

---

# Oczekiwania rynku pracy wobec absolwentki szkoły wyższej technicznej

---

Joanna Żyra

Politechnika Krakowska

---

# Trendy obserwowane w gospodarce:

- Społeczeństwo wiedzy: rosnące znaczenie kapitału ludzkiego
- Zmienny rynek pracy: rosnące znaczenie elastyczności
- Globalizacja: rosnące znaczenie internacjonalizacji

---

# Prowadzą do zapotrzebowania na kompetencje

- Profesjonalizm
- Elastyczność funkcjonalna
- Innowacyjność i zdolność zarządzania wiedzą
- Mobilizacja zasobów ludzkich
- Orientacja międzynarodowa


---

# Kompetencje

- Umiejętności radzenia sobie z różnymi mniej lub bardziej typowymi i standardowymi zadaniami stawianymi przez życie i pracodawcę

*Białecki (2007)*

# Standardowa klasyfikacja kompetencji



Generyczne –  
dotyczą kluczowych  
umiejętności  
nadających się do  
przeniesienia

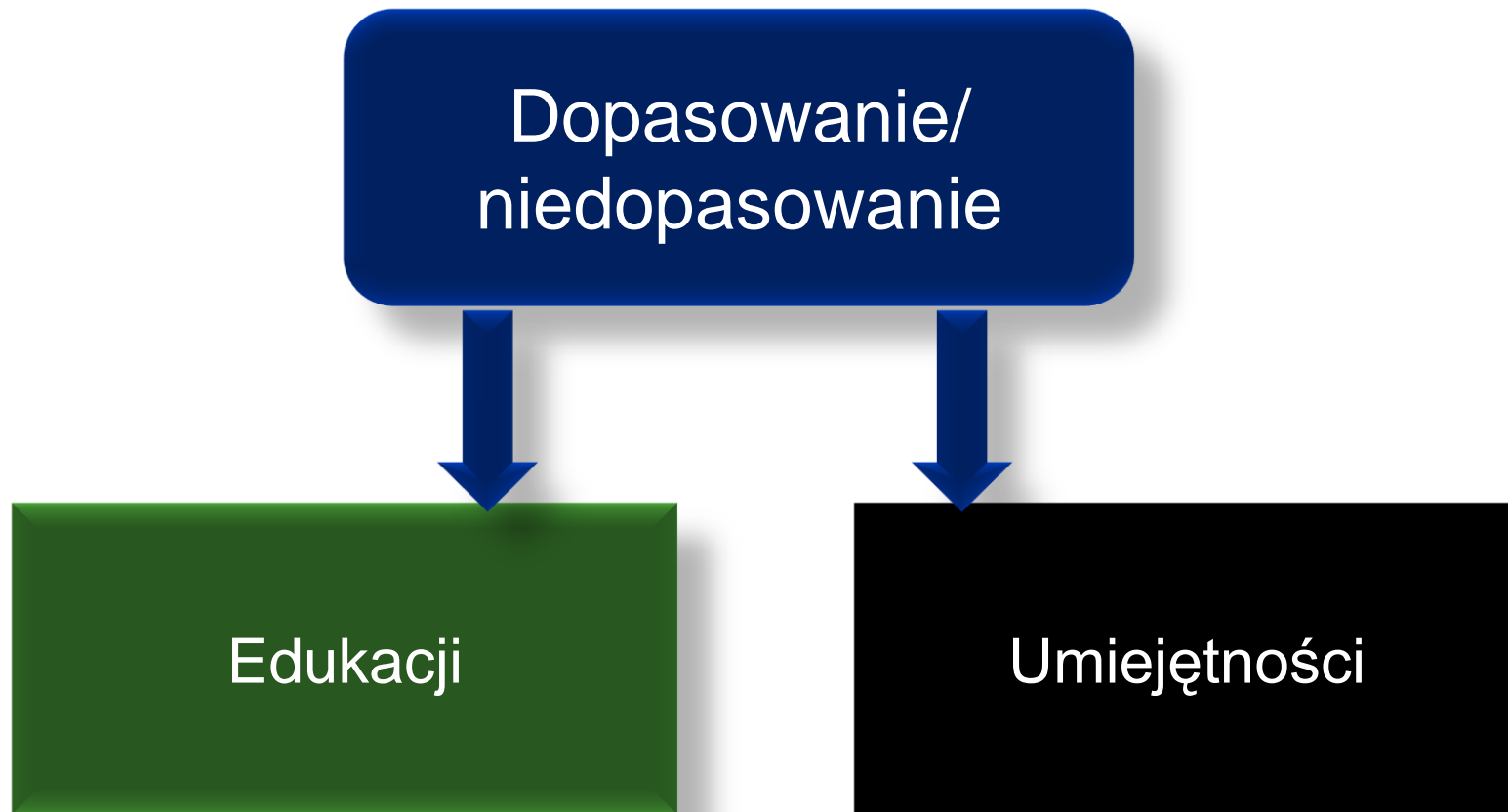
Specyficzne- mają  
znaczenie tylko w  
pewnym otoczeniu  
(firmie, branży)

