

# Monitorowanie losów absolwentów SGH



Stanisław  
Macioł



Barbara  
Minkiewicz



Elżbieta  
Moskalewicz-  
Ziółkowska

Badanie losów absolwentów należy od dwóch lat do ustawowych obowiązków szkół wyższych w Polsce, a tym samym dla każdej z nich może się stać nowym cennym źródłem informacji o jakości i efektach kształcenia, podejmowaniu przez absolwentów pierwszej pracy i jej przebiegu oraz o ich wczesnych karierach zawodowych. Opinie osób kończących naukę na uczelni, m.in. na temat ewentualnych luk kompetencyjnych wynikających z rozbieżności pomiędzy posiadanymi i wymaganymi w pracy wiedzą oraz umiejętnościami, a także o skali oraz obszarach doksztalcenia się na studiach i po wejściu na rynek pracy, powinny wskazywać kierunki modyfikacji oferty programowej i dydaktycznej, jak również metod prowadzenia zajęć. Celem monitorowania karier absolwentów, w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów, jest bowiem dostosowanie kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy<sup>1</sup>.

W Szkole Głównej Handlowej w Warszawie projekt systemu monitorowania powstał w 2009 roku. W następnym roku opracowano aplikację internetową będącą jego elementem i przeprowadzono badanie pilotażowe, którego celem była ocena funkcjonalności systemu oraz narzędzi. W 2011 roku absolwenci studiów I i II stopnia wypełniali trzy ankiety online, a w 2012 r. do systemu wprowadzono moduł (z dwiema ankietami) dla absolwentów studiów III stopnia. Badania finansowane były ze środków własnych uczelni<sup>2</sup>.

W niniejszym artykule zaprezentowano wyniki badania, które objęło trzy populacje absolwentów studiów licencjackich i magisterskich, tj.:

- 1) nowo promowanych absolwentów,
- 2) absolwentów, którzy byli na rynku pracy sześć miesięcy,
- 3) absolwentów, którzy ukończyli studia w 2009 roku lub wcześniej<sup>3</sup>.

Generalnym problemem było dotarcie z ankietą do wszystkich zainteresowanych osób z wymienionych grup absolwentów. W związku z obowiązywaniem ustawy o ochronie danych osobowych na tym etapie przeprowadzając badanie musieli korzystać z pośredników (dysponentów baz adresowych) lub upubliczniać informację o badaniach, wykorzystując do tego wszystkie dostępne środki (ulotki i plakaty na terenie uczelni, serwisy społecznościowe i strony WWW, mailing<sup>4</sup>), których skuteczność jest co najwyżej średnia. Dzięki inicjatywie i działaniom uczelnianego Biura ds. Absolwentów udało się też pozyskać wartościowe nagrody dla respondentów. Informacja o możliwości wygrania interaktywnych e-booków, pt. *Utrzymaj równowagę w biznesie*, wyraźnie zwiększyła zainteresowanie badaniem. W efekcie otrzymano w sumie prawie 750 ankiet od absolwentów studiów I oraz II stopnia.

Struktura niniejszego tekstu jest odbiciem struktury systemu monitorowania i dotyczy trzech głównych obszarów:

1. kompetencji, w które uczelnia wyposaża nowo promowanego absolwenta (autor: E. Moskalewicz-Ziółkowska),
2. przejścia z edukacji do zatrudnienia (B. Minkiewicz)
3. ścieżek karier absolwentów SGH (S. Macioł).

<sup>1</sup> Artykuł 13a znowelizowanej ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164 poz. 1365, ze zm.). Warto dodać, że monitorowanie losów absolwentów jest też jednym z elementów wewnętrznego systemu zapewnienia jakości – paragraf 11.1 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 sierpnia 2012 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie kształcenia (Dz.U. z 2012 r. poz. 983).

<sup>2</sup> Badanie w ramach grantów rektorskich przeprowadził zespół Ośrodka Rozwoju Studiów Ekonomicznych SGH. Szerzej napisano o tym w raporcie z badania: P. Bielecki, S. Macioł, B. Minkiewicz (kier. tematu), E. Moskalewicz-Ziółkowska, *Monitorowanie losów absolwentów – edycja 2012*, SGH, Warszawa 2012, materiał powielany.

<sup>3</sup> W bazie znalazły się także 43 ankiety od absolwentów studiów doktoranckich, w tym 21 ankiet *Przejście z edukacji do zatrudnienia (6 miesięcy od ukończenia studiów doktoranckich)* i 22 ankiety *Losy zawodowe absolwentów SGH (po 3, 5, 10 latach pracy)*. Z uwagi na małą liczbę wypełnionych ankiet sięgnęliśmy po rozwiązania i wyniki badań brytyjskich – uznając, że warto czerpać z dobrych praktyk. Skrót tej części raportu pod tytułem *Monitorowanie losów zawodowych absolwentów studiów doktoranckich – doświadczenia brytyjskie (badania Vitae/HESA)* opublikowany został przez P. Bieleckiego w „Gazecie SGH” nr 2/13/290.

<sup>4</sup> Na nie do końca pewne adresy absolwentów.

Warto raz jeszcze podkreślić, że metody i środki, jakimi dysponowali przeprowadzający badanie, przełożyły się na określoną, stosunkowo małą zwrotność ankiet, co ogranicza zakres analiz – nie tyle w populacji ogółem, ile w znacznie mniej licznych subpopulacjach. Stąd też niektóre wnioski traktować należy jedynie jako sygnały, wymagające potwierdzenia w badaniach na większą skalę, które autorzy mają nadzieję przeprowadzić w przyszłości przy użyciu profesjonalnego narzędzia, o wielu funkcjonalnościach<sup>5</sup>.

### Kompetencje absolwentów kończących uczelnię

Śledzenie i analizowanie zawodowych losów absolwentów nie jest dla polskich szkół wyższych nową ideą. Wiele z nich od lat prowadzi takie badania, jednak w ograniczonym zakresie, najczęściej wśród absolwentów wybranego kierunku studiów lub wydziału.

W SGH jednym z elementów wdrażanego systemu monitorowania losów absolwentów jest uzyskanie ich opinii m.in. w momencie kończenia studiów. W ostatnim tego typu badaniu ankietę online wypełniło 139 absolwentów studiów licencjackich (56,1 proc. badanych stanowiły kobiety) i 200 absolwentów studiów magisterskich (w tym 51 proc. kobiet) z roku akademickiego 2011/2012.

Wśród osób biorących udział w badaniu dominującą grupę stanowili absolwenci studiów stacjonarnych, tak w przypadku absolwentów studiów licencjackich (88,5 proc.), jak i magisterskich (82 procent). Największy odsetek respondentów w obu populacjach stanowiły osoby, które ukończyły kierunek *finanse i rachunkowość* (FiR, odpowiednio 50,4 proc. i 53 procent). Kierunek *Metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne* (MIESI) ukończyło 21,6 proc. badanych absolwentów studiów licencjackich i 15 proc. studiów magisterskich; natomiast co jedenasty absolwent studiów I stopnia i przeszło co szósty studiów II stopnia posiadał dyplom kierunku *zarządzanie*. Subpopulacje absolwentów z pozostałych kierunków studiów były nieliczne.

Prawie dwie trzecie badanych absolwentów studiów magisterskich ukończyło studia licencjackie w SGH, pozostali w innej uczelni publicznej (28 proc.) lub niepublicznej (ok. 6 procent). Warto odnotować, że przeszło co piąty respondent (19 osób na poziomie licencjackim i 54 na poziomie magisterskim) ukończył dwa kierunki studiów.

### Aktywność edukacyjna i zawodowa nowo promowanych absolwentów

Z przeprowadzonych badań wynika, że absolwenci SGH już w trakcie studiów intensywnie pracują na swoją przyszłą pozycję zawodową. Prawie co czwarty badany absolwent obu poziomów studiów przez okres co najmniej jednego semestru studiował za granicą (częściej były to kobiety oraz absolwenci studiów stacjonarnych), a co piąty absolwent studiów

magisterskich brał udział w projektach badawczych prowadzonych w SGH. Zdecydowana większość respondentów miała też kontakt z praktyką zawodową, z reguły zgodną z kierunkiem studiów. Ponadto co piąty absolwent studiów licencjackich oraz co szósty studiów magisterskich miał doświadczenie z pracy jako wolontariusz.

Większość badanych uzyskiwała w czasie studiów nowe lub doskonaliła posiadane kwalifikacje zawodowe w ramach rozmaitych kursów, szkoleń czy studiów równoległych na innym kierunku lub uczelni. Respondenci najczęściej (40 proc. absolwentów studiów I stopnia i 34 proc. studiów II stopnia) podnosili swoje umiejętności osobiste (związane z komunikacją, autoprezentacją, kreatywnością i coachingiem) oraz doskonalili się w dziedzinach biznesowych (odpowiednio 28 proc. i 49 proc. badanych). Nieco rzadziej szkolili się w zakresie finansów i rachunkowości (odpowiednio 25 proc. i 21 proc.) oraz zarządzania zespołem (po ok. 20 proc.), a najrzadziej podnosili kompetencje związane ze sprzedażą i marketingiem, z organizacją (zarządzanie czasem, projektem, zmianą), z prawem czy też z jakością i logistyką. Głównym powodem podjęcia dodatkowego kształcenia były zainteresowania respondentów (tak twierdziło 52 proc. posiadaczy dyplomu licencjata i 36 proc. dyplomu magistra), występujące luki w programie studiów (odpowiednio 16 proc. i 14 proc.) oraz bardzo rzadko wymagania ówczesnego pracodawcy (odpowiednio 3,8 proc. i 12,5 proc. badanych). Dla części osób była to inwestycja edukacyjna rokująca dobry zwrot (odpowiednio 25 proc. i 30 proc. badanych).

Warto podkreślić, że studenci SGH – podobnie jak innych uczelni – mają możliwość uczestniczenia w działalności wielu organizacji studenckich, samorządu studenckiego czy studenckiego ruchu naukowego. Aktywność ta rozwija umiejętności pracy w grupie i negocjacyjne, a także zarządzania czasem oraz projektami – kompetencje, które mogą być niezbędne przy ubieganiu się w przyszłości o atrakcyjną posadę. Z przeprowadzonych badań wynika, iż respondenci korzystali z tej oferty uczelni w różnym stopniu. Średnio co drugi badany z obu populacji był zaangażowany w prace organizacji studenckiej, około 35 proc. brało udział w pracach studenckiego ruchu naukowego, a prawie 18 proc. absolwentów studiów licencjackich i 7 proc. absolwentów studiów magisterskich uczestniczyło w pracach samorządu.

