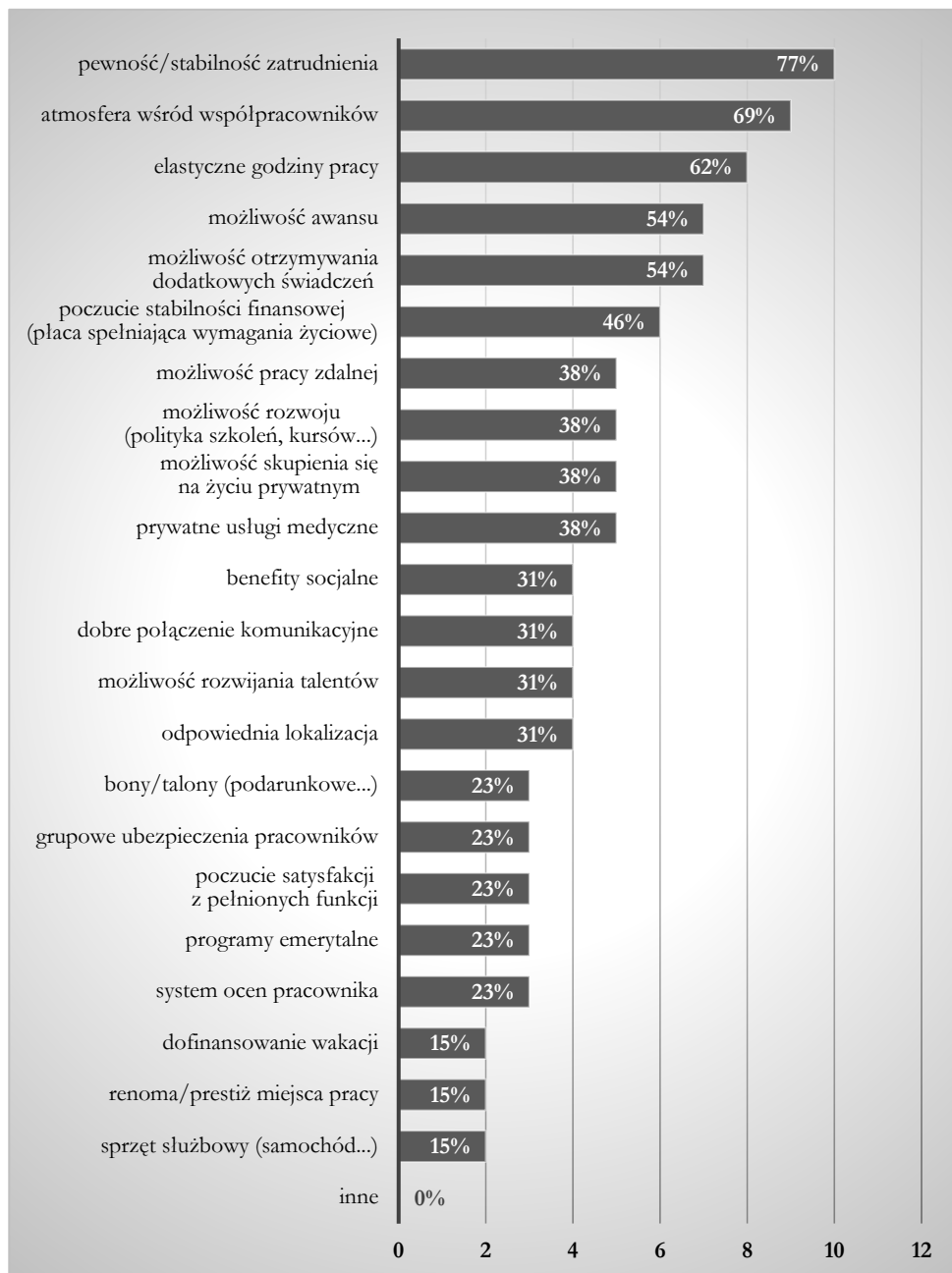
Kolejne, dziewiąte, pytanie badawcze sformułowane w celu ustalenia, jakie okoliczności i pobudki kierują absolwentami podczas wyboru ich miejsca pracy. Pytanie sondażowe zostało utworzone dzięki wcześniejszemu zapoznaniu się oraz analizie dwóch internetowych artykułów. Pierwszy z nich to *Motywacja do pracy – 13 czynników, które motywują do pracy* zamieszczony w serwisie SmartLunch, drugi natomiast to artykuł naukowy Katarzyny Rozbejko pod tytułem *Motywacja materialna i niematerialna w Polsce* opublikowany na portalu „Plusuj.pl”. Na ich podstawie wyselekcjonowano dwadzieścia dwa czynniki, które mogły okazać się zachęcające do podjęcia pracy.

