

# Niedopasowania kompetencyjne i kwalifikacyjne absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

DOMINIK BUTTLER

*Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*

W artykule przeprowadzono analizę ekonomicznych skutków pionowego niedopasowania kompetencyjnego i kwalifikacyjnego, wykorzystując dane o pracujących absolwentach Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu<sup>1</sup>. W szczególności zbadano, czy osoby, które pracowały na stanowiskach niezgodnych ze swoimi kwalifikacjami i kompetencjami, zarabiałały mniej od absolwentów dobrze „dopasowanych” do zajmowanych stanowisk pracy oraz czy miało to wpływ na ocenę przydatności studiów. Teoretyczną podbudowę rozważań stanowi teoria przyporządkowania (*assignment theory*). Wyniki analizy sugerują występowanie negatywnego wpływu niedopasowania na wysokość wynagrodzeń absolwentów i na ocenę przydatności studiów.

**Słowa kluczowe:** niedopasowanie kwalifikacyjne, niedopasowanie kompetencyjne, okres przejściowy między kształceniem a pracą (*school-to-work transition*), absolwenci.

## Wprowadzenie

Szkolnictwo wyższe w Polsce w ciągu ostatnich kilku lat przeżyło drogę od elitarnego do masowego modelu kształcenia. Obecnie blisko 50% absolwentów szkół średnich kontynuuje naukę. Umasowienie studiów istotnie zmienia oczekiwania co do roli uczelni w gospodarce i społeczeństwie. Rodzi również nowe wyzwania dla polityki edukacyjnej, zatrudnienia i rynku pracy. W modelu kształcenia elitarnego uczelnie wyższe kształciły liderów życia społecznego i gospodarczego. Z obecnych deklaracji studentów, pracodawców czy polityków jednoznacznie

---

<sup>1</sup> Badanie stanowi część projektu „Kadry dla Gospodarki”, realizowanego przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

wyłania się obraz uczelni jako placówki kształcącej przede wszystkim kadry dla potrzeb gospodarki. W tych warunkach sytuacja, zwłaszcza dużych publicznych uczelni, staje się trudna. Uczelnie te nie zdążyły się jeszcze w pełni dostosować do nowej roli (ani nie zdążyły jej zaakceptować). Z drugiej strony umasowienie studiów i początki niżu demograficznego sprawiły, że poziom kompetencji studentów przeciętnie się obniżył. Utrudnia to realizację postulatu odpowiedniego kształcenia kadr dla gospodarki. W tym kontekście cenne wydają się analizy badające poziom kompetencji absolwentów oraz stopień ich dostosowania do potrzeb rynku pracy. Celem niniejszego artykułu jest analiza struktury kompetencyjnego i kwalifikacyjnego niedopasowania absolwentów do wymagań pracodawców. Zbadany zostanie również wpływ niedopasowania na zarobki absolwentów oraz na ich ocenę przydatności studiów. Analiza przeprowadzona zostanie na podstawie danych pozyskanych od absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

## Typy i teorie niedopasowania

Badacze zagadnień społecznych rozróżniają niedopasowanie pionowe (wertykalne) i poziome (horyzontalne). Z niedopasowaniem pionowym mamy do czynienia wtedy, gdy kwalifikacje/kompetencje danej osoby są zbyt niskie lub zbyt wysokie w stosunku do wymaganych na stanowisku pracy. W pierwszym przypadku mówi się o nadwyżce kompetencyjnej/kwalifikacyjnej, natomiast w drugim – o niedoborze kompetencyjnym/kwalifikacyjnym. Niedopasowanie horyzontalne dotyczy osób, które wykonują pracę niezgodną z kierunkiem/profi-lem wykształcenia.

Konsekwencjami zjawiska niedopasowania są niższe, *ceteris paribus*, wynagrodzenia i niższy poziom satysfakcji zawodowej<sup>2</sup>. Osoby wykonujące zadania niezgodne z ich kompetencjami czy kwalifikacjami są również bardziej skłonne do rezygnacji z pracy. Negatywny związek między niedopasowaniem a wielkością wynagrodzenia doczekał się kilku, rywalizujących ze sobą, interpretacji<sup>3</sup>. W ramach tzw. teorii przyporządkowania (*assignment theory*) zwrot z kapitału ludzkiego nie zależy tylko od strony podażowej (pracownika), lecz także od stopnia dopasowania do stanowiska. Praca poniżej poziomu kompetencji/kwalifikacji nie pozwala na wykorzystanie wszystkich możliwości pracownika, stanowiąc barierę jego produktywności. W przypadku niedoboru kompetencyjnego/kwalifikacyjnego

---

<sup>2</sup> Przegląd badań na temat niedopasowania, np. (Kim i in., 2011; García-Aracil, Van Der Velden, 2007).