# Umiejętności XXI wieku zdefiniowane dla USA


- Globalna świadomość finansowa, ekonomiczna, biznesowa
- Przedsiębiorcza orientacja
- Umiejętności społeczne
- Umiejętności zawodowe

Dodatkiem do kluczowych umiejętności (czytanie, wiedza językowa, matematyka, ekonomii) są umiejętności uczenia się i umiejętności innowacyjne( kreatywność, innowacyjność, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, komunikacja, rozwiązywanie problemów)

# Absolwenci studiów na rynku pracy



# Absolwenci studiów na rynku pracy



Dopasowanie edukacyjne	
Pozorna nadwyżka edukacji	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zatrudnienie stanowisku, które nie potrzebuje wykształcenia ale zadowolonych z miejsca i dopasowania kwalifikacyjnego</li></ul>
Prawdziwa nadwyżka edukacji	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pracujący na stanowiskach nie wymagających studiów, niezadowoleni z niedopasowania kwalifikacyjnego</li></ul>
Formalna nadwyżka edukacji	Ma wyższy poziom wykształcenia niż opisuje stanowisko ale w pełni realizuje umiejętności i uzdolnienia



# Absolwenci studiów na rynku pracy

Potencjalne czynniki odpowiedzialne  
za nadwyżkę edukacji

```
graph TD; A[Potencjalne czynniki odpowiedzialne za nadwyżkę edukacji] --> B[Podażowe]; A --> C[Popytowe];
```

**Podażowe**

Zgoda na zatrudnienie z przyczyn rodzinnych, decydują czynniki nieekonomiczne np. przewagi lokacyjne,

**Popytowe**

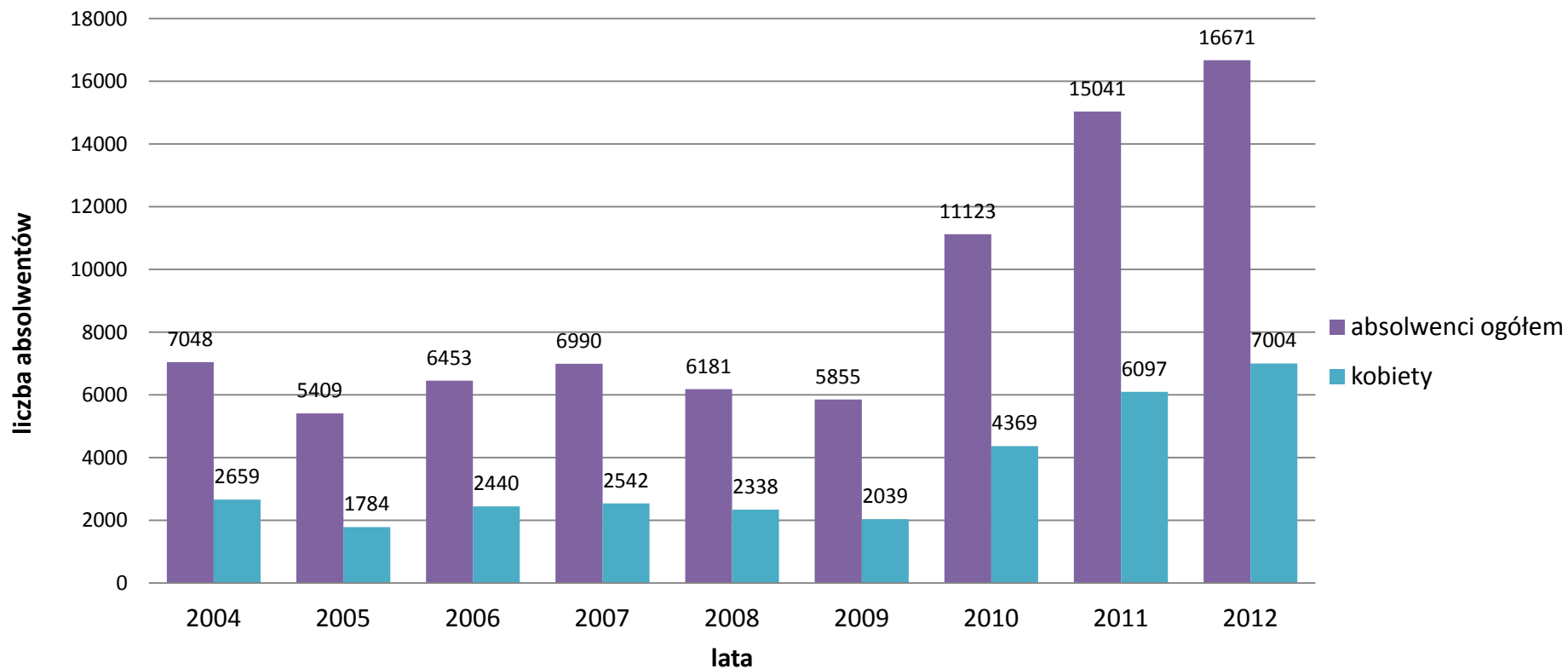
Brak miejsc z adekwatnymi wymaganiami, dyskryminacja płci, lub innych cech grupowych