Respondenci mieli możliwość udzielenia odpowiedzi wielokrotnej, aby jak najpełniej zobrazować swoje podejście w tej kwestii. Dodatkowo pytanie ankietowe zawierało również możliwość udzielenia samodzielnej odpowiedzi poprzez opcję „Inne”. Wyniki przedstawiono w formie wykresu (por. wykres 13).

Największą liczbę głosów (77%) uzyskiwała opcja dotycząca pewności i stabilności zatrudnienia – zagłosowało na nią dziesięciu absolwentów. Tylko jeden głos mniej, dziewięć odpowiedzi (69%), uzyskał czynnik o atmosferze wśród współpracowników. Opcja dotycząca elastycznych godzin pracy została wybrana przez ośmiu użytkowników (62% głosów). Po siedem głosów, czyli 54%, otrzymały opcje możliwości awansu oraz otrzymania dodatkowych świadczeń pieniężnych. Poczucie stabilności finansowej, jako czynnik motywujący, wybrało sześciu ankietowanych – 46%. Niemniej ważne okazały się dla nich być opcje takie jak: możliwość pracy zdalnej, możliwość rozwoju, możliwość skupienia się na życiu prywatnym czy zapewnienie prywatnych usług medycznych – każdą z nich wybrało po pięciu ankietowanych (po 38%). Benefity socjalne, dobre połączenie komunikacyjne oraz lokalizacja miejsca pracy, a także szansa na rozwój talentów okazały się istotne dla czterech absolwentów (po 31%). Po trzy głosy (po 23%) znalazły się przy opcjach dotyczących bonów i talonów, grupowych ubezpieczeń, poczucia satysfakcji z pełnionych obowiązków, programów emerytalnych i systemu ocen pracownika. Opcje wybierane w najmniejszym stopniu to dofinansowania wakacji, renoma i prestiż miejsca pracy oraz sprzęt służbowy – każdy z tych czynników został wybrany przez dwóch respondentów (po 15%). Żaden z ankietowanych nie skorzystał natomiast z możliwości udzielenia własnej odpowiedzi.

Czynniki, które motywują absolwentów do podjęcia pracy w konkretnym miejscu okazują się być różnorodne. Opcje, które wybierane zostały przez respondentów leżą z reguły u podstaw pragnień i wymagań osoby poszukującej pracy. Najczęściej wybierano pewność i stabilność zatrudnienia, atmosferę wśród pracowników oraz elastyczne godziny pracy. Z kolei najrzadziej dofinansowanie wakacji, prestiż/renomę firmy, a także sprzęt służbowy.

Wykres 13. Czynniki motywujące respondentów przy wyborze miejsca pracy (n=13)



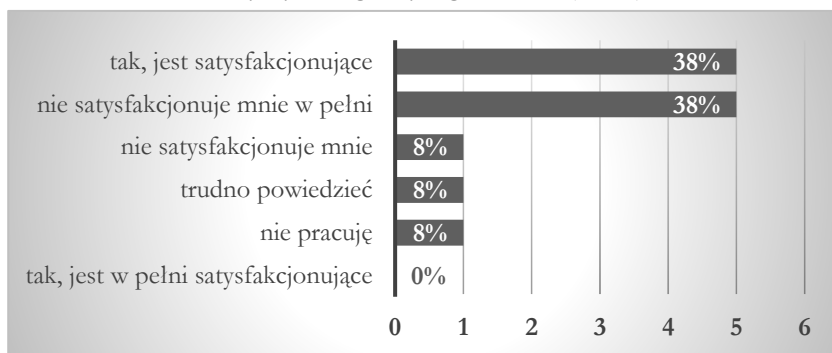
Źródło: badania własne

Sytuacja finansowa absolwentów związana z miejscem pracy

Dziesiąte ze szczegółowych pytań badawczych dotyczyło sytuacji finansowej absolwentów w odniesieniu do ich miejsca pracy. W związku z wrażliwością danych, których dotyczyą te pytania odpowiedź nie była dla respondentów obowiązkowa, mimo to wszyscy respondenci (trzyście osób) wypowiedzieli się w tej kwestii. Stopień satysfakcji z otrzymywanego wynagrodzenia wśród absolwentów przedstawiono na wykresie 14.

Pięcioro absolwentów (38%) przyznało, że ich honorarium jest satysfakcjonujące. Tyle samo respondentów, kolejne 38% badanych, zadeklarowało, że obecna pensja nie jest dla nich w pełni zadowalająca. Jedna z badanych osób (8%) wybrała opcję „nie satysfakcjonuje mnie w pełni”. Kolejne 8% absolwentów udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Jeden z respondentów (8%) oświadczył, że nie posiada aktualnie pracy zarobkowej.

