



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów uczelni

raport z badania

 **biuro karier**
UNIWERSYTET ŚLĄSKI W KATOWICACH

Katowice, 2011



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



UPGOW – Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy
Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice, <http://www.us.edu.pl>

Raport został opracowany w związku z realizacją Projektu UPGOW –
Uniwersytet Partnerem Gospodarki Opartej na Wiedzy, współfinansowanego
przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

1. Wstęp	4
2. Struktura próby badawczej	5
3. Absolwenci Uczelni na rynku pracy	10
4. Charakterystyka pożądanych cech i umiejętności absolwenta	15
5. Czynniki oraz cechy absolwentów wpływające na proces rekrutacji	19
6. Podsumowanie	22

1. Wstęp

Biuro Karier Uniwersytetu Śląskiego w dniach 1.08.2011 – 2.10.2011 przeprowadziło badanie oczekiwań pracodawców wobec absolwentów uczelni wyższych, ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów Uniwersytetu Śląskiego. Celem badania jest lepsze przygotowanie absolwentów Uniwersytetu do wymagań rynku pracy.

Badanie podzielone zostało na kilka części, które dotyczyły m.in.: wykształcenia zatrudnianych przez pracodawców absolwentów, zapotrzebowania na pracowników o określonym wykształceniu, aspektów związanych z zatrudnianiem absolwentów, pożądanych w firmie umiejętności i cech związanych z osobowością. W badaniu znalazły się również pytania dotyczące współpracy z Uniwersytetem Śląskim, a w szczególności z Biurem Karier.

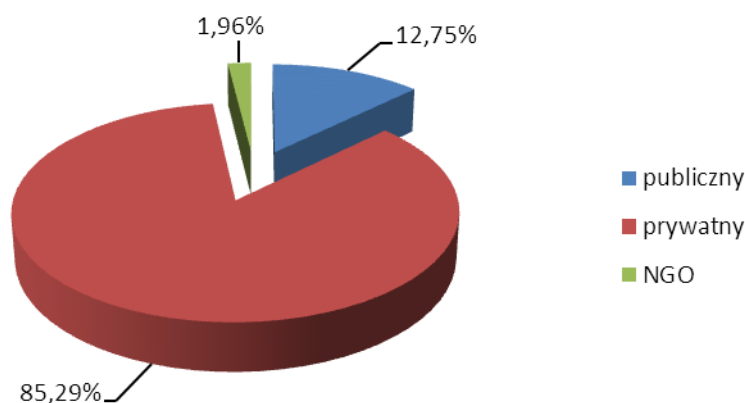
Na potrzeby badania kierunki prowadzone w Uniwersytecie Śląskim zostały określone w następujących grupach: społeczne, humanistyczne, prawnicze i administracyjne, ścisłe, przyrodnicze i biologiczne oraz ekonomiczne.

W badaniu wzięło udział 102 pracodawców mających siedziby w całej Polsce. Dobór próby badawczej został oparty o bazę pracodawców Biura Karier oraz bazy instytucji otoczenia biznesu współpracujących z Uniwersytetem Śląskim (izby gospodarcze, parki naukowo-technologiczne). Pracodawcy reprezentowali różne wielkościowo firmy i organizacje, od mikro do dużych oraz różne sektory: prywatny, publiczny, NGO.

Badanie przeprowadzone zostało drogą elektroniczną za pomocą kwestionariusza ankietowego zamieszczonego w Systemie Badań Społecznych Biura Karier Uniwersytetu Śląskiego.

2. Struktura próby badawczej

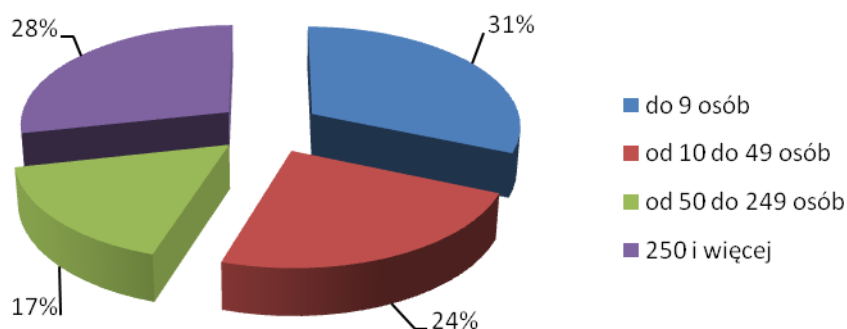
W badaniu wzięło udział 102 pracodawców, większość reprezentowała sektor prywatny - ponad 85%. Trzeci sektor (NGO) to niecałe 2% próby (patrz rysunek 1).



Rysunek 1. Struktura respondentów wg sektora działalności

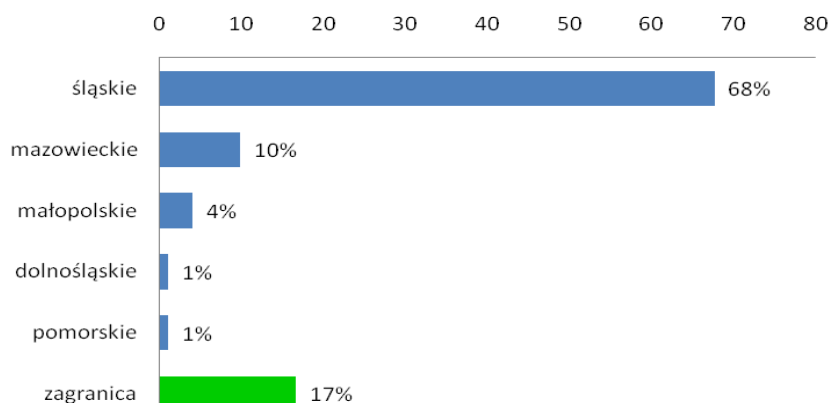
Kwestionariusz ankietowy wypełniali głównie przedstawiciele szczebla kierowniczego i wyższej kadry menedżerskiej zarządzającej daną organizacją – ponad 50% respondentów. W dalszej kolejności byli to specjaliści, asystenci oraz referenci. Jednostki, które reprezentowali respondenci to: działy HR, działy zasobów ludzkich, działy rozwoju, biura zarządu, działy kadr, działy szkoleń, działy administracyjne i inne.

Pod względem ilości zatrudnienia pracowników grupa respondentów jest stosunkowo jednorodna. Największą liczbę respondentów stanowili pracodawcy zatrudniający do 9 osób (mikroprzedsiębiorcy). Ponad 72 % respondentów stanowią pracodawcy MŚP (patrz rysunek 2).



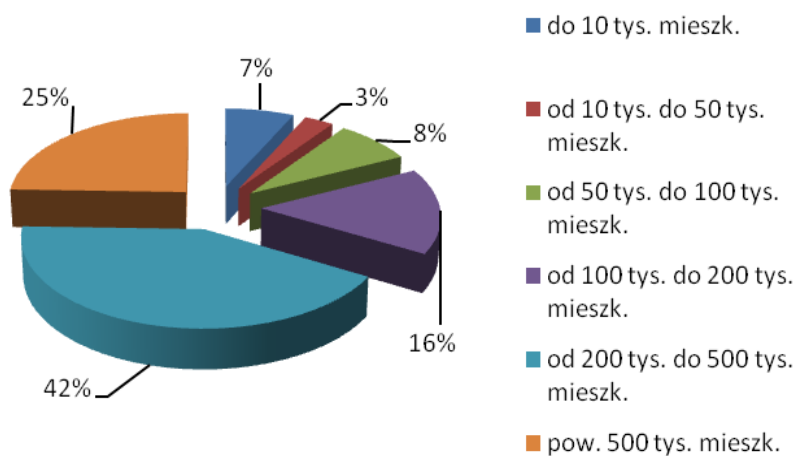
Rysunek 2. Struktura respondentów wg ilości zatrudnienia pracowników

Zdecydowana większość respondentów 83% wskazała siedzibę główną zlokalizowaną w Polsce. Ponad 68% z nich znajduje się na terenie województwa śląskiego. Ponad 17% respondentów wskazuje siedzibę główną poza granicami Polski – Francja, Niemcy, Wielka Brytania, Norwegia, Holandia, USA, Włochy, Finlandia, Szwajcaria (patrz rysunek 3).