<sup>3</sup> Streszczenie najważniejszych teorii niedopasowania za: (Allen, Van Der Velden, 2001).

ta bariera się wprawdzie przesuwa, jednak ograniczeniem pozostają niedostateczne umiejętności pracownika. Według teorii przyporządkowania z idealną alokacją mamy do czynienia wtedy, gdy najlepszy pracownik dopasowany jest do najbardziej wymagającego, a najmniej kompetentny – do najmniej wymagającego stanowiska. Inny tok rozumowania prezentują przedstawiciele teorii kapitału ludzkiego, według których fakt pionowego niedopasowania kompetencyjnego/kwalifikacyjnego ściśle wiąże się z zasobem tego kapitału. Również w grupie osób o podobnych kwalifikacjach (np. o takim samym poziomie wykształcenia) zróżnicowanie pod względem faktycznie posiadanych kompetencji jest duże. Zatem jeśli ktoś wykonuje pracę poniżej swojego poziomu kwalifikacji, to prawdopodobnie ma to pewien związek z jego relatywnie niskim poziomem kompetencji (kapitału ludzkiego). Warto zwrócić uwagę na fakt, że teoria kapitału ludzkiego rozróżnia pojęcie kompetencji od pojęcia kwalifikacji. Pierwszy termin odnosi się do faktycznie posiadanych umiejętności, wiedzy i przyjmowanych postaw. Kwalifikacje z kolei są udokumentowanymi kompetencjami (przykładem jest dyplom ukończenia szkoły). W ramach teorii kapitału ludzkiego zjawisko niedopasowania powstaje na rynku pracy, na którym nie występuje doskonała informacja o produktywności potencjalnych pracowników, a poziom kwalifikacji jest tylko niedoskonałym miernikiem faktycznie posiadanych kompetencji. Rozróżnienie między kompetencjami a kwalifikacjami jeszcze silniej akcentują przedstawiciele nurtu instytucjonalnego, którzy argumentują, że wielkość wynagrodzenia nie kształtuje się w sposób dowolny. W przedsiębiorstwach często tworzy się uniwersalne siatki płac, biorąc pod uwagę zakres obowiązków związanych ze stanowiskiem oraz poziom kwalifikacji osoby, która obowiązki te byłaby w stanie wykonać. Taki układ instytucjonalny potencjalnie zwiększa rozbieżności między kwalifikacjami a kompetencjami i może wzmacniać zjawisko niedopasowania. Jak zasygnalizowano wcześniej, teoretycy kapitału ludzkiego i instytucjoniści wzbogacają typologię niedopasowania. Odróżniają bowiem niedopasowanie kwalifikacyjne (*educational mismatch*) od niedopasowania kompetencyjnego (*skill mismatch*). Pierwszy typ dotyczy niezgodności między formalnie posiadanim wykształceniem a charakterystyką stanowiska pracy, drugi odnosi się do niedopasowania w zakresie faktycznie posiadanych kompetencji.

## Dane

Wykorzystywane w analizie dane zostały zebrane na potrzeby „Badania losów absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu”. Badaniem objęto wszystkich absolwentów studiów dziennych, zarówno I, jak i II stopnia. Dane

zebrano na podstawie kwestionariuszy ankietowych *online*, a pytania dotyczyły takich zagadnień, jak: aktywność zawodowa, charakterystyka zatrudnienia, mobilność zawodowa, ocena posiadanych i wykorzystywanych w pracy kompetencji. Stopa zwrotu z ankiet wyraźnie przekroczyła 50%. Ze względu na fakt, że większość absolwentów studiów licencjackich kontynuowała kształcenie na studiach uzupełniających, a ich praca miała często charakter dorywczy, analizowaną w artykule próbę badawczą ograniczono do absolwentów studiów magisterskich. Ponadto, w celu zwiększenia homogeniczności próby, do analizy wybrano tylko tych absolwentów, którzy zadeklarowali wykonywanie pracy najemnej. W celu zwiększenia liczebności próby połączono dane z dwóch edycji badania, przeprowadzonych w grudniu 2012 i w grudniu 2013 roku. W obu przypadkach badanie przeprowadzono mniej więcej po roku od ukończenia przez respondentów studiów II stopnia. Po oczyszczeniu danych próba badawcza liczyła 757 osób.