Wykres 14. Stopień satysfakcji respondentów związany z wysokością otrzymywanego wynagrodzenia (n=13)



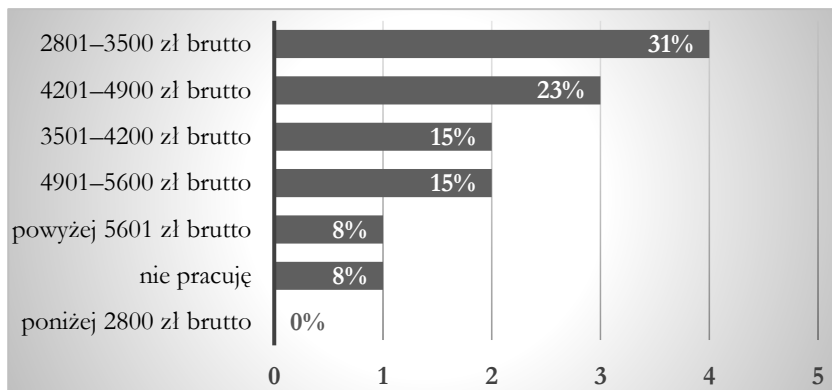
Źródło: badania własne

Kolejne pytanie ankietowe pomogło w zidentyfikowaniu aktualnych zarobków wśród osób badanych. Ankietowani mieli do wyboru sześć opcji zawierających tzw. widelki finansowe. Ustalono je na podstawie danych obowiązujących w 2021 roku, kiedy to najniższe wynagrodzenie gwarantowane sięgało 2 800 zł brutto. Kolejne opcje zaprezentowane respondentom stworzone zostały poprzez dodanie do podstawy wynagrodzenia, czyli 2 800 zł, $\frac{1}{4}$ jej wartości, czyli 700 zł.

Najwięcej ankietowanych poinformowało, że ich zarobki zamykały się w przedziale „2 801 – 3 500 zł brutto” – było to 31% osób. Kolejne 3 osoby (23%) zadeklarowały, że zarabiała miesięcznie w granicach „4 201 – 4 900 zł brutto”. Po 15% znalazło się przy wariantach „3 501 – 4 200 brutto”, oraz „4 901 – 5 600 zł brutto”. Jedna z badanych osób (8%) zarabiała „powyżej 5 601 zł brutto”. Ostatnia z osób, podobnie jak w poprzednim pytaniu,

zadeklarowała brak podjętej pracy zarobkowej (por. wykres 15). Anketowani odpowiedzieli również na pytanie dotyczące wysokości realnego miesięcznego wynagrodzenia, która byłaby w pełni dla nich satysfakcjonująca.

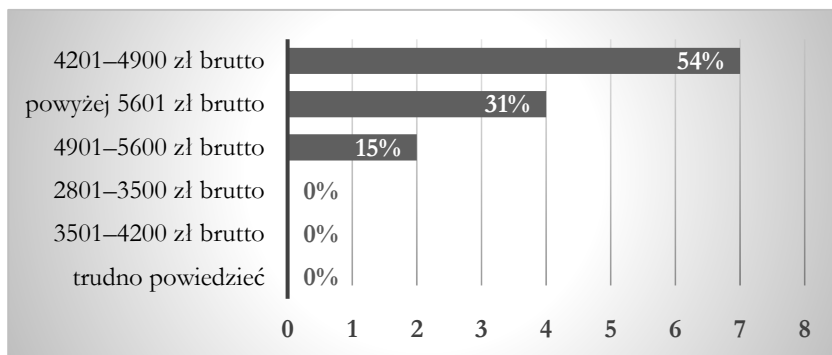
Wykres 15. Wysokość dochodu miesięcznego brutto respondentów (n=13)



Źródło: badania własne

Dla 54% badanych satysfakcjonującym honorarium było to w przedziale „4 201 – 4 900 zł brutto”. Czworo anketowanych (31%) wybrało opcję z najwyższym możliwym do wyboru w tym pytaniu honorarium – „powyżej 5 601 zł brutto”. 15%, czyli dwie osoby, zadeklarowały swoją satysfakcję na poziomie zarobków zamykających się w przedziale „4 901 – 5 600 zł brutto” (por. wykres 16).