### Stopień opanowania kompetencji przez absolwentów SGH

Ukończenie studiów przestało gwarantować znalezienie zatrudnienia. Współczesny, zmieniający się rynek pracy wymaga od pracownika posiadania odpowiednich kompetencji – m.in. coraz szerszej wiedzy, szybkiego zdobywania, przetwarzania i wykorzystywania nowych informacji, umiejętności posługiwania się nowoczesnymi narzędziami i rozwiązaniami

<sup>5</sup> Prace nad takim narzędziem trwają.

technicznymi. Z samooceny efektów kształcenia w ich trzech głównych kategoriach wynika, że respondenci w miarę dobrze – w skali pięciopunktowej – ocenili rozwijane w trakcie studiów umiejętności (średnia ocena wśród absolwentów studiów I stopnia wyniosła 3,52, a wśród absolwentów studiów II stopnia 3,59) oraz poziom wyniesionej ze studiów wiedzy (średnia odpowiednio 3,44 i 3,58), a znacznie niżej kompetencje społeczne, tj. kształtowanie u studentów postaw obywatelskich i społecznych (średnia ocena odpowiednio 2,78 i 2,80)<sup>6</sup>.

Respondenci starali się też ocenić stopień opanowania szczegółowych kompetencji w wyżej wymienionych obszarach. Wśród badanych legitymujących się dyplomem magistra najwyższą średnią ocenę uzyskały: dążenie do osiągnięcia rezultatów (4,13), otwartość na uczenie się i stały rozwój (4,10), znajomość języków obcych (4,07), elastyczność i zdolność do adaptacji (4,01) oraz umiejętność samokształcenia (3,95). Posiadacze dyplomu licencjata najwyższe średnie oceny wystawili tym samym kompetencjom co ich koledzy ze studiów II stopnia, jednak kolejność okazała się tu inna<sup>7</sup>. Wyjątek stanowiła umiejętność współpracy z osobami z różnych środowisk, krajów i kultur, która w rankingu stworzonym na podstawie opinii absolwentów studiów licencjackich znalazła się na trzecim miejscu (ze średnią oceną 4,01), a studiów magisterskich – dopiero na dziesiątej pozycji (z oceną 3,81).

Najniższe pozycje w rankingu – dla obu grup badanych absolwentów – zajęły: znajomość praktyki gospodarczej, umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych, etyczne postępowanie jako podstawa w działaniu, umiejętność kierowania projektem oraz wiedza o otoczeniu społecznym przedsiębiorstwa/institucji.

Średnie oceny wystawiane przez badanych respondentów poszczególnym kompetencjom są (w zdecydowanej większości) wyższe na studiach II stopnia. Średni przyrost w porównaniu ze studiami I stopnia (dla wszystkich kompetencji) to 0,09 pkt, ale najwyższy dotyczył znajomości praktyki gospodarczej (0,33 pkt), umiejętności organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem (0,25 pkt), wiedzy ogólnoekonomicznej oraz wiedzy o otoczeniu społecznym przedsiębiorstwa/institucji (po 0,21 punktu). Jedynie w przypadku kilku kompetencji poziom krytycyzmu absolwentów studiów magisterskich przewyższał poziom krytycyzmu ich kolegów po studiach licencjackich. Odnosi się to zwłaszcza do umiejętności współpracy z osobami z różnych środowisk, krajów i kultur (w przypadku absolwentów studiów II stopnia średnia ocena była niższa o 0,20 pkt) i etycznego postępowania jako podstawy w działaniu (średnia ocena niższa o 0,08 pkt).

### Ocena programu studiów i warunków studiowania

Badani nowo promowani absolwenci SGH poddali ocenie również poszczególne elementy określające program studiów, sposób jego realizacji i warunki studiowania.

W odniesieniu do programu kształcenia najwyższe noty w obu grupach otrzymały: możliwość wyboru przedmiotów/zajęć i wykładowcy, udział przedmiotów ogólnych i języków obcych w programie studiów oraz różnorodność oferty dydaktycznej.

Nie dziwi tak wysoka ocena wymienionych elementów procesu kształcenia przez absolwentów SGH, którzy wzięli udział w badaniu. Możliwość wyboru przedmiotów czy wykładowców – jeden z elementów nowoczesnego, elastycznego systemu studiów – opiera się bowiem na zasadzie indywidualizacji studiów zgodnie z zainteresowaniami studenta. Atrakcyjna – ze względu na różnorodność i liczbę godzin przeznaczonych na lektoraty – oferta języków obcych była od zawsze atutem SGH, a kompetencje w tym zakresie – atutem jej absolwentów.

Z opinii obu grup absolwentów wynika, że mankamentem programu kształcenia w SGH jest zbyt mały udział ćwiczeń, konwersatoriów i innych form aktywnych oraz ograniczona oferta praktyk zawodowych. Najwięcej zastrzeżeń badanych budził jednak poziom dostosowania programu studiów do potrzeb rynku (w skali pięciopunktowej średnia ocena 2,54 na studiach licencjackich i 2,74 na studiach magisterskich) oraz stopień rzetelności egzaminowania w trakcie studiów (odpowiednio 2,77 i 2,97).

Poddając analizie szeroko rozumiane warunki kształcenia w SGH, obie populacje badanych absolwentów najwyżej oceniły te same ich elementy, tj.: różnorodność funkcjonujących kół naukowych i organizacji studenckich (średnia ocena 4,27 na studiach licencjackich i 4,05 na magisterskich), możliwość udziału w programach wymian, praktyk, staży zagranicznych (odpowiednio 3,99 i 3,81) oraz zasoby biblioteczne i czytelnie (odpowiednio 3,60 i 3,47). Wysoka ocena możliwości udziału w programach akademickiej wymiany zagranicznej oznacza, że uczelnia jest już według badanych w znaczącym stopniu zinternacjonalizowana. Z kolei istnienie dużej liczby kół naukowych daje studentom wybór i możliwość zaangażowania się w ich działalność. Aktywne uczestnictwo w pracach studenckiego koła naukowego uczy szeregu umiejętności (współdziałania w zespole, prowadzenia dyskusji, przygotowywania i wygłaszania referatów), które mogą być przydatne w przyszłej pracy zawodowej.

Warto nadmienić, że najniższe pozycje w rankingu – według średniej oceny obu grup absolwentów – zajęły: funkcjonowanie dziekanatów studiów, infrastruktura sportowa oraz baza rekreacyjna uczelni.

<sup>6</sup> W przyjętej skali były to oceny poniżej przeciętnej.

<sup>7</sup> Elastyczność i zdolność do adaptacji – 4,03, dążenie do osiągnięcia rezultatów – 4,02, umiejętność współpracy z osobami z różnych środowisk, krajów i kultur – 4,01, znajomość języków obcych – 3,96, otwartość na uczenie się i stały rozwój – 3,93, umiejętność samokształcenia – 3,83.

W konsekwencji ogólna średnia ocena wszystkich elementów określających warunki studiowania była nieco poniżej przeciętnej, przy czym ocena wystawiona przez absolwentów studiów II stopnia była tylko o 0,04 pkt wyższa od średniej oceny wystawionej przez ich kolegów ze studiów I stopnia (2,99 wobec 2,95).

### Trafność i trwałość decyzji o wyborze uczelni

Respondenci w większości (68,3 proc. absolwentów studiów licencjackich i 74,5 proc. absolwentów studiów magisterskich) ponownie wybraliby SGH i ten sam kierunek. Prawie 16 proc. badanych absolwentów studiów I stopnia i 11 proc. absolwentów studiów II stopnia dopuściłoby zmianę kierunku w ramach tej samej uczelni. Pozostali zdecydowałoby się na studia na innej uczelni (na tym samym lub innym kierunku studiów). Można więc stwierdzić, że mimo sygnalizowanych mankamentów – uwag pod adresem programu i warunków kształcenia czy niedostatków w przypadku niektórych kompetencji – generalnie badani są zadowoleni z dokonanego wyboru uczelni, kierunku i formy studiów.

Jednocześnie prawie co czwarty absolwent z obu populacji zmieniłby swoje decyzje dotyczące studiowania w SGH. Jako główny powód respondenci podawali rozczarowanie kierunkiem, na którym studiowali<sup>8</sup>. Nieliczni wskazywali inne przyczyny: niedopasowanie uzyskanego wykształcenia i zdobytych kompetencji do wymagań rynku pracy (zbyt mało zdobytych praktycznych umiejętności) lub zmianę własnych priorytetów w karierze zawodowej.

Prawie dwie trzecie badanych absolwentów studiów II stopnia oceniło swoje przygotowanie wyniesione ze studiów licencjackich w skali od 1 do 5 na ocenę dobrą lub bardzo dobrą, blisko co trzeci respondent wystawił przygotowaniu ocenę dostateczną, a jedynie 6 proc. badanych ocenę niedostateczną.

### Plany absolwentów po ukończeniu studiów

Wyniki ankiet pokazują, że zdecydowana większość absolwentów studiów licencjackich (ponad 82 proc.) planuje dalsze kształcenie na studiach magisterskich. Gros z nich (90 proc.) w SGH, pozostali na innej uczelni lub za granicą. Częściej chęć kontynuacji nauki w SGH wyrażały kobiety. Co dwunasty badany posiadacz dyplomu licencjata podjąłby pracę zawodową i dalsze studia w kraju. Jedynie 2,9 proc. badanych chciałoby rozpocząć pracę zawodową w kraju lub za granicą bez kontynuacji kształcenia. Z kolei ponad połowa (56 proc.) badanych absolwentów studiów II stopnia nie miała w planach dalszego kształcenia, ale podjęcie po studiach pracy zawodowej (na ogół w kraju – 88 proc. wskazań, częściej były to kobiety). Ponad

37 proc. respondentów z dyplomem magistra chciałoby jednocześnie pracować i podjąć dalsze kształcenie, ale tylko co dziesiąta osoba z tej grupy chciałaby pracować i kształcić się dalej za granicą (częściej byli to mężczyźni). Na samo dalsze kształcenie w kraju lub za granicą w różnych formach zdecydowałoby się niecałe 6 procent badanych.

### Przejsie z edukacji do zatrudnienia

Zbiorowość podlegająca obserwacji w 2012 roku to absolwenci, którzy funkcjonowali na rynku pracy sześć miesięcy. W obszarze zainteresowania autorów badań znalazły się następujące kwestie: proces poszukiwania (czas trwania, źródła informacji, metody) i podjęcia pierwszej pracy (preferencje i motywacje), charakterystyka pracy i ocena dokonanych w tym obszarze wyborów, adekwatność pracy do poziomu wykształcenia, posiadanych kompetencji, kierunku i charakteru studiów, waga wymagań kwalifikacyjnych dotyczących dyplomu, kierunku i kompetencji, identyfikacja ewentualnych luk kompetencyjnych i sposób rozwiązywania – przez absolwentów i pracodawców – problemu rozbieżności między uzyskiwanymi na uczelni i wymaganymi w pracy kompetencjami.