## Wskaźniki niedopasowania

Realizując projekt „Badania losów absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu”, otrzymano wskaźniki niedopasowania pionowego, zarówno kwalifikacyjnego, jak i kompetencyjnego. Wskaźnik niedopasowania kwalifikacyjnego skonstruowano na podstawie pytania: „Jaki minimalny poziom wykształcenia wystarczyłby do pracy, którą wykonujesz?”. Warianty odpowiedzi były następujące: „podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)”, „wyższy (licencjacki)”, „wyższy (magisterski lub stopień naukowy)”. Ze względu na fakt, że analizowane są tylko dane pochodzące od absolwentów studiów magisterskich, powyższe pytanie pozwala wyłącznie na skonstruowanie wskaźnika nadmiaru kwalifikacji. Stopień niedopasowania kompetencyjnego mierzono w nieco bardziej złożony sposób. Korzystając z wzorcowych efektów kształcenia, zdefiniowanych dla obszaru nauk społecznych (por. Chmielecka, 2010), oraz z wzorcowych sylwetek absolwenta poszczególnych specjalności i wydziałów UEP, stworzono katalog 45 kompetencji, które powinny być rozwijane w czasie studiów na uniwersytecie ekonomicznym. Następnie w prowadzonym w UEP „Badaniu stopnia dostosowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców” kompetencje te zostały poddane ocenie (w skali 0–5) przez studentów, przedstawicieli firm i nauczycieli akademickich. Dane pozyskane w toku badania poddano analizie czynnikowej w celu skrócenia katalogu kompetencji i stworzenia mniej licznego zbioru grup kompetencyjnych. Ostatecznie powstał katalog 15 kompetencji, do których zaliczono: zbieranie i porządkowanie informacji, zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków, wykorzystanie wiedzy w praktycznym

działaniu, umiejętność organizacji pracy własnej, umiejętność szybkiego uczenia się, znajomość przynajmniej jednego języka obcego, umiejętność obsługi standardowych programów komputerowych, umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych, umiejętność argumentacji, umiejętność obrony własnych poglądów, umiejętności interpersonalne, umiejętność efektywnej pracy w stresie, umiejętność pracy w zespole, umiejętność kierowania ludźmi, etyczne zachowanie względem innych. W „Badaniu losów absolwentów UEP” każda z tych kompetencji była oceniana dwukrotnie. Po pierwsze, absolwenci dokonywali samooceny poziomu kompetencji w chwili ukończenia studiów II stopnia. Po drugie, absolwenci pracujący oceniali, jaki poziom tych kompetencji wymagany jest na zajmowanym przez nich stanowisku. W obu przypadkach poziom kompetencji oceniano w sześciostopniowej skali (0 – w ogóle nie posiadam tej kompetencji/kompetencja w ogóle nie jest wymagana, 1 – bardzo niski, 2 – niski, 3 – średni, 4 – wysoki, 5 – bardzo wysoki). Dla każdego z 15 ocenianych elementów różnica między samooceną a oceną kompetencji wymaganych w pracy traktowana była jako wskaźnik pionowego niedopasowania kompetencyjnego (wartości ujemne wskazywały na niedobór, a wartości dodatnie na nadwyżkę kompetencyjną; im bliżej „0”, tym większy poziom dopasowania kompetencyjnego).

## Struktura niedopasowania kwalifikacyjnego i kompetencyjnego

Jak pokazuje tabela 1, odsetek absolwentów wskazujących na wyraźny nadmiar kwalifikacji był stosunkowo niewielki i wynosił nieco powyżej 9%. Najliczniejszą grupę badanych stanowiły osoby, które deklarowały, że do wykonywanej przez nie pracy wystarczyłoby ukończenie studiów I stopnia. Sądząc po niewielkiej liczbie absolwentów, którzy decydują się zakończyć kształcenie po studiach licencjackich, oraz przeciętnie niższych wynagrodzeniach w tej grupie (w porównaniu z wynagrodzeniami absolwentów studiów magisterskich) (por. Górniak, 2012), wydaje się, że tytuł zawodowy licencjata nie został jeszcze należycie doceniony ani przez popytową, ani przez podaźową stronę rynku pracy. Wyniki przedstawione w tabeli 1 sugerują jednak, że w przypadku wielu absolwentów wystarczyłyby trzyletnie studia licencjackie. Z drugiej strony wyniki mogą odzwierciedlać pewne problemy uczelni wyższych z właściwym zaprojektowaniem studiów II stopnia. O ile bowiem na studiach licencjackich wszyscy studenci zaczynają kształcenie z podobnym poziomem wiedzy specjalistycznej, o tyle na studiach magisterskich uczą się osoby, które studia I stopnia kończyły na różnych kierunkach i uczelniach. W efekcie dla wielu studentów treści przekazywane na II stopniu są powtórzeniem materiału znanego ze studiów licencjackich. W tych warunkach

absolwenci z trudem dostrzegają wartość dodaną studiów magisterskich (poza wartością samego dyplomu).