Wykres 16. Satysfakcjonująca (realna) wysokość dochodu miesięcznego brutto respondentów (n=13)



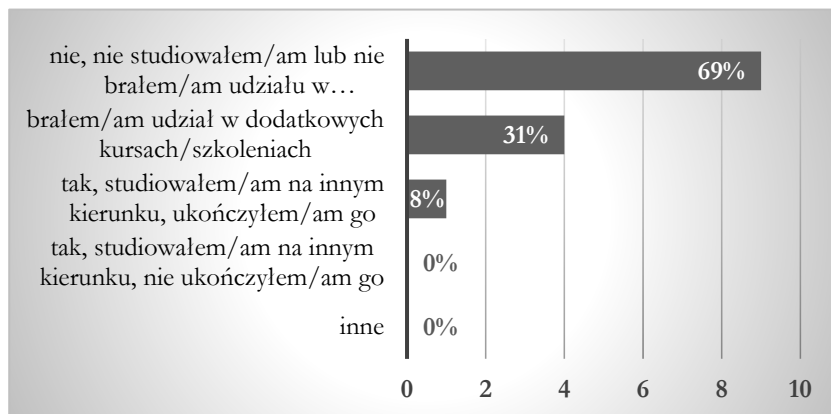
Źródło: badania własne

Wysokości wynagrodzeń, jakie absolwenci dostawali za wykonywaną przez siebie pracę, zdecydowanie różnią się od tych, które byłyby dla nich satysfakcjonujące. Deklarowali oni, że zadowolająca dla nich ilość otrzymywanych pieniędzy to trzy opcje z najwyższymi sumami pieniężnymi (od 4 201 do powyżej 5 601 zł brutto miesięcznie). Natomiast wysokość wynagrodzenia 46% ankietowanych nie przekroczyła 4 200 zł brutto miesięcznie.

Dokształcanie

Aby określić, jakie ścieżki kształcenia podejmowane zostały przez obecnych absolwentów jeszcze w trakcie trwania studiów magisterskich, sformułowano jedenaste ze szczegółowych pytań badawczych.

Wykres 17. Ścieżki kształcenia wybierane przez respondentów w trakcie trwania studiów (n=13)



Źródło: badania własne

Dziewięciu z trzynastu ankietowanych (69%) przyznało, że w trakcie nauki w KLiB nie podejmowało się studiowania innego kierunku studiów, ani nie brało udziału w dodatkowych kursach i szkoleniach. Kolejnych czterech respondentów (31%) zadeklarowało, że byli uczestnikami szkoleń i kursów. Jedna z osób ankietowanych (8%) studiowała w tym czasie na innym kierunku i ukończyła go (por. wykres 17). Dwunastu respondentów (92%) udzieliło po jednej odpowiedzi, tylko jedna osoba (8%) zdecydowała się na możliwość odpowiedzi wielokrotnej, zaznaczając dwie opcje – dlatego suma odsetek przekracza 100%.

Kolejne z pytań ankietowych pozwalało na udzielenie samodzielnej odpowiedzi pisemnej dotyczących motywacji i powodów, które kierowały absolwentami pod względem podejmowania lub braku uczestnictwa w dodatkowych aktywnościach dokształcających. W tabeli 11 przedstawiono zestawienie najczęściej wybieranych odpowiedzi z powodami je determinującymi.

Tabela 11. Zestawienie wyborów absolwentów dotyczących ścieżek kształcenia wraz z determinującymi je powodami (n=13)

Najczęstsza odpowiedź respondentów	Powody uczestnictwa/braku uczestnictwa w wymienionych aktywnościach
nie, nie studiowałem/am lub nie brałem/am udziału w dodatkowych kursach/szkoleniach	Nie czułem potrzeby.
	Chęć całkowitego skupienia się na obowiązkach studenckich. Poszukiwanie pracy zaczęłam pod koniec studiów.
	Brak czasu.
	NA (przyp. aut. – zapis ten oznacza <i>Not Applicable</i> , czyli «Nie dotyczy»).
	Żaden powód.
	Chęć skupienia się na nauce aktualnych przedmiotów.
	Brak czasu. Brak czasu spowodowany studiami i pracą dorywczą.
brałem/am udział w dodatkowych kursach/szkoleniach	Chciałam być bardziej uniwersalna na rynku pracy i odlepić łatkę „bibliotekoznawstwo”.
	Szkolenia organizowane przez Biuro karier UŁ. Są za darmo, były w godzinach przystosowanych dla studentów i nakierowane na odpowiednie tematy, dodatkowo zapraszano specjalistów z danej dziedziny.
	Chciałam mieć tytuł magistra. Brałam udział w kursach: szkoleniach dla własnej satysfakcji i rozwoju swoich zainteresowań oraz wiedzy, że nigdzie indziej nie dostanę tak praktycznych informacji.
	Chęć polepszenia kwalifikacji i zebrania doświadczenia.
1. tak, studiowałem/am na innym kierunku, ukończyłem/am go 2. nie, nie studiowałem/am lub nie brałem/am udziału w dodatkowych kursach/szkoleniach	Pracowałam na pełen etat i studiowałam dziennie jednocześnie.