Przeprowadzając badania szukali odpowiedzi na pytanie, czy rynek umie zagospodarować absolwentów, czy uczelnia wyposaża absolwentów w wiedzę i narzędzia, które pozwalają im bez większych problemów wejść na rynek i odnaleźć się na nim, czy absolwenci umieją dobrze „sprzedać” swoje kompetencje. Ponieważ badani absolwenci nie stanowili populacji jednorodnej, ale ukończyli inne poziomy studiów i kierunki, różnili się m.in. poziomem kwalifikacji i kompetencji, posiadaniem doświadczenia, oczekiwaniami wobec pracodawców i elastycznością wobec ich oczekiwań, autorzy założyli, że proces poszukiwania i rozpoczynania pierwszej pracy będzie przebiegał w różnych zdefiniowanych subpopulacjach różnie. Odmienności te są przedmiotem niniejszego opracowania.

Na ankietę online odpowiedziało 225 absolwentów; 51 proc. badanych stanowili mężczyźni, 83 proc. – absolwenci studiów stacjonarnych, 69 proc. – absolwenci studiów II stopnia, 16 proc. – jednolitych studiów magisterskich. Prawie 90 proc. badanych absolwentów SGH ukończyło licea ogólnokształcące, ok. 77 proc. mieszkało w Warszawie (w czasie studiów odsetek mieszkańców Warszawy w grupie badanych wzrósł prawie o połowę), 80 proc. utrzymywało się z pracy najmniejszej, 78 proc. nie założyło – w sensie formalnym – rodziny, a prawie 70 proc. mieszkało we własnym lub w wynajętym mieszkaniu.

Największą subpopulację wśród badanych stanowili absolwenci kierunku *finanse i rachunkowość* (ponad

<sup>8</sup> Według respondentów kierunek *międzynarodowe stosunki gospodarcze* jest bardzo teoretyczny i mało powiązany z faktycznymi oczekiwaniami pracodawców. Absolwenci kierunku *zarządzanie* zwracali uwagę na niedoskonałości w programie studiów: dużą liczbę przedmiotów, których treści różnią się w minimalnym stopniu, oraz na ograniczoną liczbę ofert pracy dla absolwentów tego kierunku studiów. Kierunek *finanse i rachunkowość* – zdaniem niektórych badanych – oferując zbyt mało przedmiotów ilościowych, rozmija się z ich zainteresowaniami, z czego wcześniej nie do końca zdawali sobie sprawę.

43 proc.), nieco mniej liczne – absolwenci *zarządzania* (ponad 20 proc.) i kierunku *Metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne* – ok. 13 proc. (łącznie te 3 kierunki ukończyło ok. 76 proc. badanych). W grupie respondentów byli także absolwenci *ekonomii, międzynarodowych stosunków gospodarczych* i pozostałych kierunków (po ok. 7 procent). Ponad 38 proc. badanych absolwentów ukończyło dwa kierunki studiów (w tym większość – ponad 60 proc. – stanowiły kobiety).

Odpowiedzi na pytania o status zawodowy zaraz po ukończeniu studiów podzieliły respondentów na trzy grupy:

1. tych, którzy podjęli pracę w czasie studiów i kontynuowali ją po ich ukończeniu (jedna trzecia badanych),
2. tych, którzy nie pracowali w czasie studiów i dopiero po otrzymaniu dyplomu weszli na ścieżkę zawodową (ok. 57 proc.),
3. respondentów, którzy po ukończeniu studiów nie szukali pracy, bo planowali dalsze kształcenie, wyjazd zarobkowy za granicę, podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej, ze względu na brak możliwości podjęcia pracy (z powodów osobistych, rodzinnych, z powodu choroby lub niepełnosprawności) lub z własnego wyboru (bo chcieli zrobić sobie przerwę i odpocząć; niespełna 11 proc. badanych).

Z kolei respondentów, w przypadku których od otrzymania dyplomu minęło sześć miesięcy, podzielono na dwie grupy:

1. pracujących (88 proc.),
2. bezrobotnych i biernych zawodowo (12 procent).

## Status zawodowy absolwentów bezpośrednio po ukończeniu studiów

Adresatami pytań zawartych w tym module byli wszyscy badani absolwenci. Chodziło o ustalenie, w jakim momencie (jeszcze na studiach, dopiero po ich ukończeniu) i czy w ogóle rozpoczęli poszukiwanie pracy.

## Badani, którzy po ukończeniu studiów nie szukali pracy

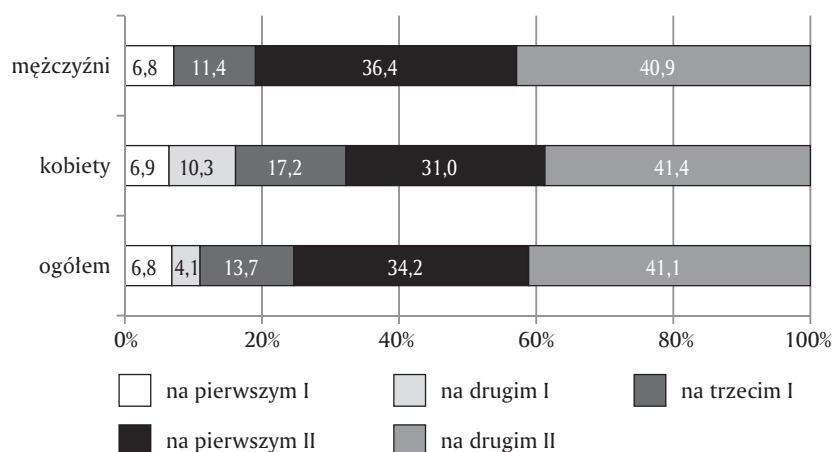
W badanej grupie respondentów było 97 takich osób (43 procent). 73 osoby w momencie ukończenia studiów już pracowały – kontynuowały pracę podjętą na jakimś etapie studiów (niespełna 28 proc. badanych kobiet i ok. 37 proc. mężczyzn, ok. 35 proc. badanych absolwentów kierunku *zarządzanie*, 37 proc. absolwentów kierunku *finanse i rachunkowość* i prawie 41 proc. absolwentów kierunku MIESI). Pozostałe 24 osoby miały – albo z konieczności, albo z wyboru – inne plany i były w innej sytuacji (planowały dalsze kształcenie, chciały zrobić sobie przerwę i odpocząć, podjąć własną działalność gospodarczą, nie mogły pracować z powodu choroby lub niepełnosprawności albo z powodów osobistych lub rodzinnych).

W przypadku subpopulacji absolwentów, którzy podjęli pracę w czasie studiów i kontynuowali ją po ich ukończeniu, istotna jest także informacja, w jakim momencie studiów podjęli tę pracę i dlaczego ją podjęli.

Analiza tych danych nasuwa jeden, dosyć oczywisty wniosek: na ostatnim roku studiów odsetek studentów pracujących jest wyraźnie wyższy niż na latach niższych. Odsetek pracujących studentów na studiach II stopnia znacznie przewyższał ten na studiach I stopnia. Na studiach I stopnia pracę podjęło więcej kobiet (głównie na II i III roku), na studiach II stopnia – nieco więcej mężczyzn (głównie na I roku). O łączeniu studiów z pracą decydowały różne czynniki, ale najczęściej wskazywane to potrzeba zdobycia doświadczenia (42,5 proc. wskazań), pewność zatrudnienia (20 proc. wskazań) i konieczność zdobycia pieniędzy na swoje utrzymanie (19 proc. wskazań).

Odpowiedzi różnicowała płeć badanych. Warto podkreślić, że dominującym motywem, który skłaniał respondentów do łączenia aktywności edukacyjnej z zawodową, było wspomniane zdobycie doświadczenia – ten motyw wskazało prawie 48 proc. mężczyzn i 36 proc. kobiet. Około 10 proc. badanych kobiet (i niespełna 5 proc. mężczyzn) podjęło pracę, żeby sfinansować studia. Dla około jednej piątej badanych,

**Wykres 1. Moment podjęcia kontynuowanej po studiach pracy według płci, roku i stopnia studiów (I, II)**



Źródło: opracowanie własne

zarówno kobiet, jak i mężczyzn, ważny powód podjęcia pracy w czasie studiów stanowiła konieczność utrzymania się i pewność zatrudnienia.

#### **Badani, którzy rozpoczęli poszukiwanie pracy zaraz po ukończeniu studiów**

Większość absolwentów, którzy odpowiedzieli na ankietę *Przejście z edukacji do zatrudnienia*, tj. 128 badanych (ok. 60 proc. naszej populacji), rozpoczęła poszukiwanie pracy po ukończeniu studiów. Szczegółowe dane o tej subpopulacji wskazują, że zaraz po studiach szuka pracy relatywnie więcej kobiet niż mężczyzn. Również kierunek studiów jest tym czynnikiem, który w pewnym stopniu różnicuje wybór ścieżki edukacyjnej i zawodowej (np. różnica w odsetkach absolwentów kierunku FiR: 54,6 proc. i MIESI: 44,4 proc., którzy rozpoczęli poszukiwanie pracy po ukończeniu studiów, sięga ponad 10 punktów procentowych).

Informacja na temat czasu poszukiwania pracy jest istotna i dla oceny sytuacji na rynku pracy (zdiagnozowania potrzeb pracodawców i istnienia mechanizmów „kojarzenia” pracodawcy z pracobiorcą), i dla oceny użyteczności zdobytych w czasie studiów kompetencji czy nawet marki uczelni (zbadanie, na ile ma ona wpływ na decyzje pracodawców o zatrudnieniu absolwenta). Może też świadczyć o przedsiębiorczości i aktywności absolwentów w poszukiwaniu pracy.

Z analizy danych szczegółowych wynika, że aż ok. 57 proc. badanych, którzy zaczęli szukać pracy po ukończeniu studiów, znalazło ją w ciągu miesiąca, kolejne 17 proc. – w ciągu następnych dwóch miesięcy, a w ciągu pół roku znaleźli ją wszyscy. Potwierdza to obiegową opinię, że absolwenci SGH nie mają większych problemów ze znalezieniem pracy. Szybciej znajdują pracę mężczyźni niż kobiety (różnica w pierwszym miesiącu wyniosła ponad 7 punktów procentowych) i mieszkańcy Warszawy w porównaniu z mieszkańcami innych miast. Po trzech miesiącach od ukończenia studiów bez pracy pozostawało ok. 16 proc. kobiet (12 proc. mężczyzn) i prawie jedna piąta absolwentów, którzy mieszkali poza Warszawą.

Metod poszukiwania pracy jest wiele. Ich popularność i skuteczność jest zapewne różna. Badani absolwenci SGH, którzy zaczęli jej szukać po ukończeniu studiów, śledzili oferty pracy zamieszczone w prasie, internecie lub w innym miejscu (ponad 55 proc. ogółu odpowiedzi), skontaktowali się z pracodawcami w kraju (26 proc.), skorzystali z pośrednictwa uczelnianego biura karier (30 proc.) i z pomocy krewnych lub znajomych (ok. 16 proc. wskazań). W badanej populacji byli też tacy absolwenci (ok. 8 procent), którzy szukali pracy za granicą i znaleźli ją (bezpośrednio u pracodawców).