**Tabela 1. Niedopasowanie kwalifikacyjne absolwentów UEP**

Minimalny poziom wykształcenia niezbędny na zajmowanym stanowisku	Odsetek absolwentów
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	9,1
wyższy (licencjacki)	48,0
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	42,9
N=757	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych surowych „Badania losów absolwentów UEP”.

Przedstawione w tabeli 2 wyniki analizy niedopasowania kompetencji<sup>4</sup> wskazują na ich niedobór w większości ocenianych obszarów. Szczególnie często wskazywano na niedobory kompetencji, które powinny być naturalnym efektem studiowania – umiejętność organizacji pracy własnej, umiejętność efektywnej pracy w stresie, umiejętności interpersonalne. Odpowiedzi absolwentów wskazujących na niedobór umiejętności wykorzystania wiedzy w praktycznym działaniu wzmacnia postulat „upracticznienia” kształcenia wyższego. Stosunkowo duże niedobory kompetencyjne deklarowano również w obszarze kompetencji technicznych (umiejętność obsługi programów komputerowych, znajomość języków obcych). Za pozytywny wynik należy uznać relatywnie wysokie dopasowanie kompetencyjne w zakresie umiejętności szczególnie pożądanym w procesie studiowania – zbierania i porządkowania informacji oraz zrozumiałego przedstawiania informacji i formułowania wniosków. Deklarowany nadmiar kompetencji dotyczył przede wszystkim umiejętności kierowania ludźmi. Wynik ten wydaje się naturalny, biorąc pod uwagę specyfikę próby badawczej (absolwenci po roku od ukończenia kształcenia). Uczelnie ekonomiczne oferują wiele kursów zawierających elementy zarządzania ludźmi w organizacji. Kompetencje te są stosunkowo rzadko wykorzystywane na początkowym etapie kariery zawodowej.

<sup>4</sup> Niedobór kompetencji występował w sytuacji, gdy badana osoba niżej oceniła własny poziom danej kompetencji niż poziom kompetencji wymaganej na jej stanowisku. Za nadmiar kompetencji uznano sytuację odwrotną. Dopasowanie kompetencyjne występowało w przypadku, gdy badana osoba tak samo oceniła poziom własnych i wymaganych na stanowisku kompetencji.

**Tabela 2. Niedopasowanie kompetencyjne absolwentów UEP**

KOMPETENCJE	Odsetek absolwentów deklarujących		
	niedobór kompetencji	nadmiar kompetencji	dopasowanie kompetencyjne
zbieranie i porządkowanie informacji	36,2	13,1	50,7
zrozumiałe przedstawianie informacji i formułowanie wniosków	43,7	14,1	42,2
wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu	50,9	16,3	32,8
umiejętność organizacji pracy własnej	55,5	8,8	35,7
umiejętność szybkiego uczenia się	37,2	17,4	45,4
znajomość przynajmniej jednego języka obcego	40,8	25,9	33,3
umiejętność obsługi standardowych programów komputerowych	47,8	14,2	38,0
umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	61,6	12,0	26,4
umiejętność argumentacji	46,1	19,2	34,7
umiejętność obrony własnych poglądów	44,6	19,5	35,9
umiejętności interpersonalne	49,9	13,3	36,8
umiejętność efektywnej pracy w stresie	57,6	11,3	31,1
umiejętność pracy w zespole	41,1	18,2	40,7
umiejętność kierowania ludźmi	30,3	37,1	32,6
etyczne zachowanie względem innych	32,6	24,5	42,9
N=757			

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych surowych „Badania losów absolwentów UEP”.