---

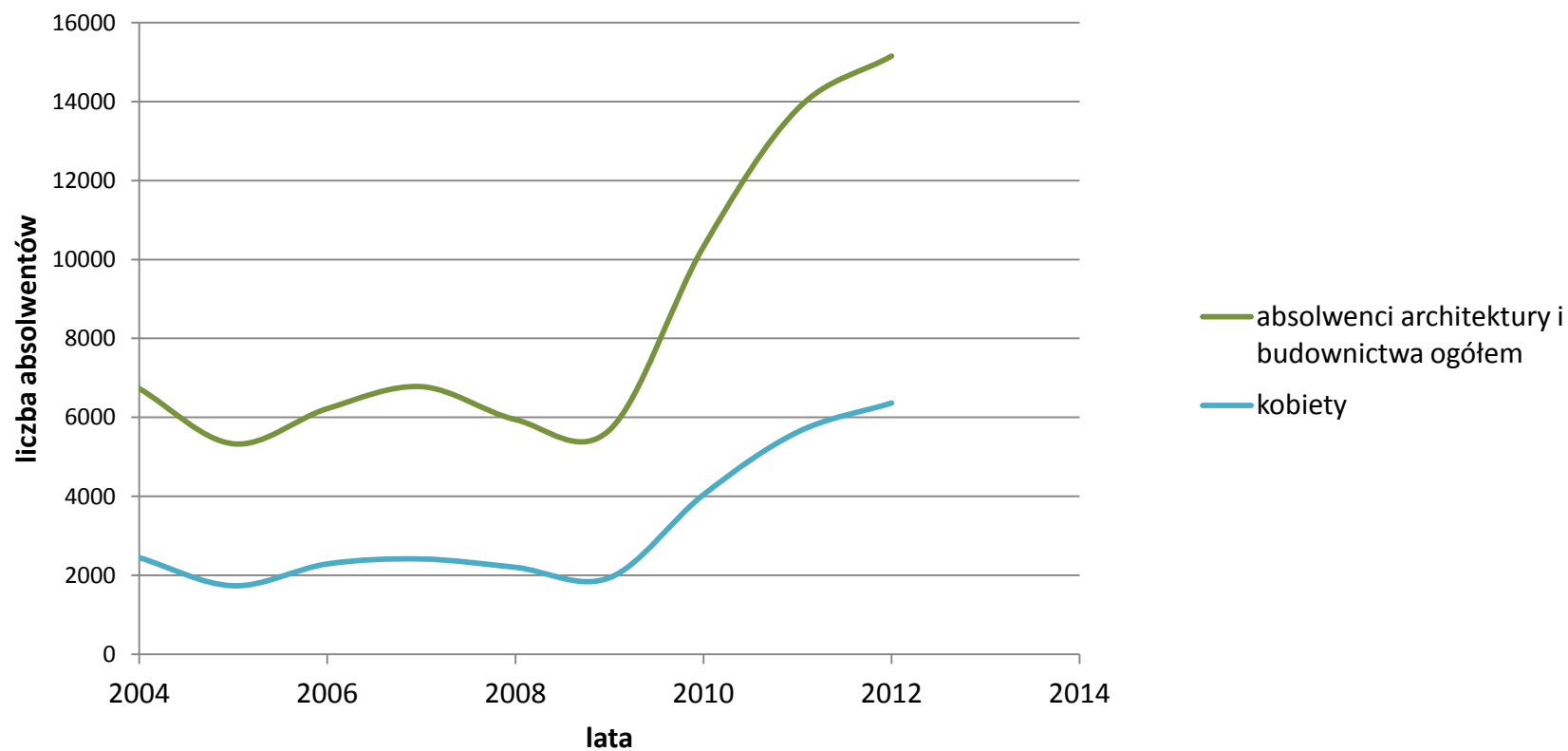
Równość płci na rynku pracy- mit czy rzeczywistość?