Wyniki badań wykazały podobieństwo subpopulacji kobiet i mężczyzn oraz znaczne różnice pomiędzy mieszkańcami Warszawy i mieszkańcami innych miast, jeśli chodzi o rodzaj podejmowanych działań. I tak, mieszkańcy innych miejscowości zdecydowanie częściej niż mieszkańcy Warszawy korzystają z zewnętrznego w stosunku do uczelni pośrednictwa pracy i ofert pracy

za granicą, mieszkańcy Warszawy – znacznie częściej z ofert pracodawców umieszczanych w prasie, internecie czy innych mediach.

Różnice pomiędzy absolwentami poszczególnych kierunków w sposobach poszukiwania pracy są znaczne, ale – niezależnie od kierunku – najwięcej wskazań dotyczyło czterech działań: korzystania z ogłoszeń pracodawców i bezpośredniego z nimi kontaktu (absolwenci *finansów i rachunkowości oraz zarządzania*), korzystania z ogłoszeń pracodawcy i oferty uczelnianego biura karier (*Metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne*), a także z pomocy krewnych i znajomych (częściej niż inni – absolwenci *zarządzania*).

Badani szukają przede wszystkim pracy stałej, na czas nieokreślony (84 proc. kobiet i ok. 80 proc. mężczyzn; prawie 82 proc. absolwentów studiów stacjonarnych i 85 proc. absolwentów studiów niestacjonarnych; 86 proc. mieszkańców Warszawy i 69 proc. mieszkańców innych miejscowości). Oczywiście jest, że ważna dla ich samopoczucia jest przede wszystkim gwarancja zatrudnienia oraz korzyści i możliwości związane z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

Na liście atrybutów poszukiwanej przez respondentów pracy znalazły się, w kolejności wskazań, następujące cechy: wysokie wynagrodzenie (57 proc.), satysfakcja zawodowa (52 proc.), dobre warunki (46 proc.), zgodność z posiadanymi kompetencjami (ok. 37 proc.), możliwości awansu (34 proc.), możliwość doskonalenia kwalifikacji (18 proc.), stabilizacja zawodowa (18 proc.), dogodny dojazd (nieco ponad 10 proc.) i dobre stosunki międzyludzkie (ok. 10 proc. wskazań).

Różnice we wskazaniach absolwentek i absolwentów są niewielkie – zaledwie na poziomie paru procent. Z kolei znaczące różnice zaobserwowano pomiędzy oczekiwaniami wobec pracy absolwentów poszczególnych kierunków i populacji ogółem:

1. dla absolwentów MIESI relatywnie mniejsze znaczenie (mierzone liczbą wskazań) przy poszukiwaniu pracy miały: możliwość awansu, dobre stosunki międzyludzkie, zgodność pracy z posiadanymi kompetencjami, możliwość doskonalenia kwalifikacji (odpowiednio o 20 p.p., 20 p.p., 24 p.p. i 30 p.p. mniej wskazań niż w populacji ogółem), większe – dobre warunki pracy (o 23 p.p. więcej wskazań niż w populacji ogółem);
2. dla absolwentów kierunku *zarządzanie* relatywnie ważniejsza była wysokość wynagrodzenia (o prawie 19 p.p. więcej wskazań niż w populacji ogółem), mniej ważne – dobre warunki pracy (27 p.p. mniej wskazań niż populacji ogółem);
3. dla absolwentów *finansów i rachunkowości* relatywnie mniejsze znaczenie miały: możliwość awansu, zgodność pracy z posiadanymi kompetencjami, dobre stosunki międzyludzkie i możliwość doskonalenia kwalifikacji (odpowiednio o 22 p.p., 35 p.p., 14 p.p. i 29 p.p. wskazań mniej niż w populacji ogółem).

Odpowiedzi badanych różnicuje także miejsce ich zamieszkania. Największa różnica wskazań (przewaga

mieszkańców Warszawy) dotyczy satysfakcji zawodowej, zgodności pracy z posiadanymi kompetencjami, stabilizacji zawodowej i dobrych stosunków międzyludzkich. Przewaga wskazań mieszkańców innych miejscowości wystąpiła w przypadku wysokiego wynagrodzenia, dobrych warunków pracy, możliwości awansu, dogodnego dojazdu i możliwości doskonalenia kwalifikacji.

## Status absolwentów na rynku pracy sześć miesięcy po ukończeniu studiów

### Pracujący absolwenci

Jak wynika z analizy danych szczegółowych, w momencie badania 198 absolwentów (tj. 88 proc.) pracowało, 11 szukało pracy, 12 uczyło się, kilka osób przebywało na urlopie wychowawczym, kilka nie pracowało z innego powodu. Pracowało ponad 87 proc. badanych kobiet i prawie 89 proc. mężczyzn. Dla 47 proc. pracujących absolwentów SGH wykonywana praca była ich pierwszą pracą, którą podjęli albo jeszcze w czasie studiów, albo w ciągu pierwszych sześciu miesięcy po ich ukończeniu, dla ok. 53 proc. – kolejną.

Absolwenci SGH pracują w różnych instytucjach: zdecydowana większość z nich w prywatnych (ponad 83 proc. wskazań), 10 proc. w publicznych i 6,6 proc. w „mieszanych” (prywatno-publicznych). W firmach prywatnych pracuje nieco większy odsetek badanych mężczyzn, absolwentów kierunków FiR i zarządzanie oraz mieszkańców Warszawy.

Dominującą formą (podstawą) zatrudnienia pracujących respondentów była umowa o pracę (dla ponad 81 proc. ogółu badanych absolwentów; aż dla 91 proc. absolwentów FiR i tylko 69 proc. absolwentów kierunku zarządzanie, ponad 83 proc. absolwentów – mieszkańców Warszawy i 73 proc. absolwentów – mieszkańców innych miejscowości). Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn była bardzo zbliżona.

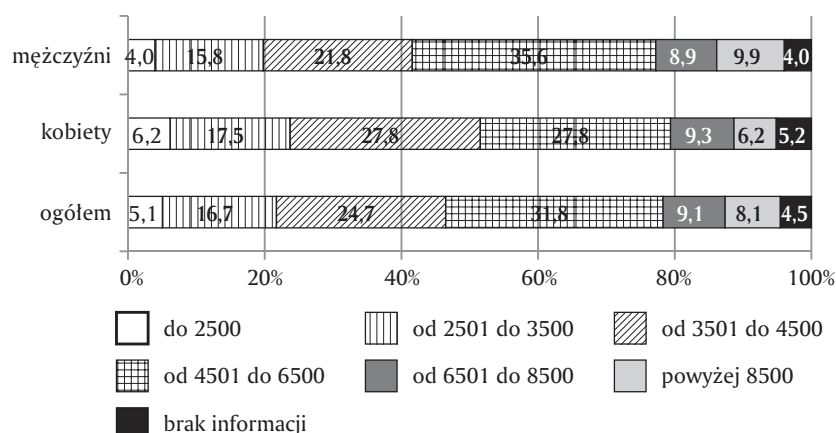
Analiza charakteru zatrudnienia ujawniła, że najczęstsze jego formy różnią się nieco od siebie w przypadku absolwentów poszczególnych kierunków. Jeśli chodzi o absolwentów kierunku zarządzanie – tylko 69 proc. z nich to pracownicy najemni, prawie 12 proc. w momencie przeprowadzania badań pracowało na własny rachunek, a ponad 14 proc. na umowę zlecenie lub o dzieło. W przypadku absolwentów MIESI prawie 82 proc. zatrudnionych było na umowę o pracę, 13,6 proc. na umowę cywilnoprawną. Wśród absolwentów FiR dominującą formą zatrudnienia była umowa o pracę – 91 proc. wskazań. Ponad 72 proc. badanych (69 proc. kobiet i ponad 75 proc. mężczyzn) miało zawartą z pracodawcą umowę na czas nieokreślony.

Pytanie o wysokość wynagrodzeń i sytuację materialną należy do wrażliwych i ponieważ często bywa tak, że pozostaje bez odpowiedzi, autorzy badania wskazali respondentom przedziały. Może m.in. z tego powodu tylko niespełna 5 proc. badanych nie chciało bądź z jakichś powodów nie mogło na nie odpowiedzieć. Zebrane dane potwierdzają nieco gorszą pod tym względem sytuację kobiet (wykres 2).

Informacje uzyskane od respondentów wskazują na nieco wyższe zarobki absolwentów kierunku *finanse i rachunkowość* (61 proc. wskazań na dochód miesięczny netto powyżej 4500 zł) niż absolwentów MIESI i zarządzania (odpowiednio ok. 41 proc. i 38 proc. wskazań) oraz na wyższe zarobki mieszkańców Warszawy (51 proc. wskazań na dochód netto powyżej 4500 wobec niespełna 42 proc. wskazań mieszkańców innych miast).

Wydaje się, że warto w tym miejscu przedstawić kwestię wynagrodzeń absolwentów SGH na omawianym etapie ich kariery w kontekście np. wyników badań AIESEC *Pracodawca roku*<sup>9</sup>. Oczekiwania osób kończących SGH, szczególnie w zestawieniu z oczekiwaniami absolwentów innych uczelni ekonomicznych, oceniane

**Wykres 2. Miesięczne zarobki absolwentów pochodzące z głównego miejsca pracy według płci (netto)**



Źródło: opracowanie własne

<sup>9</sup> Badanie ankietowe przeprowadzane jest przez organizację studencką AIESEC Polska od 21 lat. W ostatniej edycji (2012 r.) wzięło udział ponad 5100 studentów z 46 szkół wyższych z całego kraju (więcej o badaniu: [http://www.pracodawcaroku.org/index.php?mod=article&aid=43&mid=8&mref=342, \[18.06.2013\]](http://www.pracodawcaroku.org/index.php?mod=article&aid=43&mid=8&mref=342, [18.06.2013])).

były jako nadmiernie wygórowane<sup>10</sup>. Teraz, jak wynika z analizy informacji zebranych w omawianej w artykule edycji badania, chociaż swoją pozycję materialną absolwenci SGH oceniają jako nie do końca satysfakcjonującą (jedna trzecia ocenia ją jako dostateczną lub niedostateczną), na liście argumentów przemawiających za zmianą pracy wysokość wynagrodzenia nie jest argumentem najważniejszym, a ci absolwenci, którzy szukają pracy, skłonni są przyjąć ofertę z niższym wynagrodzeniem niż wcześniej oczekiwane.

Jednym z czynników określających sytuację absolwentów na rynku pracy jest wielkość zakładu, w którym znajdują zatrudnienie. Z zebranych informacji wynika, że są to w większości firmy duże (znalazło w nich zatrudnienie 55 proc. badanych) i firmy średnie (wskazało je 19 proc. respondentów). W małych firmach pracuje około 16 proc. respondentów, w mikroprzedsiębiorstwach – 9,6 procent.