## Niedopasowania a wielkość wynagrodzenia i ocena uczelni

W celu zbadania związku między niedopasowaniem kwalifikacyjnym i kompetencyjnym a wielkością wynagrodzenia zastosowano wariant modelu Mincer (Mincer, 1974), dostosowany do specyfiki próby badawczej (absolwenci uczelni wyższej po roku od ukończenia studiów). Zmienną zależną modelu jest logarytm naturalny wynagrodzenia<sup>5</sup>, a najważniejsze zmienne niezależne charakteryzują

<sup>5</sup> W ankiecie spytano respondentów o przedział wynagrodzenia. Przedziały miały równą rozpiętość, a ostatni – otwarty przedział zawierał mniej niż 5% wszystkich obserwacji. Do analizy wykorzystano zatem wartości środkowe przedziałów.

niedopasowanie kwalifikacyjne i kompetencyjne. Ze względu na ryzyko wystąpienia współliniowości zdecydowano zmniejszono liczbę zmiennych charakteryzujących niedopasowanie kompetencyjne. Katalog 15 zmiennych określających kompetencje poddano ponownie analizie czynnikowej, co pozwoliło zredukować zbiór do trzech grup kompetencyjnych (Buttler i in., 2013, s. 41):

- grupa pierwsza – kompetencje wspomagające pracę z innymi: umiejętności interpersonalne, umiejętność obrony własnych poglądów, argumentacji, kierowania ludźmi, pracy w zespole, pracy w stresie oraz etyczne postępowanie względem innych;
- grupa druga – kompetencje indywidualne: zbieranie i porządkowanie informacji, przedstawianie informacji i formułowanie wniosków, organizacja pracy własnej, wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu oraz zdolność szybkiego uczenia się;
- grupa trzecia – kompetencje techniczne: znajomość standardowych i niestandardowych programów komputerowych oraz języków obcych.

Dla każdej z 15 zmiennych kompetencyjnych obliczono różnicę między samooceną kompetencji a oceną poziomu kompetencji wymaganego na stanowisku pracy. Następnie dla każdej z trzech grup kompetencyjnych wyliczono średnią różnicę (przy użyciu różnic dla poszczególnych kompetencji wchodzących w skład danej grupy). Po dokonaniu stosownych przekształceń powstały zmienne określające niedobór kompetencyjny (im wyższa wartość, tym większy niedobór kompetencji, 0 – dopasowanie kompetencyjne lub nadmiar kompetencji) i nadmiar kompetencyjny (im wyższa wartość, tym większa nadwyżka kompetencji, 0 – dopasowanie kompetencyjne lub niedobór kompetencji). Zmienne te zostały potraktowane jako zmienne ilościowe. Niedopasowanie kwalifikacyjne charakteryzowały dwie zmienne nominalne, które przyjmowały wartość „1”, jeżeli respondent wskazał, że do wykonywanej przez niego pracy wystarczyłoby wykształcenie: odpowiednio, wyższe I stopnia (licencjat) lub średnie oraz „0” w przeciwnym razie. Kategorię odniesienia stanowiły osoby, które wskazały na dopasowanie kwalifikacyjne. Strategia empiryczna była zbliżona do analizy, jaką przeprowadzili García-Aracil i Van Der Velden (2007).

Tabela 3 przedstawia wartości parametrów oszacowanych metodą najmniejszych kwadratów (z użyciem analizy regresji liniowej). W tabeli zamieszczono cztery specyfikacje modelu: w wersji podstawowej (model 1), ze wskaźnikami niedopasowania kompetencyjnego (model 2), ze wskaźnikami niedopasowania kwalifikacyjnego (model 3) oraz ze wskaźnikami niedopasowania kwalifikacyjnego i kompetencyjnego (model 4). Oszacowania parametrów modelu drugiego w umiarkowanym stopniu potwierdzają przewidywania teorii niedopasowania, dotyczącej negatywnego wpływu niedopasowania na wielkość wynagrodzenia. Nadmiar



kompetencji we wszystkich trzech grupach kompetencyjnych wiązała się, *ceteris paribus*, z nieco niższym poziomem wynagrodzeń. Oszacowania parametrów były jednak nieistotne statystycznie. Z kolei związek między nadmiarem kompetencji a zarobkami absolwentów nie był jednoznaczny (ponadto żaden z parametrów nie okazał się istotny statystycznie). Co więcej, uwzględnienie wskaźników niedopasowania kompetencyjnego nie zwiększało znacząco zdolności eksplanacyjnej modelu (niewielki wzrost skorygowanego współczynnika determinacji). Dużo ważniejsze i zgodne z przewidywaniami teorii okazały się wskaźniki niedopasowania kwalifikacyjnego (model trzeci). Osoby, które zadeklarowały, że do wykonywanej przez nie pracy wystarczyłyby studia licencjackie, zarabiałały przeciętnie 16,7% mniej niż osoby, które zadeklarowały dopasowanie kwalifikacyjne. Strata na wynagrodzeniu była jeszcze bardziej wyraźna w grupie absolwentów deklarujących wykonywanie pracy wymagającej wykształcenia co najwyżej na poziomie średnim. Osoby te zarabiałały przeciętnie 35,4% mniej niż absolwenci deklarujący dopasowanie kwalifikacyjne. Włączenie do analizy wskaźników niedopasowania kwalifikacyjnego zwiększało istotnie współczynnik determinacji modelu, co może sugerować, że za zróżnicowanie zarobków absolwentów odpowiadało bardziej niedopasowanie kwalifikacyjne niż kompetencyjne. Potwierdza to również model czwarty.