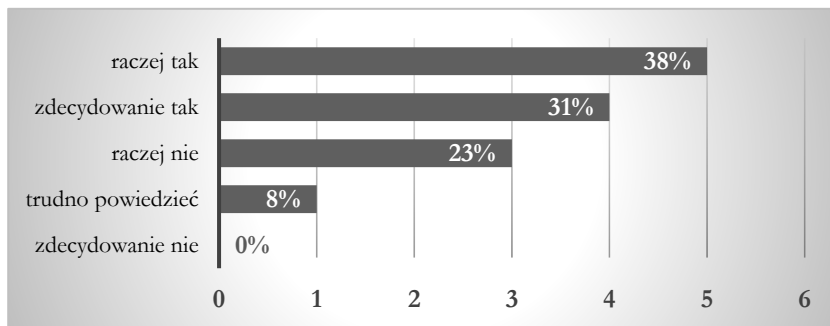
Źródło: badania własne

Najczęstszym powodem, dla którego studenci nie podejmowali żadnych dodatkowych aktywności naukowych, był brak czasu (z odpowiedzi jednego z respondentów wynika, że był on spowodowany studiami oraz pracą dorywczą).

Kolejnym, wymienionym dwukrotnie powodem, była chęć skupienia się na wtedy obecnych aktywnościach i obowiązkach studenckich. Oprócz tego pojawiła się odpowiedź sugerująca brak potrzeby podejmowania innych ścieżek kształcenia. Jeden z respondentów zadeklarował, że jego decyzja nie była poparta żadnymi powodami. Wśród odpowiedzi pojawiła się również odpowiedź o treści „NA”, mogąca być skrótem angielskiego wyrażenia *not applicable*. Osoby, które zadeklarowały, że w trakcie studiów uczęszczały również na szkolenia i kursy podawały różnorodne ku temu powody. Znalazła się chęć podniesienia swoich kwalifikacji i gromadzenia doświadczenia. Inna z odpowiedzi świadczyła o tym, że podejmowane aktywności miały na celu uniwersalizację swojego jestestwa na rynku pracy w celu uniknięcia sytuacji, gdy absolwent kojarzony jest jedynie z bibliotekoznawstwem. Jeden z respondentów wspomniał o szkoleniach organizowanych przez Biuro Karier UŁ – były one przystosowane do potrzeb studentów oraz dopracowane tematycznie. Kolejna z osób podała, że szkolenia i kursy miały zapewnić możliwość rozwoju wiedzy, a także zainteresowań. Respondent, który jako jedyny udzielił dwóch odpowiedzi, zadeklarował, że podjął się studiowania innego kierunku (ukończył go). Drugą zaznaczoną opcją była ta, która świadczy o braku podejmowania dodatkowych kierunków studiów, a także dodatkowych kursów i szkoleń. Biorąc pod uwagę obie odpowiedzi, można wywnioskować, że ankietowany studiował inny kierunek, nie uczęszczając na szkolenia i kursy. Jako powód tej sytuacji podano studiowanie i jednocześnie zatrudnienie na pełen etat – reasumując, powodem tego mógł być brak czasu, podobnie jak w przypadku sytuacji innych absolwentów.

Ostatnie ze szczegółowych pytań badawczych powstało w celu identyfikacji ścieżek kształcenia absolwentów już po zakończeniu edukacji na poziomie studiów magisterskich w KLiB UŁ. Jedno z pytań ankietowych dotyczyło ogólnego określenia czy absolwenci mają zamiar dokończyć się w jakikolwiek sposób, np. korzystając ze szkoleń, kursów czy studiów podyplomowych. Spośród trzynastu osób ankietowanych, pięć z nich (38%) zadeklarowało, że po zostaniu absolwentami raczej będą podejmować kolejne ścieżki kształcenia; 31%, czyli jedna osoba mniej zaznaczyła opcję, że zdecydowanie podejmie się zdobywania wykształcenia; 23% ankietowanych zdecydowało, że raczej nie będą korzystać z innych sposobów edukacji. Pozostałe 8% absolwentów wybrało opcję „trudno powiedzieć” (por. wykres 18).