Pytania o związek wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem (de facto z kierunkowymi kompetencjami, w jakie wyposaża absolwenta uczelnia) są standardem w badaniach losów zawodowych absolwentów, bowiem dostarczają informacji, które pozwalają na ocenę po pierwsze tego, czy absolwenci kierunku są poszukiwani na rynku pracy, po drugie – czy istnieją mechanizmy ułatwiające lub umożliwiające absolwentowi danego kierunku znalezienie pracy, do której został przygotowany, i po trzecie: na ocenę kompetencji (i przez absolwenta – czy są użyteczne, i przez pracodawcę – czy są takie, jakich oczekiwał). Ponadto pozwalają one na ocenę tego, czy program realizowany na uczelni dostosowany jest do wymagań rynku pracy.

Prawie 90 proc. respondentów (ok. 88 proc. mężczyzn i 92 proc. kobiet, 95 proc. absolwentów *finansów i rachunkowości*, 93 proc. absolwentów *zarządzania* i 86 proc. badanych absolwentów MIESI) wykonuje pracę, która jest – w ich opinii – zdecydowanie zgodna lub raczej zgodna z ukończonym kierunkiem studiów.

Kolejne przybliżenie do oceny związku kształcenia z wymaganiami rynku pracy to ustalenie, czy wykonywana praca ma związek z profilem lub charakterem studiów. Zdecydowana większość absolwentów SGH uznała, że tak (ponad 84 proc. wskazań odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”; ponad 92 proc. wskazań absolwentów *finansów i rachunkowości*, 83 proc. wskazań absolwentów *zarządzania*).

W uzupełnieniu powyższej charakterystyki warto podać, że 69 proc. badanych absolwentów (70 proc. kobiet i 68 proc. mężczyzn) pracuje w miejscu swojego zamieszkania, ok. 23 proc. – poza miejscem zamieszkania, tam, gdzie kończyli studia, natomiast 5 proc. (7 proc. kobiet i 3 proc. mężczyzn) – za granicą. Ze swojej pracy zadowolonych było: ponad 92 proc. kobiet i mężczyzn, prawie 95 proc. absolwentów FiR, 93 proc.

absolwentów *zarządzania* i wszyscy badani absolwenci MIESI, blisko 93 proc. absolwentów studiów stacjonarnych i 84 proc. absolwentów studiów niestacjonarnych, ponad 94 proc. absolwentów z Warszawy i ok. 85 proc. mieszkańców innych miejscowości.

#### **Absolwenci bezrobotni i bierni zawodowo**

Na omawianym etapie ścieżki zawodowej – pół roku po ukończeniu studiów – bezrobotnych i biernych zawodowo było 27 badanych absolwentów SGH; 16 z nich pracowało po ukończeniu studiów, a 11 nie pracowało. Powody przejścia od zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej były następujące: zwolnienie się z pracy (z powodu zbyt niskiego wynagrodzenia, nieodpowiednich warunków, za małych możliwości awansu, niezgodności pracy z kompetencjami, braku możliwości doskonalenia kwalifikacji i z powodów osobistych), zwolnienie, zakończenie kontraktu na praktyki zagraniczne lub pracy za granicą, wyjazd za granicę, urodzenie dziecka. 15 respondentów z tej grupy szukało pracy.

#### **Ocena kompetencji własnych z perspektywy rynku pracy**

Kontakt z rynkiem pracy już na etapie studiów umożliwia ocenę posiadanych kompetencji z jego perspektywy (dotyczy to szczególnie osób, które pracują, odbywają praktyki, są na stażu lub działają jako wolontariusze). Tym bardziej można więc takiej oceny dokonać po wejściu na rynek, po ukończeniu studiów. Opisująca w niniejszym artykule ocena była wielowątkowa, bo składowe kompetencji mają różną naturę: są związane z wiedzą, umiejętnościami i postawami absolwentów. Pytanie o ocenę kompetencji – w skali od 1 do 5 – łączyło de facto dwie oceny: poziomu przygotowania po ukończeniu studiów i wymagań wykonywanej pracy, z uwzględnieniem wszystkich ich składowych. Zestawienie tych dwóch ocen pokazało dostosowanie lub brak dostosowania składowych kompetencji do potrzeb rynku. Ujawniło luki kompetencyjne lub nadwyżki; braki w edukacji bądź przededukowanie. Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że to ocena subiektywna, dokonana przez absolwentów. Dla jej uwiarygodnienia należałoby zestawić ją z oceną pracodawców zatrudniających badane osoby i ewentualnie uśrednić. Niestety autorzy badania nie dysponowali takimi danymi.

Analizy prowadzone były w wielu przekrojach – zawiera je szczegółowy raport z badań. W tym miejscu wskazane zostaną tylko luki bądź nadwyżki kompetencyjne, a więc różnice pomiędzy średnią oceną posiadanych przez absolwentów kompetencji a średnią oceną kompetencji wymaganych w miejscu pracy. I tak, badani wskazali na nadwyżki kompetencji w trzech obszarach: wiedzy ogólnoeconomicznej (ok. 15 proc., tj. 0,46

<sup>10</sup> Np. w edycji badania *Pracodawca roku 2009* z oczekiwaną po roku pracy płacą brutto na poziomie 3989 zł i płacą, która w ich opinii gwarantuje pożądany poziom życia, na poziomie 6966 zł, studenci SGH znaleźli się na pierwszym miejscu wśród studentów uczelni biorących udział w badaniu. Warto dodać, że średnia oczekiwana płaca brutto po roku pracy to 3323 zł (najniższa – na poziomie 2698 zł), a płaca gwarantująca pożądany poziom życia – 5312 zł (najniższa – 3944 złote). Por. *Pracodawca roku 2009. Raport*, AIESEC Polska, s. 28, [http://www.myaiesec.net/cms/aiesec/AI/CentralandEasternEurope/POLAND/partnerzy/publikacje\\_mediowe/Raport\\_Pracodawca\\_Roku\\_2009.pdf](http://www.myaiesec.net/cms/aiesec/AI/CentralandEasternEurope/POLAND/partnerzy/publikacje_mediowe/Raport_Pracodawca_Roku_2009.pdf).



pkt<sup>11</sup>), znajomości języków obcych (niespełna 4 proc., tj. 0,13 pkt) i wiedzy kierunkowej (niespełna 3 proc., tj. 0,1 punktu). Największe luki kompetencyjne dotyczą: umiejętności korzystania z narzędzi informatycznych (prawie 26 proc., tj. 0,97 pkt), odpowiedzialności za podejmowane decyzje (ponad 22 proc., tj. 0,86 pkt), umiejętności organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem (ok. 21 proc., tj. 0,83 pkt). Inne znaczące luki – jeśli za takie uznać niedobór posiadanych umiejętności w stosunku do wymagań pracy na poziomie kilkunastu procent – dotyczyły m.in. umiejętności podejmowania decyzji, umiejętności analitycznych, pracy w zespole, formułowania i rozwiązywania problemów, znajomości współczesnych technik komunikowania się, znajomości praktyki gospodarczej, umiejętności określania i uzasadniania priorytetów oraz zaangażowanie. W zasadzie wymaganiom stawianym w pracy odpowiadały posiadane przez absolwentów wiedza o otoczeniu społecznym przedsiębiorstwa i umiejętność samokształcenia.

Przytoczone dane charakteryzują mocne i słabe strony przede wszystkim absolwenta (wskazują nie tylko na to, że absolwent określonych cech czy kompetencji nie posiada lub posiada je w stopniu niezadowolającym, ale być może i na to, że za mało zrobił w trakcie studiów, aby osiągnąć odpowiedni ich poziom), ale również – w jakiejś mierze – procesu kształcenia, programu i sposobu jego realizacji. Dla Szkoły nie powinno pozostać obojętne, że w wielu aspektach ocena poziomu przygotowania badanych absolwentów do pracy jest niższa od poziomu wymagań wykonywanej w pracy, jakkolwiek inne informacje uzyskane w tym badaniu (m.in. na temat wchodzenia osób kończących SGH na rynek pracy i ich pozycji na tym rynku pracy, ich wysoka zatrudnialność), nie sygnalizują jakichś istotnych zagrożeń, problemów, które należałoby pilnie poddać analizie w aspekcie jakości kształcenia.

### Kształcenie po studiach

Na pytanie o dalsze kształcenie odpowiedzieli wszyscy badani absolwenci, spośród których ponad 86 proc. miało skonkretyzowane plany dalszej nauki. Prawie 44 proc. absolwentów planowało uczestnictwo w kursach i szkoleniach, ponad 41 proc. – podjęcie studiów podyplomowych, a ponad 30 proc. – doktoranckich. Prawie 19 proc. badanych chciało się dokształcać w inny sposób. Dlaczego w tak krótkim czasie po ukończeniu studiów respondenci podjęli lub planują podjąć dalsze kształcenie? Najczęściej dlatego, żeby podnieść swoją wartość na rynku pracy (55 proc. wskazań), rzadziej z powodu rozbieżności pomiędzy kompetencjami wyniesionymi z uczelni a wymaganiami rynku pracy (9 proc.), dezaktualizacji wiedzy (ok. 7 proc.) czy żeby móc zmienić pracę (5 proc. wskazań). Część respondentów (16 proc.) dokształcała się po studiach z innych (niewymienionych w ankiecie) powodów, tj. ze względu na zainteresowania, dla własnej satysfakcji, aby poszerzyć swoje horyzonty, aby poszerzyć wiedzę, co jest

niezbędne do wykonywanej pracy, aby zrealizować swoją pasję, aby spełnić marzenia, dlatego, że szukają innego pomysłu na życie zawodowe.

Wskazywane przez absolwentów dziedziny dodatkowego kształcenia były następujące: najczęściej osób wybierało kształcenie biznesowe (ok. 39 proc. ogółu odpowiedzi, w tym ponad 48 proc. wśród mężczyzn i około 18 p.p. mniej wśród kobiet), a dalej kolejno: kształcenie w zakresie umiejętności osobistych (ok. 31 proc. wskazań ogółem, prawie 37 proc. w grupie kobiet i o około 12 p.p. mniej w grupie mężczyzn), finansów i rachunkowości (prawie 29 proc. wskazań ogółu absolwentów, 34 proc. wskazań mężczyzn i prawie o 10 p.p. mniej wskazań kobiet), zarządzania zespołem (ponad 20 proc. ogółu absolwentów, ok. 18 proc. wskazań kobiet i prawie 23 proc. wskazań mężczyzn). Prawie 12 proc. w każdej z tych trzech grup badanych wybrało szkolenia w obszarze organizacji, po 12–16 proc. w obszarze sprzedaży i marketingu, a około 10 proc. badanych chciałoby się dokształcać z zakresu prawa (tylko 6 proc. kobiet i prawie 14 proc. mężczyzn).

Podsumowując, stwierdzić należy, że absolwenci SGH są aktywni w dziedzinie kształcenia po studiach, że wskazywane przez nich powody kontynuacji nauki świadczą o rozpoznaniu sytuacji na rynku pracy, że planują dokształcanie lub dokształcają się w wielu obszarach, ale – co warto podkreślić, nie głównie dlatego, że muszą, ale przede wszystkim dlatego, że chcą wzmocnić swoją pozycję na rynku pracy.