**Tabela 3. Determinanty wynagrodzenia absolwentów UEP**

zmienna	współcz. (1)	współcz. (2)	współcz. (3)	współcz. (4)
CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTA				
kobieta	-,114***	-,120***	-,086***	-,089***
średnia ocen ze studiów	,063*	,062*	,040	,041*
doświadczenie zawodowe (w latach)	,316***	,299***	,295***	,285***
doświadczenie zawodowe (do kwadratu)	-,036***	-,033***	-,034***	-,032***
SEKTOR ZATRUDNIENIA I WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA				
sektor prywatny	(ref.)	(ref.)	(ref.)	(ref.)
sektor publiczny	-,119***	-,123***	-,148***	-,148***
przedsiębiorstwo duże (>250 osób)	(ref.)	(ref.)	(ref.)	(ref.)
przedsiębiorstwo średnie (50–250 osób)	-,099***	-,090**	-,090**	-,088**
przedsiębiorstwo małe (<50 osób)	-,194***	-,187***	-,173***	-,170***
RODZAJ WYKONYWANEJ DZIAŁALNOŚCI				
inne rodzaje działalności	(ref.)	(ref.)	(ref.)	(ref.)
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	,138***	,125***	,117***	,109***

zmienna	współcz. (1)	współcz. (2)	współcz. (3)	współcz. (4)
pozostała działalność usługowa	,132***	,122**	,084	,079**
handel hurtowy i detaliczny	,036	,037	,053	,050
przetwórstwo przemysłowe	,143**	,126**	,122**	,116**
działalność profesjonalna, naukowa, techniczna	,255***	,237***	,214***	,206***
informacja i komunikacja	,200***	,187**	,155**	,149**
MIEJSCE ZAMIESZKANIA				
Poznań lub powiat poznański	(ref.)	(ref.)	(ref.)	(ref.)
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	-,133***	-,137***	-,106**	-,110**
województwo mazowieckie	,376***	,366***	,375***	,372***
inne województwa	-,036	-,038	-,003	-,002
poza Polską	,847***	,876***	,897***	,915***
NIEDOPASOWANIE KOMPETENCYJNE				
nadmierne kompetencje (1)		-,018		-,028
nadmierne kompetencje (2)		-,054		-,028
nadmierne kompetencje (3)		-,035		-,011
niedobór kompetencji (1)		,029		,030
niedobór kompetencji (2)		,046		,039
niedobór kompetencji (3)		-,015		-,014
wykształcenie minimalne – wyższe magisterskie			(ref.)	
wykształcenie minimalne – wyższe licencjackie			-,167***	-,159***
wykształcenie minimalne – średnie i niższe			-,354***	-,321***
	R2=0,409	R2=0,417	R2=0,449	R2=0,452
N=757				

\*\*\*wartość  $p < 0,01$ ; \*\*wartość  $p < 0,05$ ; \*wartość  $p < 0,10$ ; wyraz wolny nie został przedstawiony w tabeli. W tabeli przedstawiono współczynniki niestandardyzowane.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych surowych „Badania losów absolwentów UEP”.

W artykułach na temat efektów niedopasowania kompetencyjnego i kwalifikacyjnego bada się ich związek z wielkością wynagrodzenia, satysfakcją z pracy i trwałością zatrudnienia. W kontekście dyskusji o roli edukacji wyższej interesującym poznawczo i mało zbadanym zagadnieniem jest związek niedopasowania z oceną przydatności studiów. Pozwala to odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu absolwenci za nieodpowiednie przygotowanie do pracy zawodowej obwiniają

uczelnię. W tabeli 4 przedstawiono oszacowania parametrów czterech specyfikacji modelu regresji, w której zmienną zależną była ocena przydatności ukończonych studiów w życiu zawodowym (zmienna w skali 1–5, im większa wartość, tym wyższa ocena). W pierwszej wersji modelu zamieszczono zmienne niezależne, które uznano za potencjalne determinanty oceny przydatności studiów. W kolejnych wersjach (drugiej i trzeciej) model wzbogacono odpowiednio o wskaźniki niedopasowania kompetencyjnego i kwalifikacyjnego. Czwarta wersja modelu uwzględnia wpływ obu typów niedopasowania na ocenę uczelni.