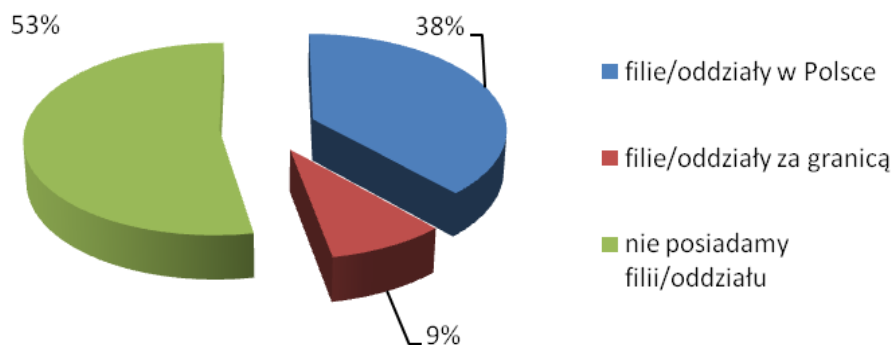
Rysunek 3. Struktura pracodawców wg lokalizacji siedziby głównej organizacji

Zdecydowana większość respondentów posiada siedziby główne swoich organizacji w dużych miastach (83%). W przypadku 42% pracodawców siedziby znajdują się w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców, u 25% w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców (patrz rysunek 4).



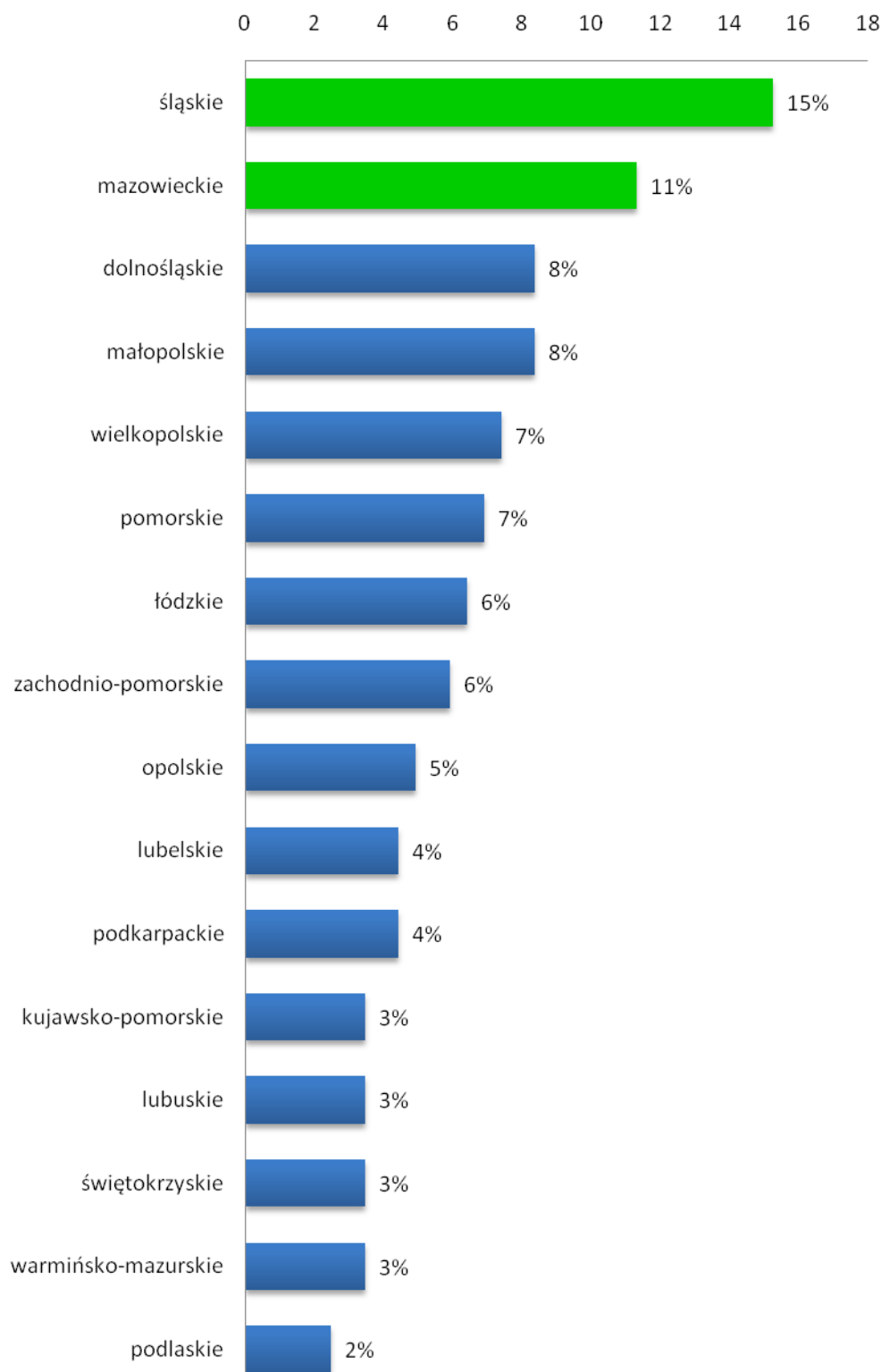
Rysunek 4. Struktura wielkości miast stanowiących siedziby główne pracodawców

Zdecydowana większość – 53% ankietowanych pracodawców nie posiada filii lub oddziałów (głównie mikro i małe przedsiębiorstwa). 9% posiada filie lub oddziały za granicą (patrz rysunek 5).



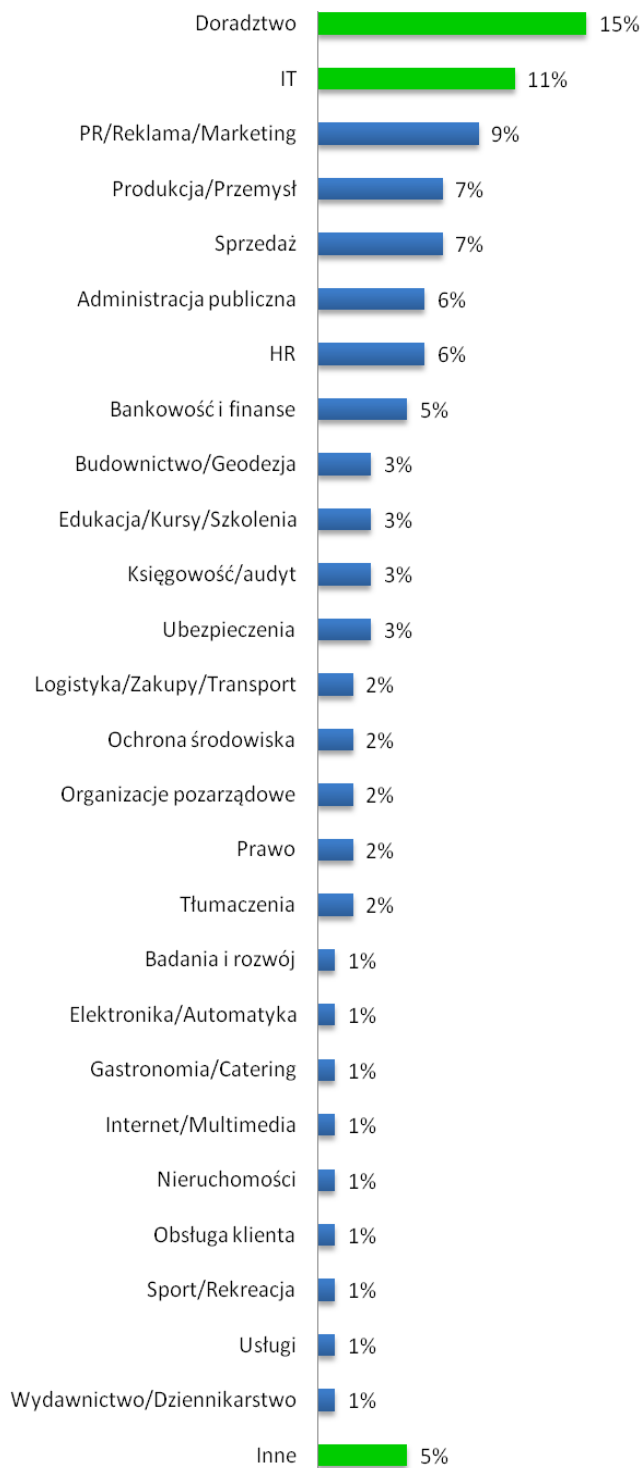
Rysunek 5. Struktura respondentów wg formy organizacyjnej uwzględniającej posiadane filie lub oddziały