### Pozycja absolwentów na rynku pracy – samoocena

Sposoby przejścia z edukacji do zatrudnienia, charakter pracy oraz posiadanych przez absolwentów i wymaganych przez pracodawców kompetencji, ścieżki edukacyjne (ukończony kierunek, forma studiów, podejmowane dodatkowe aktywności edukacyjne poza uczelnią) i zawodowe (posiadane w tym zakresie doświadczenia), wreszcie sytuacja materialna, rodzinna, mieszkaniowa wpływają z pewnością na samoocenę absolwentów – zarówno dotyczącą pozycji społecznej i materialnej, jak też zawodowej. Analizując odpowiedzi badanych, można ich sytuację w tych trzech wymiarach ocenić jako dobrą: ponad 85 proc. respondentów oceniło jako dobrą lub bardzo dobrą swoją pozycję zawodową, prawie 82 proc. – pozycję społeczną, 67 proc. (a więc wyraźnie mniej wskazań oceny dobrej i bardzo dobrej) – pozycję materialną.

Analiza ocen szczegółowych wystawionych przez absolwentów z poszczególnych subpopulacji wskazała na różnicowanie:

- pozycji zawodowej: nieco wyżej swoją pozycję zawodową oceniły kobiety (o 4 p.p. więcej wskazań na ocenę bardzo dobrą i dobrą); oceny absolwentów poszczególnych kierunków były zróżnicowane (najwięcej wskazań na ocenę bardzo dobrą było w subpopulacji absolwentów FiR – prawie 91 proc.);

<sup>11</sup> Ocena posiadanych kompetencji w tym zakresie wyniosła 3,55, a wymaganych – 3,09, tzn. nadwyżka wyniosła prawie 15 procent.

- pozycji społecznej: wyżej swoją pozycję społeczną oceniły kobiety (o prawie 8 p.p. więcej wskazań na ocenę bardzo dobrą i dobrą); jeśli chodzi o oceny „kierunkowe” – najczęściej wskazań na ocenę bardzo dobrą było w subpopulacji absolwentów FiR – prawie 88 proc., o 8 p.p. mniej w subpopulacji absolwentów zarządzania i o prawie 21 p.p. mniej w subpopulacji absolwentów MIESI;
- pozycji materialnej: nieco lepiej swoją pozycję materialną oceniły kobiety (o 8 p.p. więcej wskazań na ocenę dobrą i bardzo dobrą) i absolwenci kierunku FiR (przewaga wskazań na ocenę dobrą i bardzo dobrą w tej subpopulacji w porównaniu z subpopulacją absolwentów zarządzania wyniosła niespełna 7 p.p., a w porównaniu z subpopulacją MIESI – prawie 32 punkty procentowe).

Wyżej oceniają swoją pozycję zawodową absolwenci studiów stacjonarnych niż niestacjonarnych (o 14 p.p.), mieszkańcy Warszawy niż mieszkańcy innych miejscowości (o 6 p.p.). Różnice w ocenie pozycji społecznej i materialnej sięgają kilku punktów procentowych.

Reasumując, badanie procesu przejścia ze studiów na rynek pracy ukierunkowane było na podniesienie jakości studiów, ale właśnie w kontekście rynku. W świetle prowadzonych analiz wydaje się, że absolwenci SGH przez ten proces przechodzą bez większych problemów (świadczy o tym chociażby czas poszukiwania pracy po ukończeniu studiów: w ciągu miesiąca znalazło ją 57 proc. badanych, w ciągu 3 miesięcy 86 proc., a w ciągu pół roku – wszyscy, którzy jej poszukiwali). Zapewne jest to również w jakiejś mierze wynikiem – równoległej do edukacyjnej – aktywności zawodowej absolwentów (73 respondentów w momencie kończenia studiów pracowało; niektórzy już od pierwszego roku studiów, a 38 proc. ukończyło dwa kierunki studiów) i mobilności (prawie 49 proc. badanych zmieniło miejsce zamieszkania – na Warszawę, jedna trzecia planuje zmianę pracy, ponad połowa już ją zmieniła, m.in. z powodu zbyt niskich zarobków w stosunku do oczekiwań, braku satysfakcji z wykonywanej pracy, braku możliwości doskonalenia kwalifikacji i perspektyw awansu). Pomimo wskazań na kompetencyjne niedostosowanie (przewagę wymagań pracodawców w stosunku do wielu składowych posiadanych przez absolwentów kompetencji) aż ponad 92 proc. badanych jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z wykonywanej pracy i ponad 85 proc. ze statusu zawodowego, a jeśli chce pracę zmienić (o czym była mowa wyżej), to z innych powodów (tylko 4 absolwentów jako powód podaje niedostosowanie w tym obszarze).

### Ścieżki karier absolwentów SGH

Z założenia system monitorowania karier zawodowych absolwentów powinien obejmować badanie tego samego rocznika absolwentów w kilku okresach, w tym w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów. W SGH taki typ badań ciągłych na tej samej populacji absolwentów jest dopiero wprowadzany, dlatego też badanie przeprowadzone w 2012 roku wśród osób, które co najmniej trzy lata temu ukończyły studia

w Uczelni, miało nadal charakter testowy (pomocniczy). Chodziło o zweryfikowanie poprawności pytań zawartych w ankiecie oraz o ocenę sprawności funkcjonowania systemu internetowego wypełniania ankiet. Na ankietę online odpowiedziało 183 absolwentów, w tym 89 kobiet (48,6 proc.). Mimo ograniczonej liczby respondentów oraz ich zróżnicowania pod względem roku ukończenia studiów udało się nie tylko ocenić jakość zastosowanego narzędzia, ale też częściowo prześledzić ścieżki karier zawodowych badanych osób, ocenić użyteczność kompetencji wyniesionych ze studiów, poznać skalę i obszary doksztalcenia się po studiach.

### Ukończony rodzaj i kierunek studiów

Wśród osób uczestniczących w badaniu ponad 92 proc. stanowili absolwenci studiów magisterskich, w tym 62 proc. – jednolitych studiów magisterskich, a 30 proc. – studiów II stopnia. Pozostali respondenci ukończyli studia I stopnia. W badanej populacji dominowali absolwenci studiów stacjonarnych (ponad trzy czwarte ogółu), natomiast studia niestacjonarne ukończyła niecała jedna czwarta respondentów (tj. 41 osób, w tym 38 w trybie studiów sobotnio-niedzielnym).

Blisko połowa badanych absolwentów legitymowała się także ukończeniem drugiego kierunku studiów na poziomie licencjackim lub magisterskim w SGH (50 osób) lub w innej uczelni (39 osób). W sumie dyplomy ukończenia kierunku *finanse i rachunkowość* lub *finanse i bankowość* miało prawie 37 proc. badanych, kierunku *zarządzanie lub zarządzanie i marketing* – 29 proc., kierunku *Metody ilościowe w ekonomii i systemy informacyjne* – 13 proc., kierunku *stosunki międzynarodowe* – 11 proc., a kierunku *ekonomia* – około 5 proc. respondentów. Powyższa struktura „kierunkowa” badanych absolwentów w zasadzie odzwierciedla rzeczywisty obraz kształcenia kierunkowego w SGH.

### Charakterystyka pracy i pracodawców

Badani absolwenci SGH w zdecydowanej większości pracują zgodnie lub raczej zgodnie z ukończonym kierunkiem studiów (86 proc.), najczęściej w dużych firmach prywatnych zatrudniających 250 i więcej osób (54 proc. respondentów). Ponadto średnio co jedenasty badany prowadzi działalność na własny rachunek. Obszary działalności prowadzonej przez firmy lub instytucje zatrudniające respondentów są mocno zróżnicowane, przy czym najczęściej jest to działalność finansowa i ubezpieczeniowa (blisko 30 proc. wskazań). W następnej kolejności (ze znacznie mniejszym odsetkiem wskazań) jest to działalność związana z handlem, edukacją oraz informacją i komunikacją.

Respondenci swoją pracę znajdowali w różny sposób, najczęściej przez ogłoszenia pracodawcy umieszczone w prasie, internecie lub innym miejscu (ponad 30 proc. wskazań), a następnie poprzez bezpośrednie aplikacje do firm w kraju (prawie 15 procent). W poszukiwaniu pierwszej pracy dla części badanych istotną rolę odegrali krewni i znajomi, a także uczelniane biuro ds. absolwentów.

W trakcie badania spośród 183 respondentów tylko dwie osoby były bezrobotne i poszukiwały pracy,

a siedem osób nie pracowało z innych powodów: nauki, urlopów wychowawczych, z własnego wyboru. Wśród badanych absolwentów, którzy co najmniej trzy lata temu ukończyli studia w SGH, pierwszą swoją pracę zawodową nadal wykonywało 68 osób, a pozostałe 106 osób pracowało już w drugiej lub kolejnej firmie.

Najczęściej wymienianymi przyczynami zmiany pierwszej pracy były: niewłaściwy poziom wynagrodzenia (50 proc. wskazań), brak poczucia satysfakcji zawodowej (blisko 39 proc.) oraz ograniczone możliwości awansu (prawie 36 procent). Ponadto trzech respondentów przyznało, że zostali zwolnieni z pracy z uwagi na brak kompetencji do jej wykonywania, a dwóch – z uwagi na niską efektywność swojej pracy.

Efektom zmiany pracy był przede wszystkim wzrost wynagrodzenia (prawie 70 proc. wskazań przy zmianie pierwszej pracy i aż blisko 82 proc. wskazań przy zmianie drugiej pracy), a w dalszej kolejności – poprawa warunków pracy, zwiększenie szans awansu zawodowego oraz lepsze wykorzystanie posiadanych kwalifikacji. Brak dłuższej przerwy między zakończeniem poprzedniej pracy i podjęciem nowej może świadczyć o tym, że badani podejmowali ostateczną decyzję o takiej zmianie, znając już nowego pracodawcę. Takie postępowanie należy uznać za w pełni zasadne i racjonalne w obliczu silnej konkurencji na rynku pracy osób z wyższym wykształceniem.

## Zajmowane stanowiska i wysokość zarobków

Badani absolwenci w kilka lat po ukończeniu studiów w SGH zajmują w pracy z reguły stanowiska samodzielne: specjaliści (blisko połowa badanych) lub kierownika – menedżera średniego lub niższego szczebla (około 30 proc. respondentów), z kolei co ósmy – jest dyrektorem, prezesem lub innym członkiem najwyższego szczebla kierownictwa firmy. Te najwyższe stanowiska zajmują znacznie częściej mężczyźni niż kobiety.

Z odpowiedzi respondentów na pytanie o poziom miesięcznych zarobków (dochodów) brutto wynika, że ponad 41 proc. z nich zarabia powyżej 8,5 tysiąca złotych. Analiza wysokości miesięcznych dochodów według płci wskazuje, że mężczyźni zarabiali relatywnie więcej niż kobiety. Szczególnie widoczna różnica w zarobkach dotyczy najwyższego ich poziomu: zarobki lub dochody powyżej 8500 zł deklarowało ponad 51 proc. mężczyzn i 31 proc. badanych kobiet (tab. 1).