## **ABSOLWENCI SZKÓŁ WYŻSZYCH TECHNICZNYCH W LICZBACH**

# Absolwenci szkół wyższych technicznych podgrupa kierunki architektura i budownictwo



# Absolwenci podgrupy architektura i budownictwo szkoły publiczne



# Absolwenci podgrupy architektura i budownictwo szkoły niepubliczne techniczne

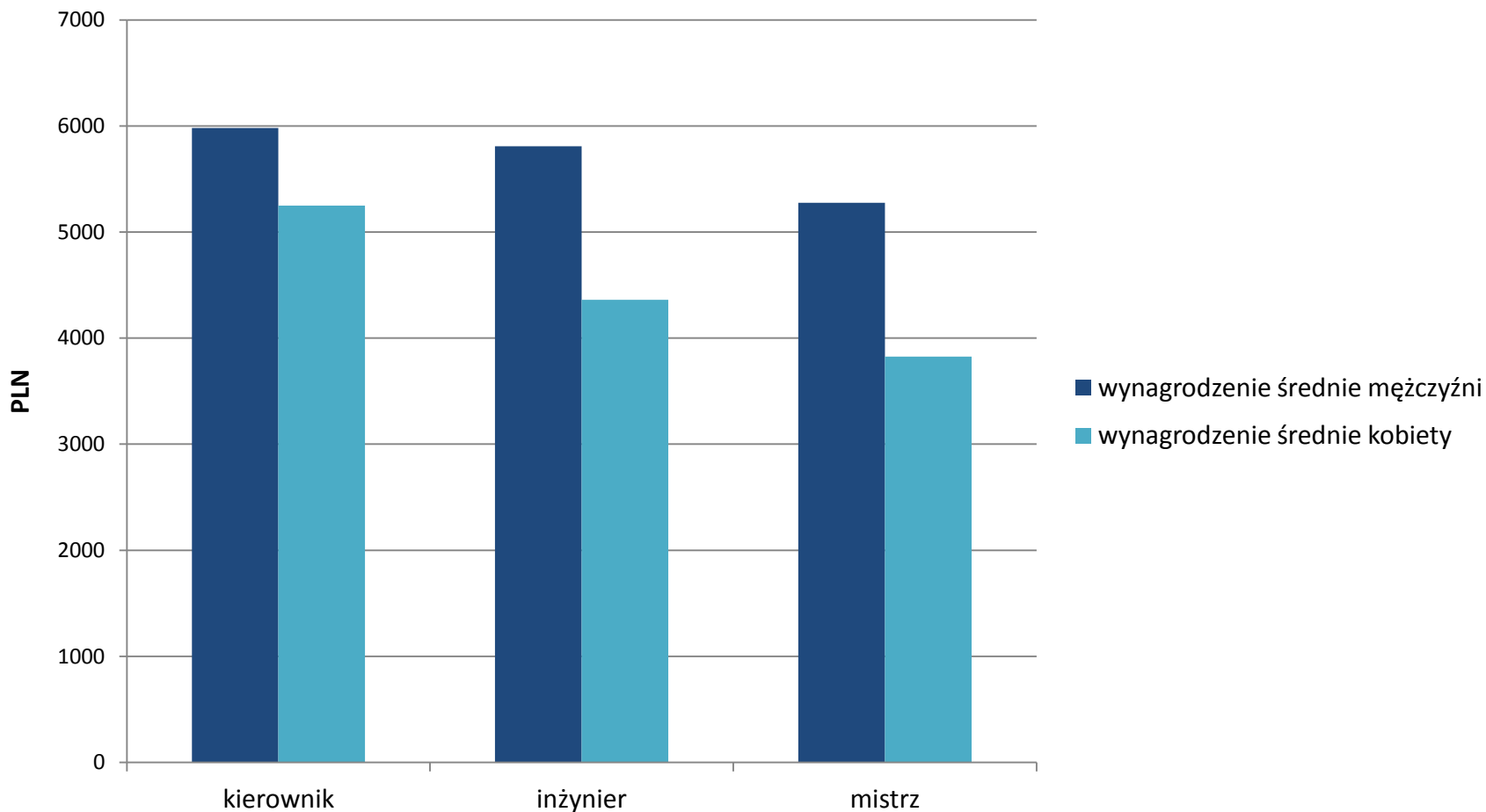