Pierwsza specyfikacja modelu zawiera stosunkowo niewielką liczbę istotnych statystycznie determinantów oceny przydatności studiów. Z nieco lepszą oceną przydatności zdobytego wykształcenia wiązały się wyższe zarobki, zatrudnienie w sektorze publicznym, praca w obszarze działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz zamieszkanie w województwie mazowieckim (głównie w Warszawie). Model pierwszy tłumaczy w bardzo niewielkim stopniu różnicowanie ocen przydatności studiów w pracy zawodowej. Dołączenie do zbioru zmiennych niezależnych wskaźników niedopasowania, zwłaszcza niedopasowania kompetencyjnego (model drugi i czwarty), zdecydowanie poprawia dopasowanie modelu do danych (skorygowany współczynnik determinacji wzrasta kilkakrotnie). Przedstawione w tabeli wyniki dość wyraźnie sugerują, że im większy niedobór lub nadmiar kompetencyjny i kwalifikacyjny, tym niższa ocena przydatności studiów. Pod tym względem szczególnie istotne wydaje się niedopasowanie kompetencyjne w obszarze umiejętności indywidualnych (druga grupa: zbieranie i porządkowanie informacji, przedstawianie informacji, formułowanie wniosków, organizacja pracy własnej, wykorzystanie wiedzy w działaniu, zdolność szybkiego uczenia się). Dla tych wskaźników, podobnie jak dla wskaźników niedopasowania kwalifikacyjnego, wyniki są bardzo istotne statystycznie.

**Tabela 4. Determinanty oceny przydatności studiów w UEP**

zmienna	współcz. (1)	współcz. (2)	współcz. (3)	współcz. (4)
CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTA				
wynagrodzenie (w tys. zł)	,135***	,161***	,072	,106***
kobieta	-,018	,009	,026	,022
średnia ocen ze studiów	,046	,053	,054	,056
doświadczenie zawodowe (w latach)	-,021	-,027	-,013	-,022
SEKTOR ZATRUDNIENIA				
zatrudnienie w sektorze prywatnym	(ref.)	(ref.)	(ref.)	(ref.)
zatrudnienie w sektorze publicznym	,122***	,101***	,098**	,081**

zmienna	współcz. (1)	współcz. (2)	współcz. (3)	współcz. (4)
<b>RODZAJ WYKONYWANEJ DZIAŁALNOŚCI</b>				
inne rodzaje działalności	(ref.)	(ref.)	(ref.)	(ref.)
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	,085*	,087*	,058	,068
pozostała działalność usługowa	-,007	,013	-,030	,000
handel hurtowy i detaliczny	,055	,036	,039	,022
przetwórstwo przemysłowe	,041	,044	,029	,036
działalność profesjonalna, naukowa, techniczna	,020	,042	,018	,036
informacja i komunikacja	,020	,034	,011	,012
<b>MIEJSCE ZAMIESZKANIA</b>				
Poznań lub powiat poznański	(ref.)	(ref.)	(ref.)	(ref.)
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	,014	,023	,028	,033
województwo mazowieckie	,077**	,075**	,071*	,069*
pozostałe województwa	,024	,020	,041	,040
poza Polską	,040	,038	,105**	,097**
<b>NIEDOPASOWANIE KOMPETENCYJNE</b>				
nadmierne kompetencje (1)		-,035		-,045
nadmierne kompetencje (2)		-,124***		-,114***
nadmierne kompetencje (3)		-,048		-,024
niedobór kompetencji (1)		-,030		-,016
niedobór kompetencji (2)		-,275***		-,305***
niedobór kompetencji (3)		-,040		-,034
wykształcenie minimalne – wyższe magisterskie			(ref.)	(ref.)
wykształcenie minimalne – wyższe licencjackie			-,112***	-,119***
wykształcenie minimalne – średnie i niższe			-,159***	-,148***
	R2=0,032	R2=0,124	R2=0,055	R2=0,153
N=757				

\*\*\*wartość  $p < 0,01$ ; \*\*wartość  $p < 0,05$ ; \*wartość  $p < 0,10$ ; wyraz wolny nie został przedstawiony w tabeli, w tabeli przedstawiono współczynniki standaryzowane.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych surowych „Badania losów absolwentów UEP”.