Struktura lokalizacji filii lub oddziałów respondentów przedstawia się następująco (rysunek 6):



Rysunek 6. Struktura respondentów wg lokalizacji filii/oddziałów z podziałem na województwa

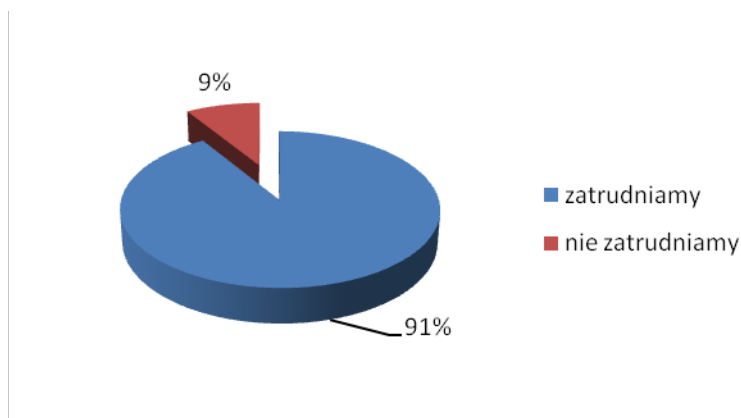
Z analizy wskazanych branż, w których działają organizacje biorące udział w badaniu wynika, iż najwięcej respondentów reprezentuje branże: Doradztwo – 15%, IT – 11%, PR/Reklama/Marketing – 9% (patrz rysunek 7).



Rysunek 7. Struktura respondentów wg branż działalności

3. Absolwenci Uczelni na rynku pracy

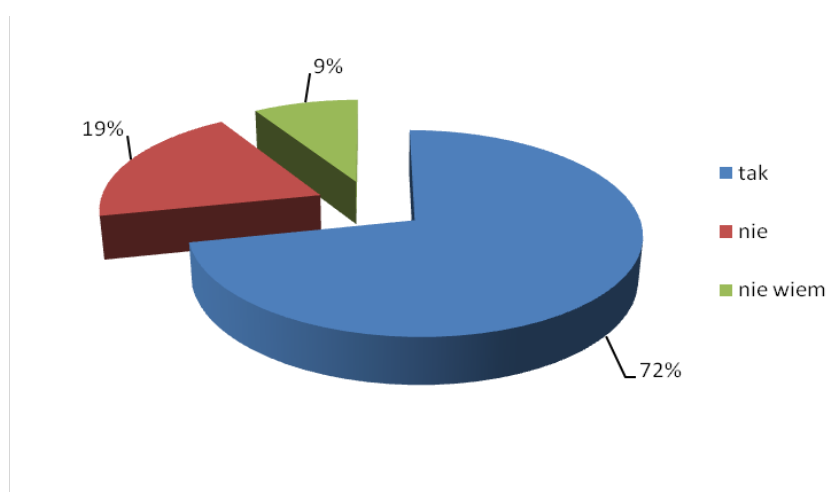
Analiza wykazała, iż ankieterowani pracodawcy, w zdecydowanej większości (ponad 91%) zatrudniają absolwentów uczelni wyższych. Jedynie 9% respondentów nigdy nie współpracowało z absolwentami (patrz rysunek 8).



Rysunek 8. Struktura respondentów pod względem zatrudniania absolwentów Uczelni

Średnia ilość pracowników z wykształceniem wyższym stanowiła 69% wszystkich zatrudnianych.

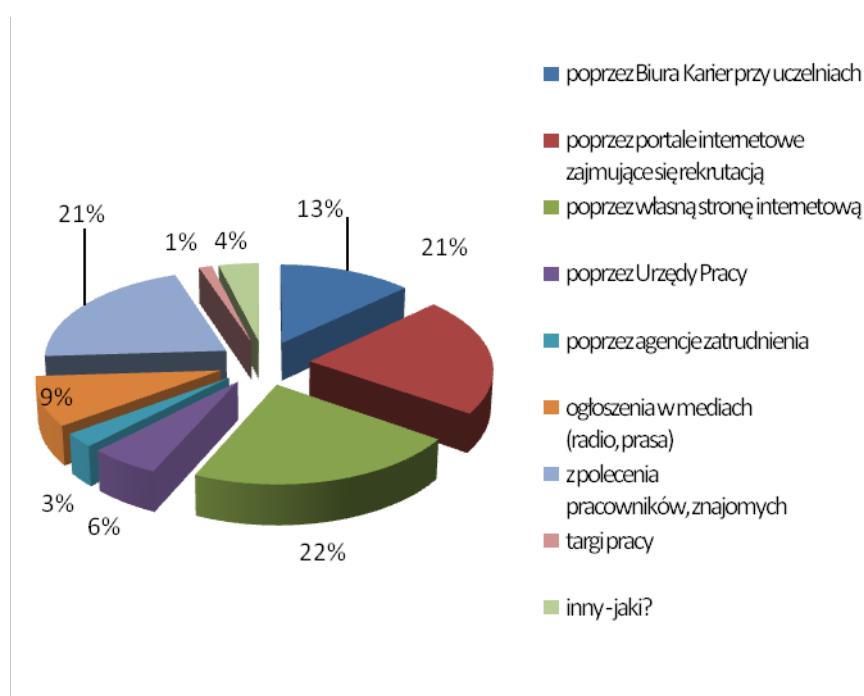
Na pytanie czy pracodawcy przyjmują absolwentów na staże lub praktyki absolwenckie 72% respondentów odpowiada twierdząco, natomiast 19% pracodawców nie realizuje tej formy współpracy z absolwentami (patrz rysunek 9). Średnia liczba stażystów/praktykantów absolwentów przyjmowanych przez respondentów to 13 rocznie.