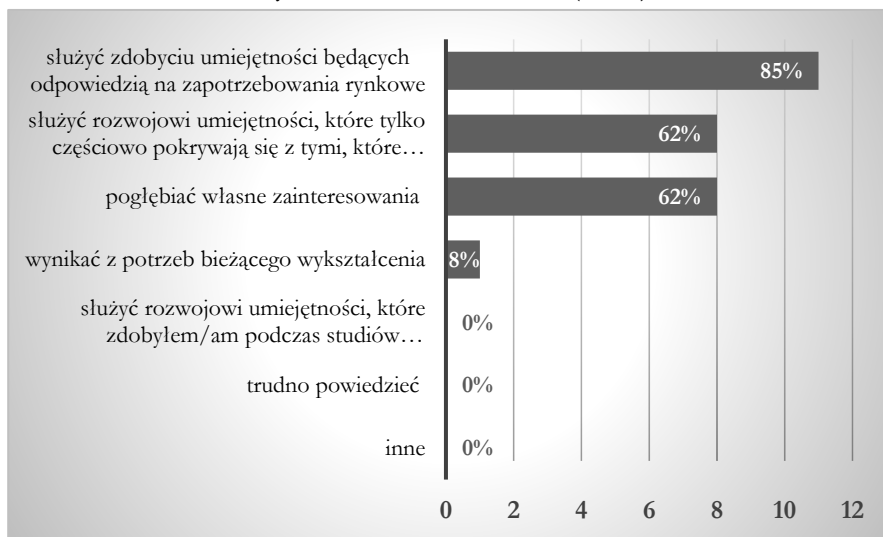
Wykres 18. Chęć dalszego doksztalcania się respondentów po zakończeniu studiów magisterskich (n=13)



Źródło: badania własne

Uczestnicy badania sprecyzowali również jaki cel będzie miało podejmowanie przez nich kolejnych ścieżek edukacyjnych. Zapewniona została możliwość odpowiedzi wielokrotnej.

Wykres 19. Czynniki wpływające na podejmowanie przez respondentów innych ścieżek doksztalcania (n=13)



Źródło: badania własne

Najczęściej wybraną przez ankietowanych odpowiedzią była ta, która świadczyła, że podejmowane przez nich w przyszłości ścieżki kształcenia będą służyły zdobywaniu umiejętności potrzebnych na rynku pracy. Wybrało ją jedenaście spośród trzynastu ankietowanych, czyli 85%. Kolejnych osiem (62%) osób zadeklarowało, że umiejętności, które zamierzają rozwijać po zakończeniu

kształcenia wyższego, tylko częściowo pokrywają się z tymi, które zostały przez nich zdobyte w trakcie studiów. Osiem osób będzie podejmowało ścieżki dokształcania, które będą pomagać w rozwoju zainteresowań własnych. Pozostałe 8% ankietowanych będzie wybierało edukację, która wynikać ma z potrzeb bieżącego wykształcenia (por. wykres 19).

Zakończenie

Przeprowadzone badania pomogły w zidentyfikowaniu losów wybranej grupy absolwentów *Informatologii z biznesowym językiem angielskim* na rynku pracy. Na podstawie udzielonych w badaniu sondażowym odpowiedzi oraz opracowanej bazy składającej się ze spisu profesji zgodnych z wykształceniem informatologicznym oraz median wynagrodzeń otrzymywanych za ich pełnienie, możliwym stało się przedstawienie sytuacji absolwentów z lat 2020 oraz 2021 na rynku pracy.

Absolwenci mieli w większości przypadków pozytywną opinię o ukończonych studiach – 92% z nich wyraziło swoje ogólne zadowolenie w związku z tym. Dla większości z nich okazały się one również przydatne podczas poszukiwania pracy, rozwoju kompetencji miękkich oraz twardych. Potwierdza to również fakt, że 69% absolwentów ponownie wybrałoby *Informatologię z biznesowym językiem angielskim* jako swoją ścieżkę kształcenia. Z drugiej strony 62% absolwentów stwierdziło, że zdobyte wykształcenie nie przygotowało ich do pracy w kwestii wiedzy teoretycznej. Warto jednak podkreślić, że czas, który minął od zamknięcia etapu związanego ze studiami magisterskimi dla ankietowanych, był bardzo krótki. Absolwenci nie we wszystkich sytuacjach mogli wykorzystać doświadczenie i umiejętności zdobyte w tamtym czasie. Sytuacja może dynamicznie się zmieniać wraz z rozwojem zawodowym respondentów. Niewątpliwie również znaczenie dla rynku pracy i absolwentów wielu kierunków studiów miała pandemia COVID-19 (marzec 2020 – marzec 2022).