**Tabela 1. Miesięczne zarobki (dochody) badanych absolwentów SGH według płci**

Poziom miesięcznych zarobków (dochodów) brutto w złotych	Ogółem		Kobiety N=84	Mężczyźni N=90
	Liczba	Proc.		
Do 2500	13	7,5	8,3	6,7
Od 2501 do 3500	8	4,6	6,0	3,3
Od 3501 do 4500	10	5,7	7,1	4,4
Od 4501 do 5500	13	7,5	13,1	2,2
Od 5501 do 6500	14	8,0	8,3	7,8
Od 6501 do 7500	18	10,3	9,5	11,1
Od 7501 do 8500	11	6,3	9,5	3,3
Powyżej 8500	72	41,4	31,0	51,1
Nie chcę/nie mogę powiedzieć	14	8,0	7,1	8,9
Inne (praca nieodpłatna)	1	0,6	-	1,1
Ogółem	174	100,0	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne

## Poziom zadowolenia badanych absolwentów ze swojego statusu

Z przeprowadzonych badań wynika, że respondenci na ogół są zadowoleni swojego obecnego statusu (średnia ogólna ocena 3,56), przy czym osób zadowolonych jest 42 proc., w tym prawie 20 proc. bardzo zadowolonych (tab. 2). Dotyczy to zwłaszcza statusu ocenianego przez pryzmat wykonywanego zawodu i macierzystej firmy, z których bardzo zadowolony był prawie co czwarty badany absolwent (średnia ocena wyniosła odpowiednio 3,67 i 3,60). Badani w miarę zadowoleni byli też z zajmowanego stanowiska (średnia 3,56) i wykonywanej pracy (średnia 3,54), natomiast w najmniejszym stopniu – z otrzymywanego wynagrodzenia (średnia ocena 3,43).

Należy zaznaczyć, że oceny swojego obecnego statusu dokonali wszyscy badani, w tym kilka osób niepracujących i poszukujących pracy. To głównie one były niezadowolone ze swojej obecnej sytuacji.

## Użyteczność zdobytego wykształcenia

Szczególnie ważnym celem monitorowania losów absolwentów jest uzyskanie przez uczelnię informacji o jakości i efektach procesu kształcenia w kontekście

**Tabela 2. Poziom zadowolenia badanych absolwentów SGH ze swojego obecnego statusu**

Oceniany element	Skala oceny: od 1 – bardzo niezadowolony do 5 – bardzo zadowolony						Średnia ocena w skali 1–5
	Ogółem proc.	1	2	3	4	5	
	1. Wykonywany zawód	100,0	1,1	1,6	50,3	23,0	
2. Firma/institucja, w której pracuje	100,0	0,5	5,5	51,4	19,1	23,5	3,60
3. Zajmowane stanowisko	100,0	1,6	1,6	54,2	24,0	18,6	3,56
4. Wykonywana praca (funkcje/zadania)	100,0	1,6	2,7	54,7	21,9	19,1	3,54
5. Otrzymywane wynagrodzenie	100,0	1,1	3,3	54,4	25,7	11,5	3,43
Ogółem	100,0	1,2	3,0	53,8	22,7	19,3	3,56

Źródło: opracowanie własne

wymagań rynku pracy i gospodarki. Stąd też ankieta skierowana do absolwentów SGH zawiera moduł pt. *Wyszkolenie wyższe i jego użyteczność*. Za elementy składowe oceny tej użyteczności przyjęto: związek pracy z ukończonym kierunkiem studiów, ogólny poziom przygotowania wyniesionego ze studiów, uzyskane efekty kształcenia w trzech kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, a także ocenę poszczególnych rodzajów kompetencji wyniesionych z uczelni oraz wymaganych w pracy.

**Zgodność pracy z ukończonym kierunkiem studiów**

Spośród 174 respondentów pracujących w trakcie badania blisko 86 proc. odpowiedziało, że ich praca zdecydowanie ma związek z ukończonym kierunkiem studiów (48,3 proc.) lub raczej ma taki związek (37,4 proc.). Pozostali (14,3 proc.) byli odmiennego zdania, w tym co jedenasty respondent stwierdził, że jego praca raczej nie ma związku z ukończonym kierunkiem, a dziesięciu (tj. 5,7 proc.) – że zdecydowanie się z nim nie wiąże. Z tej ostatniej grupy osiem osób nie wykonuje także pracy zgodnej z profilem ukończonych studiów (np. jedna osoba jest dekoratorem wnętrz). Warto podkreślić, że pracę w pełni zgodną z ukończonym kierunkiem studiów wykonuje większy odsetek mężczyzn (53,3 proc.) niż kobiet (42,8 procent).

**Ocena przygotowania wyniesionego ze studiów**

W ostatnich latach szkolnictwo wyższe przechodzi znaczącą transformację związaną m.in. z procesem bolońskim i wdrażaniem Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji. W Polsce, po znowelizowaniu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, uczelnie zobowiązane są do tworzenia i realizacji programów kształcenia opisanych w postaci efektów kształcenia, tj. zdefiniowanych rodzajów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Efekty te muszą być przez uczelnie weryfikowane. Uwzględniając powyższe czynniki, w przeprowadzonej w 2012 roku edycji badań do ankiety wprowadzono pytanie o ocenę efektów kształcenia we wspomnianych trzech kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Dokonaną przez badanych absolwentów ocenę zarówno poziomu wiedzy wyniesionej ze studiów, jak i stopnia umiejętności rozwijanych w SGH można uznać za w miarę wysoką. W obu przypadkach średnia ocen w przyjętej skali pięciopunktowej wyniosła 3,52. W ocenie tzw. kompetencji społecznych, czyli kształtowania u studentów postaw obywatelskich i społecznych,

badani byli znacznie bardziej krytyczni. Średnia ocena tej kategorii kompetencji wyniosła 2,93. W przyjętej skali jest to ocena kwalifikowana znacznie poniżej przeciętnej. Ponadto ta ocena jest o 0,59 pkt, tj. o prawie 17 proc. niższa od średniej oceny poziomu wiedzy i umiejętności wyniesionych z uczelni (tab. 3).

**Kompetencje wyniesione z uczelni a kompetencje wymagane w pracy – luka i nadwyżka kompetencyjna**

Z perspektywy kilku lat od ukończenia studiów w SGH badani absolwenci najwyższej ocenili wyniesioną z uczelni znajomość języków obcych (średnia ocena 3,68), następnie otwartość na uczenie się i stały rozwój (3,52) oraz nabytą wiedzę kierunkową (średnia 3,50). Warto zauważyć, że znajomość języków obcych ukształtowała też najwyższy odsetek wskazań (prawie 50 proc.) łącznie oceny bardzo dobrej i dobrej. W miarę dobrze ocenione zostały też: umiejętność samokształcenia (średnia 3,46), dążenie do osiągania rezultatów (3,44), umiejętności analityczne (3,43) i wiedza ogólnoeconomiczna (3,43), zaangażowanie (3,38) oraz elastyczność i zdolność do adaptacji (średnia ocena 3,38).

Jednocześnie badani krytycznie ocenili poziom wyniesionej ze studiów znajomości praktyki gospodarczej (średnia ocena 2,90), umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych (2,96) oraz kierowania projektem (średnia 2,99). Z kolei za najbardziej wymagane czy też przydatne w pracy zawodowej uznali oni umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów oraz umiejętności analityczne (średnia ocena każdej z nich to 3,96 w skali pięciopunktowej). Prawie również istotne są: dążenie do osiągania rezultatów i zaangażowanie (3,92), odpowiedzialność za podejmowane decyzje (3,92), elastyczność i zdolność do adaptacji (3,90), umiejętność określania i uzasadniania priorytetów (3,90) oraz znajomość języków obcych (średnia ocena 3,85).

Największa luka kompetencyjna, czyli różnica między średnią oceną kompetencji wyniesionych ze studiów a ich istotnością w pracy zawodowej, dotyczy: umiejętności korzystania z narzędzi informatycznych (wielkość luki: 21,5 proc.; 0,81 pkt), odpowiedzialności za podejmowane decyzje (21,0 proc.; 0,82 pkt), umiejętności określania i uzasadniania priorytetów (20,5 proc.; 0,80 pkt) oraz umiejętności formułowania i rozwiązywania problemów (19,2 proc.; 0,76 punktu). W przypadku takich kompetencji, jak: umiejętność kierowania projektem, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem, umiejętność pracy zespołowej,

**Tabela 3. Ocena trzech głównych rodzajów kompetencji przez badanych absolwentów SGH**

Rodzaj kompetencji	Skala ocen: od 1 – bardzo niska, do 5 – bardzo wysoka						Średnia ocena w skali 1–5
	Ogółem proc.	1	2	3	4	5	
1. Poziom wiedzy wyniesionej ze studiów	100,0	2,2	8,2	33,9	45,9	9,8	3,52
2. Stopień umiejętności rozwijanych w czasie studiów	100,0	1,6	12,6	32,8	38,3	14,7	3,52
3. Kształtowanie u studentów postaw obywatelskich i społecznych	100,0	9,8	24,6	35,5	22,4	7,7	2,93

Źródło: opracowanie własne

umiejętność podejmowania decyzji oraz elastyczność i zdolność do adaptacji – ich niedobór w stosunku do wymagań w pracy osiągał poziom 16–18 procent. Ten poziom niedostosowania można uznać za dość znaczący i wskazujący na luki w procesie kształcenia<sup>12</sup>.

Jeśli chodzi o kompetencje wyniesione z uczelni w postaci otwartości na uczenie się i stały rozwój, znajomości języków obcych oraz wiedzy kierunkowej, można je ocenić jako prawie odpowiadające wymaganiom stawianym w pracy.

Otwartość na uczenie się znalazła potwierdzenie w dalszej aktywności edukacyjnej i szkoleniowej badanych absolwentów SGH. Zdecydowana większość z nich (prawie dwie trzecie) dokończyła się po ukończeniu studiów – najczęściej w celu uzupełnienia luk kompetencyjnych zidentyfikowanych po podjęciu pracy oraz w celu zdobycia nowych kwalifikacji. Najbardziej popularną formą dokończania się były kursy i szkolenia, a następnie studia podyplomowe. Wielu respondentów zdobywało też wiedzę w drodze samokształcenia.

Analiza dziedzin, w których dokończają się absolwenci, ujawnia szczególną popularność trzech obszarów zagadnień: szeroko rozumianej problematyki biznesowej (47 proc. wskazań), prawa, finansów i rachunkowości (39 proc.), a także obszaru kompetencji osobistych (umiejętności komunikowania się, autoprezentacji, kreatywności, coachingu – 35 proc. wskazań). Ponadto co czwarta osoba poszerzała wiedzę z zakresu zarządzania zespołem (częściej byli to mężczyźni – 35 proc. niż kobiety – 16 procent).