Rysunek 9. Struktura respondentów przyjmujących stażystów

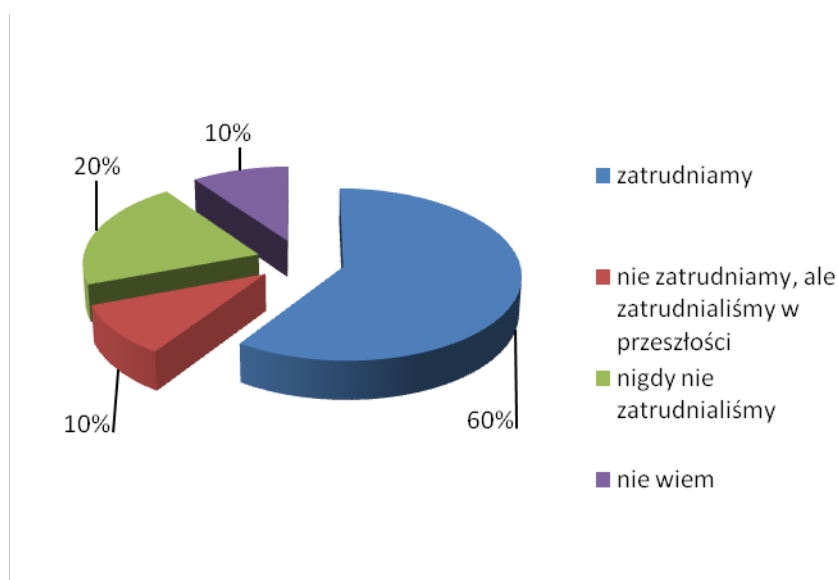
Pracodawcy nie przyjmujący na staż lub praktykę absolwentką tłumaczą swoją decyzję brakiem potrzeb, brakiem programów stażowych, brakiem kwalifikacji u kandydatów, brakiem umów z uczelniami lub brakiem zainteresowania ze strony absolwentów.

Pracodawcy, którzy zatrudniają absolwentów uczelni wyższych w większości rekrutują przyszłych pracowników poprzez ogłoszenia na własnej stronie internetowej (22%) bądź poprzez portale internetowe profesjonalnie zajmujące się rekrutacją (21%). Często biorą również pod uwagę osoby polecane przez swoich współpracowników i znajomych – odpowiedź taką wskazało ponad 20% respondentów. Z analizy wynika, iż zdaniem pracodawców najrzadziej stosowanym narzędziem w procesie rekrutacji pracowników z wyższym wykształceniem są targi pracy (1%) oraz agencje zatrudnienia (2%) – rysunek 10.



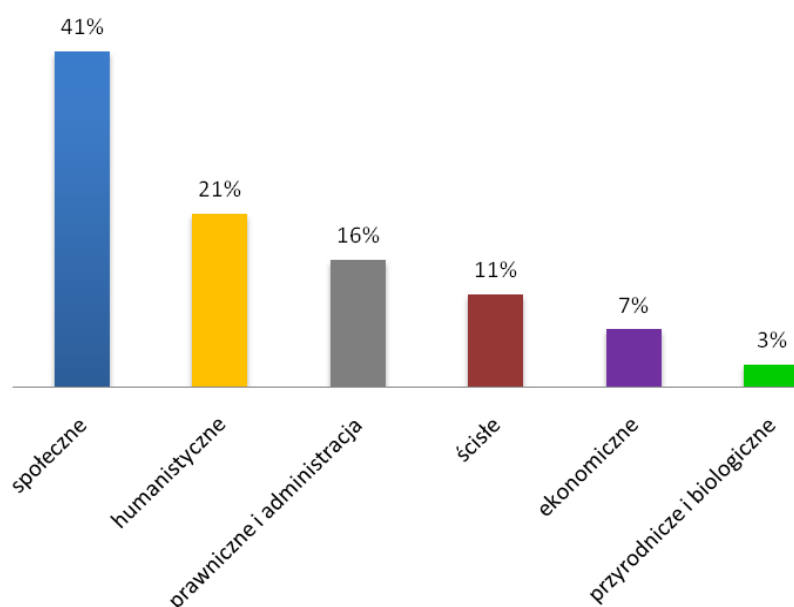
Rysunek 10. Sposoby rekrutacji pracowników z wyższym wykształceniem

Badania wykazały, iż 60% pracodawców zatrudniających osoby z wyższym wykształceniem zatrudnia absolwentów Uniwersytetu Śląskiego. 10% respondentów obecnie nie współpracuje z absolwentami Uniwersytetu Śląskiego, ale w przeszłości zatrudniało młode osoby, które ukończyły tą właśnie Uczelnię wyższą. 20% pytanych przyznało, iż nigdy nie współpracowało z absolwentami naszej Uczelni (rysunek 11).



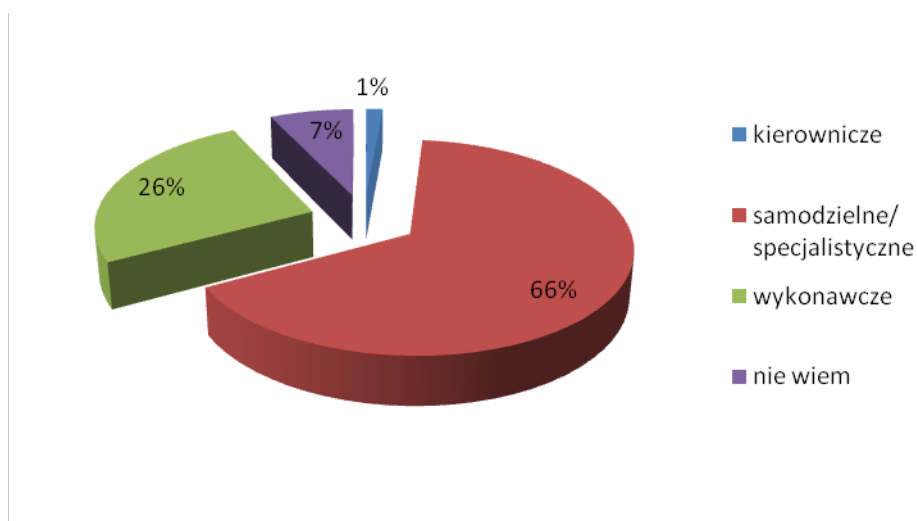
Rysunek 11. Respondenci według faktu zatrudniania bądź niezatrudniania absolwentów Uniwersytetu Śląskiego

Wśród grup absolwentów Uniwersytetu Śląskiego, z którymi najczęściej podejmowana jest współpraca, respondenci wskazali absolwentów kierunków społecznych (41%), humanistycznych (21%) oraz prawniczo-administracyjnych (16%). Najmniej absolwentów, gdyż jedynie 3%, zatrudnianych jest po kierunkach przyrodniczych i biologicznych (rysunek 12). Jednak może to wynikać, ze struktury badanych organizacji gdyż większość to doradztwo, IT, PR, marketing, produkcja i sprzedaż lub z faktu braku w bazie pracodawców Biura Karier UŚ.



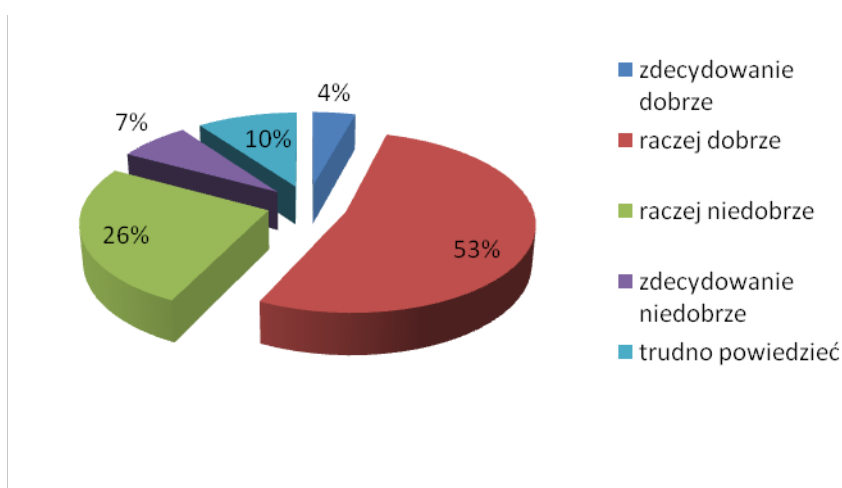
Rysunek 12. Absolwenci grup kierunków zatrudnianych przez badanych pracodawców

Pracodawcy w trakcie badania wskazywali również, na jakie stanowiska są zatrudniani absolwenci Uniwersytetu Śląskiego. Najwięcej młodych osób z wyższym wykształceniem (66%) zatrudnianych jest na stanowiskach samodzielnych/specjalistycznych. 26% absolwentów Uniwersytetu Śląskiego rozpoczyna karierę zawodową na stanowiskach wykonawczych. Na stanowiskach kierowniczych obsadzonych jest jedynie 1% absolwentów Uniwersytetu Śląskiego (patrz rysunek 13).