Szybko rozwijający się rynek pracy wymaga od potencjalnych pracowników świadomości, jak ważną rolę pełnią obecnie nabyte kompetencje. Absolwenci po początkowym zapoznaniu się z rynkiem pracy, mogą już stwierdzić, co może zapewnić im osiągnięcie zamierzonych efektów i zwiększyć w ten sposób ich szansę na otrzymanie satysfakcjonującego stanowiska. Ponadto absolwenci respektują to, jak ogromne znaczenie mają na rynku pracy odpowiednio rozwinięte kompetencje miękkie – oceniają ich wagę bardzo wysoko. Wśród pierwszoplanowych kompetencji miękkich wymieniają komunikatywność i łatwość w nawiązywaniu kontaktów, zarządzanie czasem, kulturę osobistą, odporność na stres, kreatywność i krytyczne myślenie, systematyczność, motywację do pracy, samodzielność, elastyczność i odpowiedzialność.

Istotny z punktu widzenia wchodzenia na rynek pracy jest też na pewno stopień pewności siebie absolwentów. Różne czynniki oddziaływujące na potencjalnych pracowników mogą wpływać na ich zachowania podczas poszukiwania pracy; 58% osób ankietowanych zadeklarowało, że towarzyszyło im wtedy poczucie wiary w samego siebie. Każda z osób podała natomiast inny czynnik, który stał za towarzyszącą im pewnością (np. doświadczenie, znajomość biznesowego angielskiego, świadomość własnych zainteresowań i umiejętności). Wniosek ten może okazać się zadowalający nie tylko dla absolwentów studiów informatologicznych, ale dla wszystkich osób rozpoczynających etap życia związany z rynkiem pracy – każdy może szukać swoich mocnych stron w różnych obszarach życia. Ważne jest natomiast to, aby mieć świadomość tego, co daje poczucie własnej wartości i co może przynieść korzyści. Pojawiały się także głosy świadczące o towarzyszących mimo wszystko obawach, również u osób, które odczuwały pewność siebie.

Aktywność zawodowa absolwentów jest na wysokim poziomie – 92% z nich znalazło zatrudnienie; 69% osób pracuje w ramach umowy o pracę, 15% w ramach umowy o dzieło, 8% studiuje i pracuje jednocześnie. Pozostałe 8% osób nie pracuje, ale jest na etapie poszukiwania zatrudnienia. Podjęta ścieżka zawodowa jest zgodna z osiągniętym wykształceniem w przypadku 50% absolwentów. Jedynie 17% z nich zadeklarowało, że podjęło pracę niezgodną z charakterem ukończonych studiów. Istotny również jest czas, w jakim absolwentom udało się wkroczyć na rynek pracy – połowa z nich zadeklarowała, że podjęła zatrudnienie w trakcie studiów, 17% do 3 miesięcy, 12% potrzebowało od 3 do 6 miesięcy, pozostałe 8% znalazło zatrudnienie w czasie od 6 do 12 miesięcy. Zadowalający jest fakt, że wszystkie osoby, które znalazły zatrudnienie po studiach, zrobiły to przed upływem roku.

Absolwenci podjęli pracę w różnorodnych obszarach zawodowych. Co czwarty absolwent zadeklarował, że podjął pracę w obszarach: administracji biurowej, Internet/e-commerce/nowych mediów, finansów/ekonomii oraz obsługi klienta. Na kategorie takie jak: badania i rozwój, Human Resources/zasoby ludzkie, IT – administracja, IT – rozwój oprogramowania oraz media/sztuka/rozrywka głos oddało po 8% absolwentów. Pozostała jedna trzecia określiła swoje zatrudnienie w obszarach bankowości, logistyki oraz pracy bibliotecznej. Żaden z respondentów natomiast nie zadeklarował zatrudnienia w kategoriach, takich jak Public Relations, reklama/grafika/kreacja/fotografia, doradztwo/konsulting oraz sektor publiczny.

Jednym z najważniejszych tematów podejmowanych przy okazji poruszenia wątku o rynku pracy jest wysokość wynagrodzenia. Dla 38% absolwentów zarobki są na zadowalającym poziomie. Kolejne 38% absolwentów zadeklarowało, że otrzymywana wysokość wynagrodzenia nie jest dla nich w pełni

wystarczające, dodatkowo 8% stwierdziło, że nie jest ona w żadnym stopniu satysfakcjonująca; 8% respondentów nie pracuje, kolejnych 8% nie zdecydowało się na udzielenie konkretnej odpowiedzi. Reasumując 46%, czyli prawie połowa absolwentów, nie jest dostatecznie zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia.