### Sytuacja rodzinna i bytowa badanych absolwentów

Przeprowadzone badanie pozwoliło nie tylko poznać przebieg kariery zawodowej blisko 200 absolwentów SGH, ale także ich sytuację rodzinną i materialną. Okazało się, że w kilka lat po ukończeniu studiów: blisko połowa badanych jest w związku małżeńskim; co trzeci ma dziecko; ponad 60 proc. prowadzi gospodarstwo domowe wspólnie ze współmałżonkiem lub partnerką/partnerem; źródłem utrzymania dla zdecydowanej większości badanych są dochody z pracy najemnej (umowa o pracę, inne umowy cywilnoprawne); prawie dwie trzecie posiada własne mieszkanie, jedna czwarta je wynajmuje, a nieliczni nadal mieszkają z rodzicami. Dodajmy, że w Warszawie mieszkają dwie trzecie badanych absolwentów, mimo iż przed rozpoczęciem studiów w stolicy mieszkało prawie dwuipółkrotnie mniej respondentów. Potwierdza to powszechną opinię, że Warszawa oferuje większe możliwości znalezienia atrakcyjnej pracy i rozwoju kariery. Badani absolwenci okazali się też bardzo mobilni w wymiarze międzynarodowym – ze 183 aż 21 mieszkało i pracowało za

granicy, przy czym przed studiami tylko pięciu z nich nie mieszkało w Polsce.

Na zakończenie charakterystyki wybranych wyników badania wczesnych ścieżek karier absolwentów SGH warto przytoczyć kilka opinii respondentów, które – zdaniem autorów – powinny zostać przeanalizowane przez władze akademickie w trosce o jakość kształcenia i wizerunek Szkoły na rynku edukacyjnym i wśród pracodawców: *Myszę, że uczelnia powinna wymagać i pomóc w organizacji obowiązkowych wakacyjnych praktyk dla studentów nawet młodszych roczników, aby mieli oni świadomość, jak wygląda praca w przyszłym zawodzie; Więcej zajęć praktycznych z narzędzi (oprogramowania) wykorzystywanych w firmach; Brakuje mi w SGH zajęć z technik negocjacji. Są oczywiście zajęcia, gdzie można się nauczyć planować różnego typu działania, ale częściej dotyczą one prawdopodobieństwa aniżeli zachowania ludzi pod wpływem stresu, emocji itp.; Badanie nie uwzględniła ogólnej opinii, że np. SGH przekształciła się w fabrykę wykształcającą umiejętność zaliczania przedmiotów, a nie uczelnię, która kształci na najwyższym poziomie – uwzględniając praktyczne umiejętności.*

### Podsumowanie

Wnioski z monitorowania losów absolwentów mogą być użyteczne dla różnych grup interesariuszy. Dla uczelni są informacją o jakości i warunkach kształcenia oraz o losach zawodowych jej absolwentów na rynku pracy, o dostosowaniu kompetencji absolwentów do potrzeb pracodawców, o lukach kompetencyjnych wynikających z niedostosowania posiadanych i wymaganych w pracy wiedzy oraz umiejętności, o skali i obszarach dokończania w czasie studiów i po wejściu na rynek pracy. Wskazują także kierunki modyfikacji i doskonalenia treści programowych. Mogą być też wykorzystywane do promocji uczelni. Dla badaczy zainteresowanych tematem są informacją o losach edukacyjnych i zawodowych, a także bazą danych umożliwiającą realizację badań panelowych. Są użyteczne również dla absolwentów, bo pozwalają im skonfrontować swoją ścieżkę zawodową ze ścieżkami innych osób, oraz dla kandydatów na studia, ponieważ pokazują związek pomiędzy ścieżką edukacyjną a zawodową, przydatność w wykonywanej pracy kompetencji, w jakie wyposaża absolwenta uczelnia, oraz możliwe ścieżki kariery.

Należy jednak zwrócić uwagę na konieczność opracowania skuteczniejszego sposobu dotarcia do absolwentów z informacjami o zaletach ich powszechnego udziału w badaniu, w tym możliwościach pośredniego ich wpływu na strategię rozwoju SGH i jakość kształcenia.

Dodajmy, że w SGH trwają prace nad udoskonaleniem systemu monitorowania. Znajdą się w nim

<sup>12</sup> Warto zwrócić uwagę, że w badaniu przeprowadzonym wśród pracodawców przez SGH, AmCham i Ernst & Young odnotowano największą lukę kompetencyjną – różnicę między oceną poziomu posiadania danej kompetencji przez absolwentów a jej istotnością dla pracodawcy – w przypadku takich kompetencji, jak: umiejętność określania i uzasadniania priorytetów (wielkość luki: 1,14 pkt, tj. 25 proc.), umiejętność organizacji pracy (1,09 pkt; 25 proc.), poprawna samoocena – rozumienie własnych mocnych stron i ograniczeń (1,03 pkt; 25 proc.), efektywna komunikacja (0,95 pkt; 20 proc.), umiejętności formułowania i rozwiązywania problemów (0,84 pkt; 19 proc.), umiejętność pracy w zespole (0,81 pkt; 18 proc.), zaangażowanie (0,8 pkt; 18 proc.) oraz umiejętność zarządzania projektami (0,8 pkt; 21 proc.). Źródło: A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gąsior, S. Macioł, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor” 2012, nr 4 (46), <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/46/id/946>, [14.06.2013].

informacje z innych uczelnianych baz danych, a badani absolwenci otrzymają swoje loginy i hasła, co pozwoli wreszcie (i co zakładano), opisywać ich historie. Badania będą prowadzone w sposób ciągły, ale do rozstrzygnięcia pozostaje kwestia, czy to znaczy, że system będzie otwarty przez cały rok (przemawia za tym fakt, że – jak wynika z obserwacji – obrony prac odbywają w SGH nie w jakichś zamkniętych czasowo ramach, ale właściwie prawie w każdym miesiącu), czy

tylko np. przez 2–3 miesiące (co być może ułatwiłoby pracę osobom zaangażowanym w badania). Dodatkową zaletą pierwszego rozwiązania jest to, że dzięki informacji, która jest zawarta w ankietach (data ukończenia studiów), w każdym momencie można by było wysortować dane na temat interesującej nas subpopulacji absolwentów w zadanym układzie (ponieważ składową istniejącego już rozwiązania jest, oprócz baz danych, również macierz wyników).

Bibliografia i netografia dostępne są w wersji internetowej czasopisma.

**Stanisław Macioł** jest doktorem nauk ekonomicznych. Od 2002 roku pełni funkcję dyrektora Ośrodka Rozwoju Studiów Ekonomicznych SGH. Jest kierownikiem zespołu redakcyjnego katalogu „Informator SGH” – zawierającego opis oferty programowej i dydaktycznej szkoły oraz członkiem Komitetu Głównego Olimpiady Wiedzy Ekonomicznej przy Polskim Towarzystwie Ekonomicznym. Zajmuje się problematyką edukacji ekonomicznej na poziomie wyższym, organizacją i programami studiów, jakością kształcenia oraz rynkiem pracy absolwentów uczelni.

**Barbara Minkiewicz** jest doktorem nauk ekonomicznych, absolwentką Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Pracuje w Ośrodku Rozwoju Studiów Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej. Redaktor naczelny „Gazety SGH”, ewaluator programu LdV. Zajmuje się edukacją zawodową na poziomie wyższym, zmianami w systemie kształcenia, przejściem z edukacji do zatrudnienia, rynkiem pracy absolwentów uczelni (głównie w aspekcie zgodności kierunkowej i kompetencyjnej oferty szkolnictwa wyższego i zapotrzebowania na nią rynku pracy). Jest autorką wielu publikacji o tej tematyce.

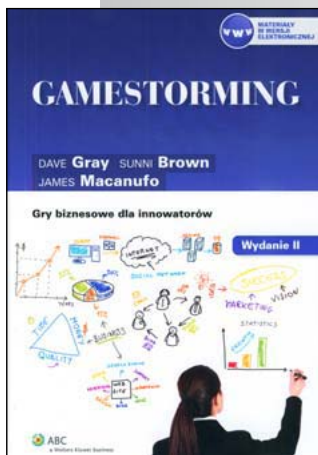
**Elżbieta Moskalewicz-Ziółkowska** jest doktorem nauk ekonomicznych, absolwentką Wydziału Ekonomiczno-Społecznego Szkoły Głównej Planowania i Statystyki (obecnie: Szkoła Główna Handlowa). Pracuje w Ośrodku Rozwoju Studiów Ekonomicznych SGH. Jej zainteresowania badawcze obejmują edukację ekonomiczną na poziomie wyższym, zmiany w systemie kształcenia ekonomicznego, jakość kształcenia oraz monitorowanie losów absolwentów uczelni.

## POLECAMY

**Dave Gray, Sunni Brown, James Macanufu, *Gamestorming. Gry biznesowe dla innowatorów*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013**

Stosowanie gier w biznesie staje się coraz popularniejsze, przede wszystkim ze względu na ich walory edukacyjne i możliwość popełniania błędów. Polecana publikacja jest zbiorem przykładów gier podzielonych na trzy kategorie: gry na otwarcie, gry pogłębiające oraz gry na zakończenie. Autorzy książki porównują swoją pracę nad publikacją do metody braci Grimm – podobnie jak twórcy słynnych baśni, zbierali najlepsze praktyki utrwalone jedynie w przekazach ustnych i dotąd niespisane, a następnie stworzyli z nich omawianą książkę. Brali pod uwagę działania stosowane w Dolinie Krzemowej i wielu innowacyjnych firmach, ale zaprezentowane gry mogą być przydatne zarówno osobom rozpoczynającym przygodę z własnym biznesem, jak i doświadczonym przedsiębiorcom.

Publikację można nabyć w księgarni internetowej wydawnictwa: <http://wkp.profinfo.pl/>.



**Report *What Presidents Think: A 2013 Survey of Four-Year College Presidents* „The Chronicle of Higher Education”, Pearson 2013**

Zapraszamy do zapoznania się z ciekawym raportem prezentującym wyniki badań przeprowadzonych przez „The Chronicle of Higher Education” w styczniu 2013 roku na niemal 400 reprezentantach władz czteroletnich uczelni. Wyniki zostały także porównane z poprzednią edycją badania, realizowaną w roku 2005, co daje pogląd na zmiany zachodzące w tym obszarze. Główną bolączką obecnych władz są według wskazań finanse. Pozyskiwanie funduszy i zarządzanie budżetem to sprawy, które pochłaniają ponad połowę czasu przeznaczanego na codzienne obowiązki. Posiadanie zrównoważonego budżetu jest też według respondentów wyznacznikiem sukcesu. Jeśli chodzi o przygotowanie studentów do wejścia na rynek pracy (zbieżność programów akademickich z potrzebami rynku), władze oceniają je pozytywnie. Niestety, odmienna jest ocena pracodawców (dane pochodzą z innego badania przeprowadzonego na przedsiębiorcach), według których trudno jest znaleźć wykwalifikowanych kandydatów wśród absolwentów. Zachęcamy do zapoznania się z całością raportu.

Publikacja do pobrania w wersji elektronicznej na stronie: <http://results.chronicle.com/>.