Rysunek 13. Struktura stanowisk zatrudnianych absolwentów

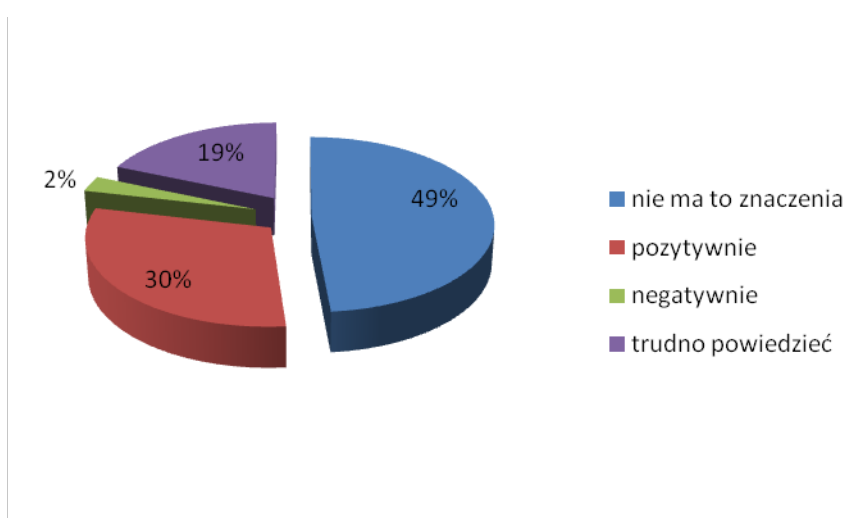
Ankietowanych pracodawców poproszono również o wyrażenie opinii na temat przygotowania do pracy zawodowej absolwentów Uniwersytetu Śląskiego. Ponad połowa z respondentów (53%) potwierdziła dobre przygotowanie swoich pracowników (patrz rysunek 14).



Rysunek 14. Ocena stopnia przygotowania absolwentów do pracy zawodowej

Niepokojący może być jednak fakt, iż 26% z ankietowanych raczej nie było zadowolonych z przygotowania do pracy zawodowej absolwentów Uniwersytetu Śląskiego a 7 % wyraziło zdecydowaną dezaprobatę dla poziomu przygotowania do pracy zawodowej przez naszą Uczelnię.

Zdaniem respondentów, fakt iż kandydat do pracy jest absolwentem Uniwersytetu Śląskiego nie miał żadnego znaczenia – odpowiedzi takiej udzieliło prawie 50% pracodawców. Dla 30% respondentów fakt ten wpłynął pozytywnie na ich decyzję o zatrudnieniu pracownika. 2% ankietowanych pracodawców przyznało, iż informacja o ukończonej przez kandydata uczelni wpłynęła negatywnie na ich decyzję o zatrudnieniu (patrz rysunek 15).

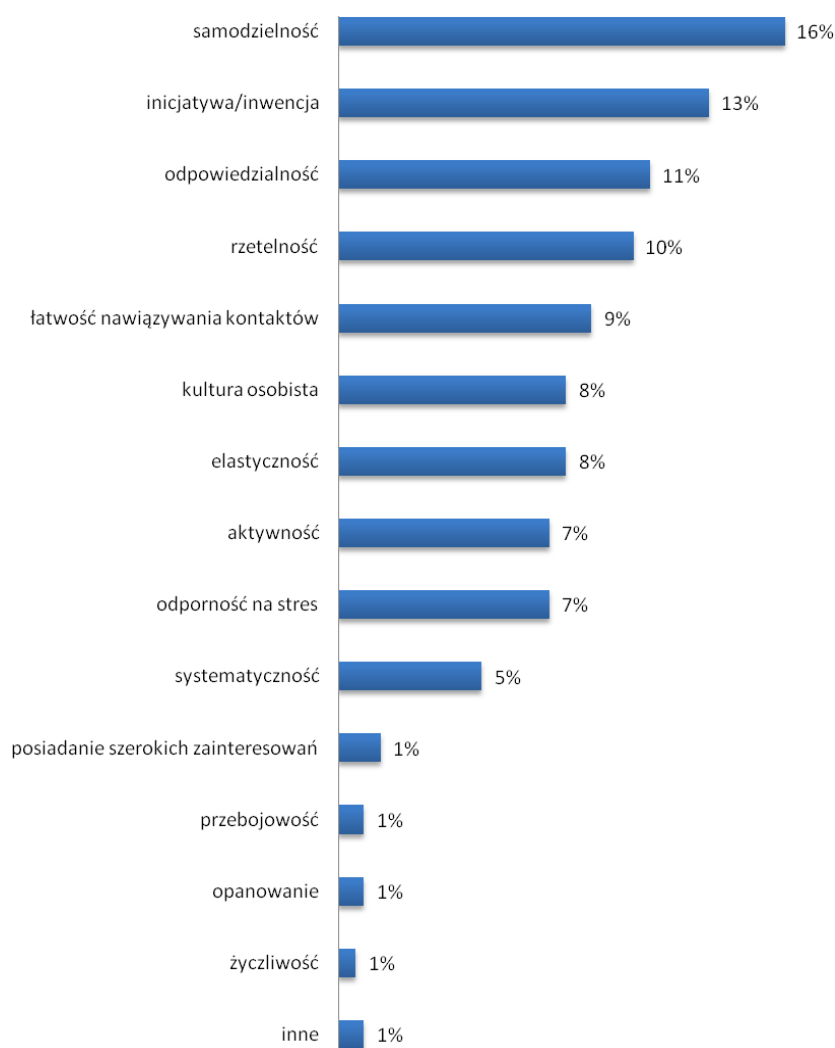


Rysunek 15. Podejmowanie decyzji o zatrudnieniu w oparciu o informację, iż kandydat jest absolwentem Uniwersytetu Śląskiego

4. Charakterystyka pożądaných cech i umiejętności absolwenta

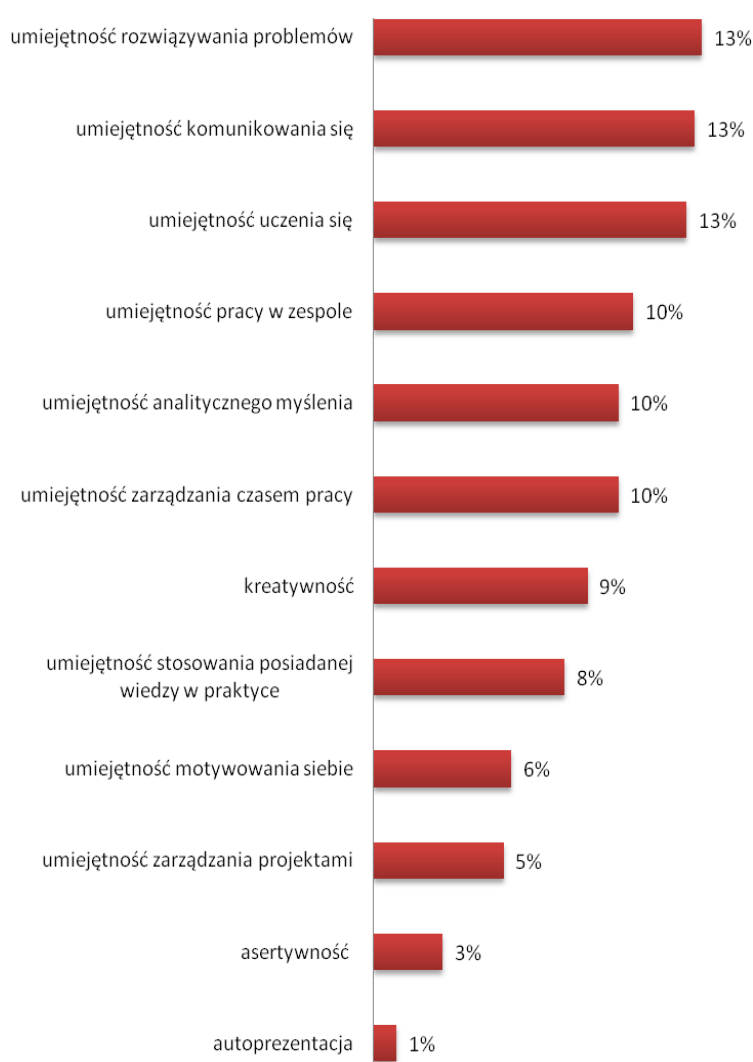
Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu określali również jakie cechy i umiejętności są dla nich najistotniejsze u kandydata do pracy.