Istnieje wiele możliwości ułatwiających zdobycie dodatkowego wykształcenia lub kwalifikacji. Studenci mogą, w miarę swoich możliwości, korzystać z kursów, szkoleń lub podejmować dodatkowe kierunki studiów; 69% absolwentów nie podejmowała jednak w trakcie studiów dodatkowych aktywności doszkalających. Jako powody tej sytuacji najczęściej podawali brak czasu/potrzeby, chęć skupienia się na podjętych już aktywnościach naukowych na uczelni. Mniej, niż jedna trzecia absolwentów, decydowała się na udział w kursach lub szkoleniach – robili to dla zwiększenia swojej uniwersalności, zdobycia kwalifikacji, czy nabywania doświadczeń. Tylko jedna osoba zadeklarowała studiowanie dodatkowego kierunku studiów przy jednoczesnym zatrudnieniu etatowym.

Podsumowując, sytuacja absolwentów kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim* przedstawia się w ocenie autorki pozytywnie. Przeprowadzone badania wskazują, że mają oni możliwość wyrobu wśród szerokiej gamy profesji. Zapewnia im to elastyczność w dopasowaniu swoich wiedzy, umiejętności, oraz finansowych pragnień w wyborze miejsca pracy. Większość też ma świadomość istotności rozwoju oraz pielęgnowania kompetencji miękkich. Z punktu widzenia rynku pracy jest to sytuacja, która działa na ich korzyść.

Pomimo, że grupa absolwentów, którzy wzięli udział w badaniu, nie była reprezentatywna, warto było przeanalizować ich dotychczasowe doświadczenia. Zdaniem autorki pomogło to zapelnąć lukę w niewystarczającej ilości badań w tym temacie. Podsumowując, przeprowadzone prace badawcze mogą okazać się także szczególnie wartościowe w przypadku osób, które są aktualnie studentami kierunku *Informatologia z biznesowym językiem angielskim* lub dopiero rozważają podjęcie tego kierunku jako swojej ścieżki edukacyjnej. Badania dostarczają wielu informacji na temat potencjału wykształcenia informatologicznego na rynku pracy. Wiedza na temat możliwych do wykonywania zawodów, potencjalnych wysokości wynagrodzenia, czy potrzeby nabywania i doskonalenia kompetencji (w szczególności miękkich) może pomóc we wcześniejszym zaprojektowaniu ścieżki postępowania i dokonywania wyborów przed wkroczeniem na rynek pracy.

Bibliografia

- Lamri, Jérémy (2021). *Kompetencje XXI wieku*. Warszawa: Wolters Kluwers.
- Motywacja do pracy – 13 czynników, które motywują do pracy. W: *SmartLunch* [online]. Pobrano 19 marca 2022 r., z: https://www.smartlunch.pl/blog/motywacja-do-pracy-13-czynnikow-ktore-motywuja-do-pracy?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=DSA%20-%20Blog~DSA%20-%20Blog&gclid=Cj0KCQIA-eeMBhCpARIsAAZfxZCaMG6rbmZWgX_Jk9pZ3tbF_caaD0aJB1le6hnh_eW9RajzUcvHit0aApSrEALw_wcB
- Oferty pracy. W: *Pracuj.pl* [online]. Pobrano 31 maja 2021 r., z: <https://www.pracuj.pl/praca>
- Opis kierunku [pliki do pobrania]. W: *Katedra Informatologii i Bibliologii* [online]. Pobrano 27 stycznia 2021 r., z: <http://kiib.uni.lodz.pl/studia-mgr/>
- Rozbejko, Katarzyna (b.d.). Motywacja materialna i niematerialna. W: *Plusuj.pl* [online]. Pobrano 19 marca 2022 r., z: http://plusuj.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=360:motywacja-materialna-i-niematerialna-w-palsee&catid=35&Itemid=131

Graduates of Informatology with business English on the labor market

ABSTRACT: The subject of the research was the situation of *Informatology with business English* on the labor market. In the literature on the subject, there is a gap in the research on the fate of graduates of studies related to information science. This state of affairs is partially justified by the fact that the studied field at the level of master's studies has only been offered by the University of Łódź since 2018. The aim was to get to know and describe the real fate of people after completing the educational path and entering the labor market. The diagnostic survey method was used to answer the questions.

A total of thirteen respondents took part in this questionnaire. Based on the surveys, it was determined what the situation of graduates in the labor market looks like in terms of employment and remuneration for work. In addition, issues related to the professional activity of the respondents were determined: their satisfaction with the current workplace, also in terms of earnings, but also plans for the future in the context of its possible change, and their reflections on competences related to the labor market and the process of supplementing the acquired education (knowledge and skills), factors motivating to take up work, and occupational groups in which they found employment were also identified.

KEYWORDS: labor market, graduates, information science, competences, soft skills, hard skills, University of Lodz, *Informatology with business English*