## Uwagi końcowe

Przeprowadzona na potrzeby artykułu analiza sugeruje, że niedopasowanie kompetencyjne i kwalifikacyjne może mieć istotne znaczenie dla przebiegu karier zawodowych absolwentów. Przedstawionym wynikom struktury kompetencyjnej i kwalifikacyjnej można zarzucić pewną niespójność. Przebadani absolwenci z jednej strony deklarowali nadwyżkę kwalifikacyjną (wykonywanie pracy, do której wystarczył niższy poziom wykształcenia niż posiadany), z drugiej strony wskazywali na niedobór większości analizowanych kompetencji. Ta pozorna niespójność może przemawiać za niedostosowaniem oferty edukacyjnej do oczekiwań rynku pracy. Być może absolwenci mają wrażenie, iż są zdolni (mają kwalifikacje) do wykonywania powierzonych im obowiązków, jednak odczuwają brak konkretnych kompetencji, przydatnych w pracy zawodowej. Należy się spodziewać, iż wraz ze wzrostem doświadczenia zawodowego problem niedopasowania będzie malał. Trzeba jednak pamiętać, iż niedopasowanie kompetencyjne i kwalifikacyjne ma negatywne konsekwencje. W tekście wykazano, że niedopasowanie kwalifikacyjne wiąże się z niższymi, *ceteris paribus*, zarobkami, a niedopasowanie kwalifikacyjne i kompetencyjne z niższą oceną przydatności studiów.

## Bibliografia

- Allen B.J., Van Der Velden R. (2001), *Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search*, „Oxford Economic Papers”, Vol. 3, s. 434–452.
- Białowąs S., Buttler D., Idczak P., Klimanek T., Olejniczak T., Sławewski B., Szwarck K. (2013), *Badanie losów absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Analiza wyników I edycji badania*, raport z badań prowadzonych w ramach projektu „Kadry dla Gospodarki”, Poznań.
- Chmielecka E. (2010), *Krajowe ramy kwalifikacji w szkolnictwie wyższym jako narzędzie poprawy jakości kształcenia*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa.
- García-Aracil A., Van Der Velden R. (2007), *Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs*, „Higher Education”, Vol. 55, No. 2, s. 219–239.
- Górniak J. (2012), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, raport podsumowujący III edycję badań BKL.

Kim H-K., Seung A., Kim J. (2011), *Vertical and Horizontal Education-Job Mismatches in the Korean Youth Labor Market: A Quantile Regression Approach*, Sogang University Working Paper.

Mincer J. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, Columbia University Press, Nowy Jork.

## Summary

### Competence and Qualification Mismatches of Poznan University of Economics Graduates

In the article the effects of educational and skill mismatches are analysed. In particular it is investigated whether individuals performing jobs not matching their competences and qualifications experience the wage penalty. The theoretical background of the analysis in the assignment theory and the dataset used comes from the survey 'Labour Market Performance of the Poznan University of Economics Graduates'. The results suggest that mismatches contribute to decreased wages of the graduates and this phenomenon is still stronger in case of educational mismatches.

**Keywords:** educational mismatches, skill mismatches, school-to-work transition, graduates.

## Резюме

### Несоответствие выпускников Экономического университета в Познани компетенционным и квалификационным требованиям

В статье представлен анализ экономических результатов вертикального несоответствия компетенционным и квалификационным требованиям, проведенный с использованием данных о работающих выпускниках Экономического университета в Познани. В частности определено, зарабатывали ли лица, занимающие должности не соответствующие их уровню квалификации и компетенций, меньше чем те, кто занял „подходящую” должность, а также влияло ли это на оценку пригодности полученного высшего образования. Теоретическую основу рассуждений составляет теория назначения (assignment theory). Результаты анализа склоняют к выводу,

что существует отрицательное влияние несоответствия требованиям на размер вознаграждений выпускников и на оценку пригодности полученного высшего образования.

**Ключевые слова:** несоответствие квалификационным требованиям, несоответствие компетенционным требованиям, переходный период между учебой и работой (school-to-work transition), выпускники.

### **Dr Dominik Buttler**

Adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Specjalizuje się w ekonomii edukacji, ekonomii rynku pracy i ekonomii dobroczynności. Jest członkiem zespołu odpowiedzialnego za badania losów absolwentów UEP.

e-mail: [d.buttler@ue.poznan.pl](mailto:d.buttler@ue.poznan.pl)