Pytano, między innymi, o cechy osobowości absolwentów. Analiza wykazała, iż dla pracodawców najważniejsza jest samodzielność (16%), inicjatywa oraz inwencja (13%) a także odpowiedzialność (11%) przyszłych pracowników. Zdaniem pracodawców życzliwy (1%), opanowany (1%) ale również przebojowy (1%) kandydat do pracy w procesie rekrutacji ma mniejsze szanse niż osoba rzetelna (10%), łatwo nawiązująca kontakty (1%) oraz elastyczna i prezentująca wysoką kulturę osobistą (odpowiednio po 8% odpowiedzi).



Rysunek 16. Cechy osobowości absolwentów pożądanę przez pracodawców

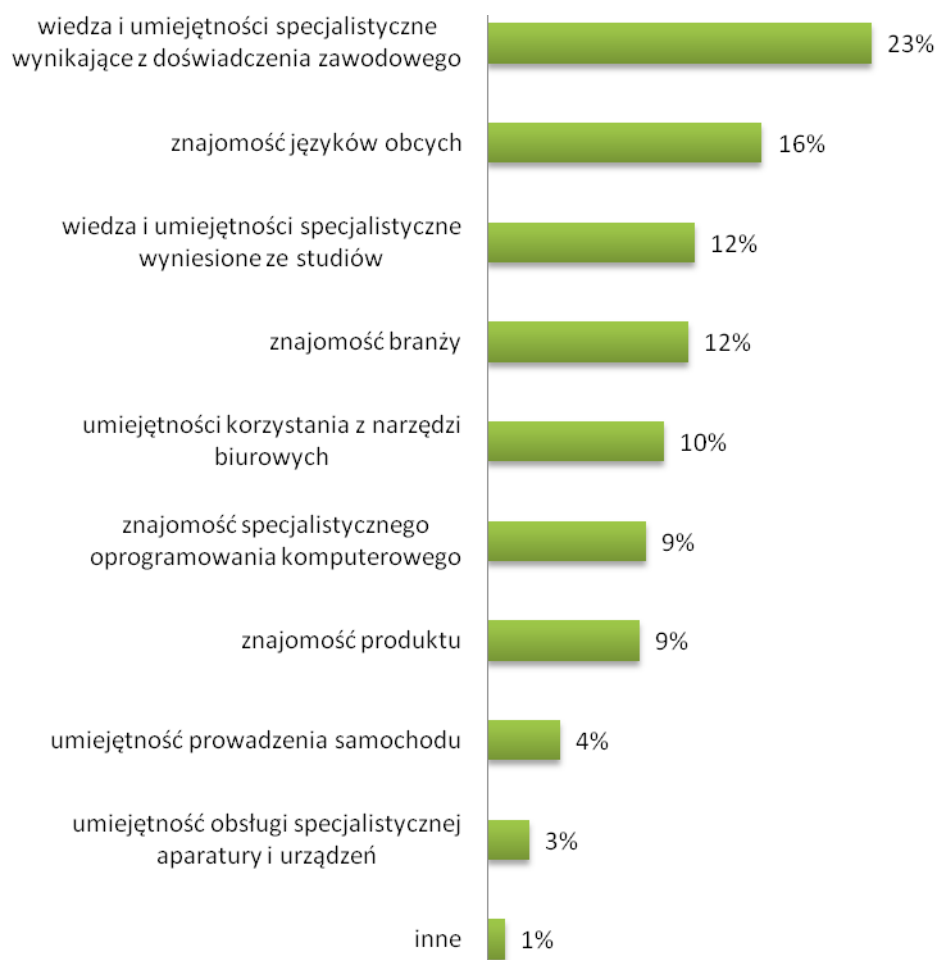
Respondenci wskazywali również, które z tak zwanych umiejętności „miękkich” są najistotniejsze u przyszłych pracowników. Zdaniem pracodawców najcenniejsze są: umiejętność rozwiązywania problemów (13%), umiejętność komunikowania się (13%) oraz umiejętność uczenia się (13%). Najmniejszą uwagę natomiast zwraca się na autoprezentację (1%) oraz asertywność (3%) kandydatów do pracy. Część z pracodawców zwróciła również uwagę na umiejętności aktualnie pożądane na rynku pracy, takie jak umiejętność analitycznego myślenia (10%), zarządzania czasem pracy (10%) oraz kreatywność (9%) – rysunek 17.



Rysunek 17. Umiejętności miękkie absolwentów pożądane przez pracodawców

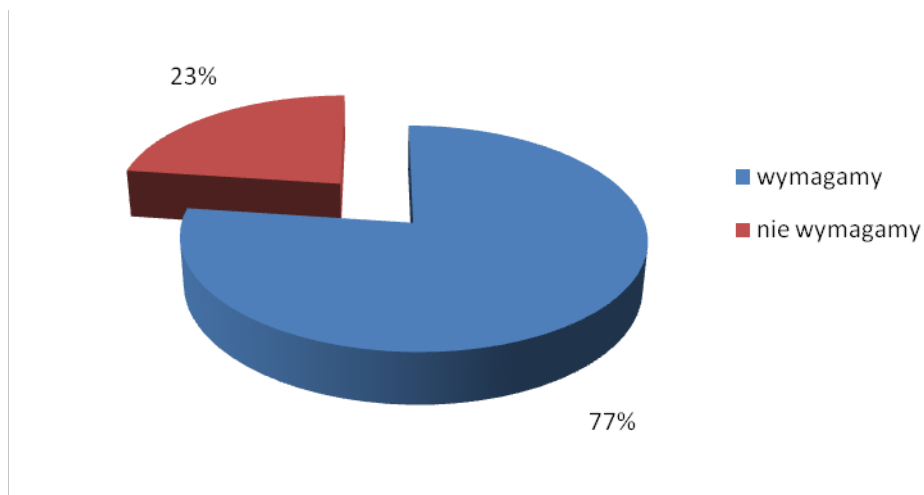
Badanie wykazało, iż podczas rekrutacji najwyżej cenione w organizacjach są wiedza i umiejętności specjalistyczne wynikające z doświadczenia zawodowego (23%), znajomość języków obcych (16%), a także wiedza i umiejętności specjalistyczne nabyte podczas studiów (12%). Zdaniem respondentów

najmniej istotne są umiejętność prowadzenia samochodu (4%) oraz umiejętność obsługi specjalistycznej aparatury i urządzeń (3%) – rysunek 18.

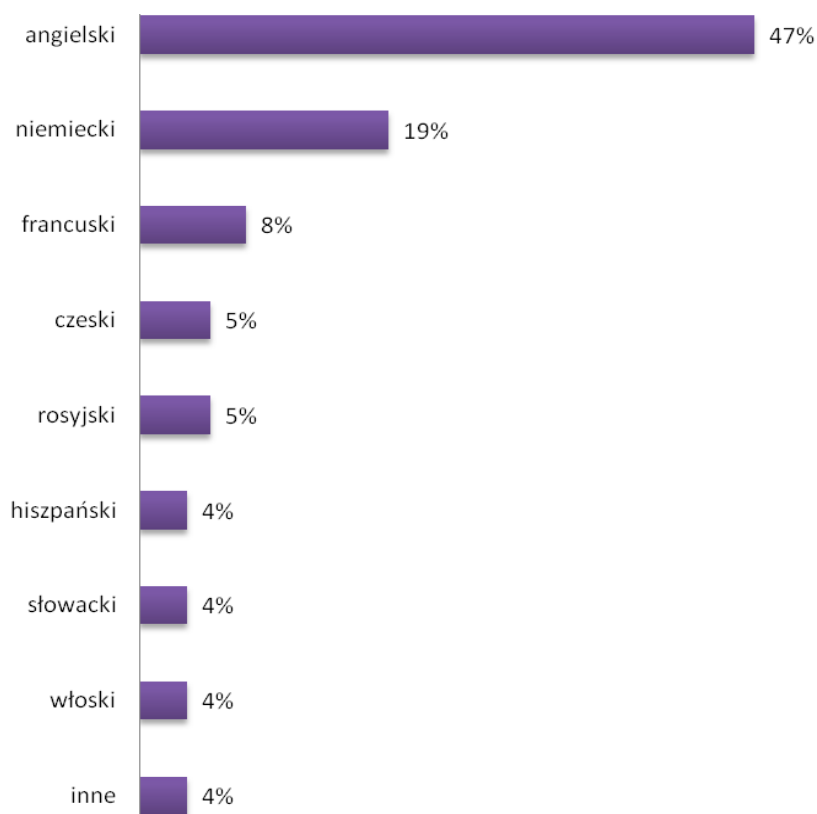


Rysunek 18. Wiedza i umiejętności cenione przez pracodawców

Pracodawcy ceniący znajomość języków obcych u kandydatów do pracy zdecydowanie preferują język angielski – odpowiedzi takiej udzieliło 47% ankietowanych. Mile widziana jest również dobra znajomość języka niemieckiego (19%) oraz francuskiego (8%). Mniejszą popularnością wśród pracodawców cieszą się mniej popularne języki obce, takie jak słowacki, włoski, hiszpański i inne (odpowiednio po 4% głosów respondentów) – patrz rysunek 19 i 20.



Rysunek 19. Wymagania pracodawców odnośnie znajomości języków obcych

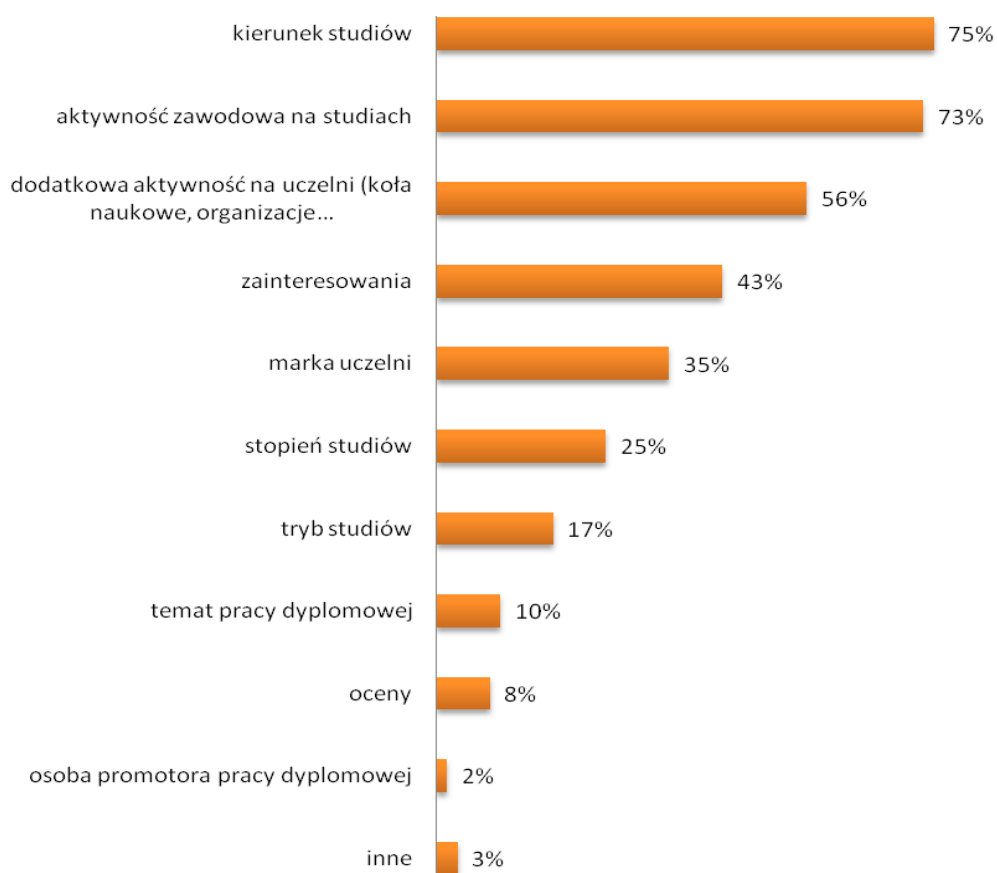


Rysunek 20. Preferowane przez pracodawców języki obce

5. Czynniki oraz cechy absolwentów wpływające na proces rekrutacji

W trakcie badania poszukiwano również dodatkowych czynników wpływających na decyzje podejmowane przez pracodawców w trakcie rekrutacji.

Podczas rekrutacji absolwentów bezpośrednio po ukończeniu studiów, zdaniem zdecydowanej większości respondentów najważniejsze są takie czynniki jak kierunek ukończonych studiów (74,60%) oraz aktywność zawodowa absolwentów podczas studiów (73,02%). Dla ponad połowy pracodawców niezwykle ważna jest także dodatkowa aktywność młodych osób na uczelni (koła naukowe, organizacje studenckie, wolontariat itp.). Najmniej istotne są oceny uzyskiwane przez absolwenta w trakcie studiów (7,94%) oraz osoba promotora pracy dyplomowej (1,59%). Dla części z ankietowanych istotna jest również marka uczelni, którą ukończył kandydat do pracy (prawie 35% odpowiedzi) – patrz rysunek 22.



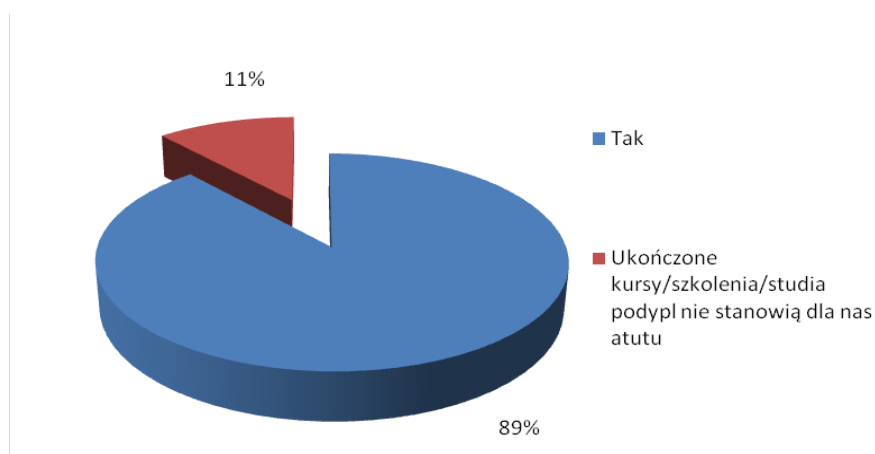
Rysunek 22. Czynniki uwzględniane przez pracodawców w procesie rekrutacji

Analiza wyników badania wykazała, iż omówione wyżej czynniki i cechy absolwentów uczelni wyższych brane pod uwagę w procesie rekrutacji mają różne poziomy znaczenia dla pracodawców. Połowa respondentów przyznała, iż cechy związane z osobowością kandydatów do pracy mają bardzo duże znaczenie. Dla prawie 33% ankietowanych pracodawców duże znaczenie ma staż pracy absolwentów, a niewiele ponad 27% wiedza i umiejętności specjalistyczne. Umiejętności miękkie oraz znajomość języków obcych mają bardzo duże znaczenie dla pracodawców – odpowiednio 38,6% oraz 27,1% odpowiedzi. Żaden z branych pod uwagę czynników nie jest dla respondentów kluczowy w procesie rekrutacji absolwentów uczelni wyższych (tabela 1).

	bez znaczenia	małe	średnie	duże	bardzo duże	kluczowe
cechy związane z osobowością	1,4 %	1,4 %	8,6 %	21,4 %	50,0 %	17,1 %
staż pracy	2,9 %	22,9 %	21,4 %	32,9 %	14,3 %	5,7 %
wiedza i umiejętności specjalistyczne	1,4 %	0,0 %	25,7 %	27,1 %	24,3 %	21,4 %
umiejętności miękkie	0,0 %	2,9 %	14,3 %	37,1 %	38,6 %	7,1 %
znajomość języków obcych	10,0 %	2,9 %	21,4 %	25,7 %	27,1 %	12,9 %

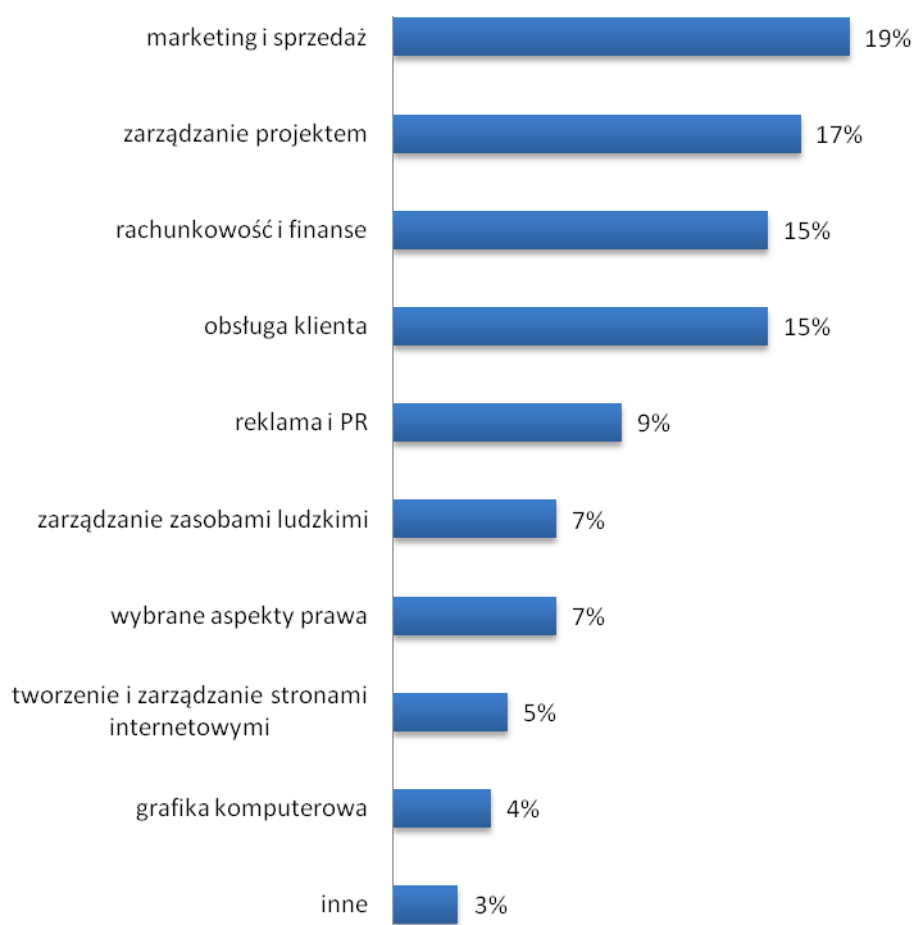
Tabela 1. Poziom znaczenia poszczególnych czynników w procesie rekrutacji

Ankietowani pracodawcy zgodnie przyznali, iż ukończone kursy, szkolenia i studia podyplomowe stanowią atut absolwenta uczelni wyższej w procesie rekrutacji – opinię taką wyraziło prawie 90% (rysunek 28).



Rysunek 28. Znaczenie ukończonych kursów, szkoleń, studiów podyplomowych

Ankietowani pracodawcy wskazali również preferowane u kandydatów obszary tematyczne ukończonych kursów, szkoleń i studiów podyplomowych. Największym uznaniem cieszą się marketing i sprzedaż (19%), zarządzanie projektem (17%) a także rachunkowość i finanse oraz obsługa klienta (odpowiednio po 15% odpowiedzi). Najmniejsze znaczenie mają umiejętności zdobyte podczas kursów, szkoleń i studiów podyplomowych z tworzenia i zarządzania stronami internetowymi (5%) a także grafiki (4%) – patrz rysunek 29. Wskazywane umiejętności mogą wynikać ze specyfiki respondentów.



Rysunek 29. Preferowane przez pracodawców obszary tematyczne kursów, szkoleń, studiów podyplomowych

6. Podsumowanie

W badaniu oczekiwań wobec absolwentów udział wzięło 104 pracodawców, reprezentujących głównie sektor prywatny (85%) i stanowiących w zdecydowanej większości przedstawicieli MŚP (72%). Prawie wszyscy pracodawcy zatrudniali absolwentów uczelni (91%).

Ponad połowa ankietowanych zatrudnia absolwentów Uniwersytetu Śląskiego.

Dla prawie połowy respondentów nie miało jednak znaczenia, czy kandydat do pracy jest absolwentem UŚ - ale tylko dla 2% fakt ten stanowił przeszkodę.

Absolwenci są w większości zatrudniani na stanowiska samodzielne i specjalistyczne, rzadziej na wykonawcze, a najrzadziej na kierownicze. Pracodawcy wymieniali wiele pożądanых cech osobowości absolwentów zgłaszających się do pracy. Do najczęściej wskazywanych cech należały: samodzielność (16%), inicjatywa (13%) oraz odpowiedzialność (11%). Podobnie, do najbardziej pożądanых umiejętności miękkich kandydatów do pracy należały: umiejętność rozwiązywania problemów (13%), umiejętność komunikowania się (13%), umiejętność uczenia się (13%).

Jednakże cechy kandydata najbardziej cenione podczas rekrutacji to przede wszystkim: wiedza i umiejętności specjalistyczne wynikające z doświadczenia (23%), potem znajomość języków obcych (16%), a na trzecim miejscu ex aequo wiedza wyniesiona ze studiów oraz znajomość branży (12%).

Rekrutując absolwentów uczelni wyższych pracodawcy bardzo często zwracają uwagę na ukończony przez nich kierunek (75%), aktywność zawodową na studiach (73%), nieco rzadziej na dodatkową aktywność na uczelni (56%).

Spośród szkoleń i studiów podyplomowych, które mieliby ukończyć kandydujący do pracy absolwenci, pracodawcy najbardziej preferowali szkolenia w zakresie marketingu i sprzedaży (19%), zarządzania projektem (17%), rachunkowości i finansów (15%) oraz obsługi klienta (15%). Takie preferencje mogą wynikać ze specyfiki branż, które reprezentowali respondenci. Wśród firm, które reprezentowali ankietowani, 15% stanowiły firmy należące do branży doradczej, 11% - branży IT, a 9% stanowiły firmy z branży marketingowej.