---

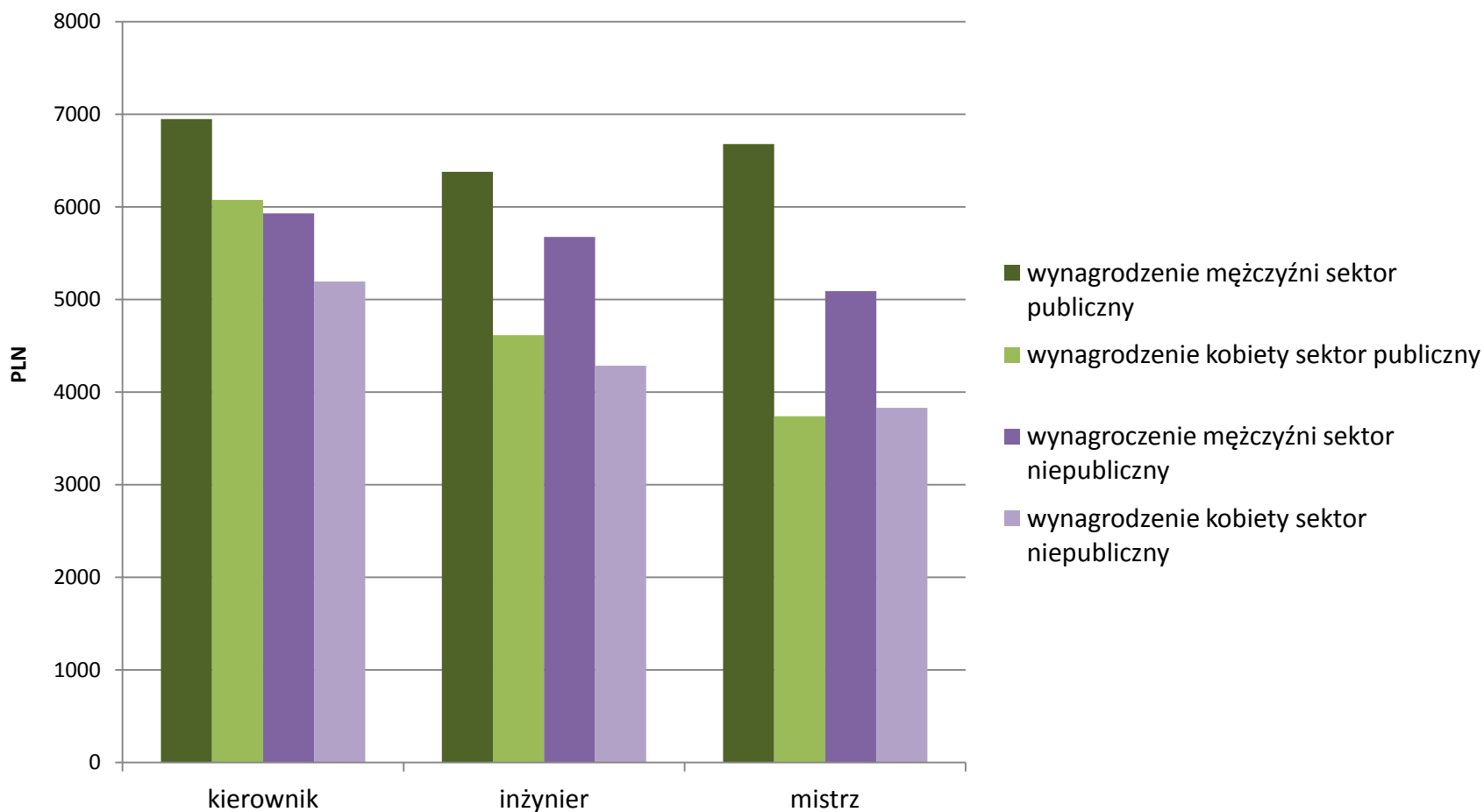
Równość płci na rynku pracy- mit czy rzeczywistość?

# **KARIERA – PIENIĄDZE- SEKTOR (NIE)PUBLICZNY**

# Poziom średniego wynagrodzenia w branży budowlanej w 2012 roku



# Poziom średniego wynagrodzenia w branży budowlanej w 2012 roku wg sektorów



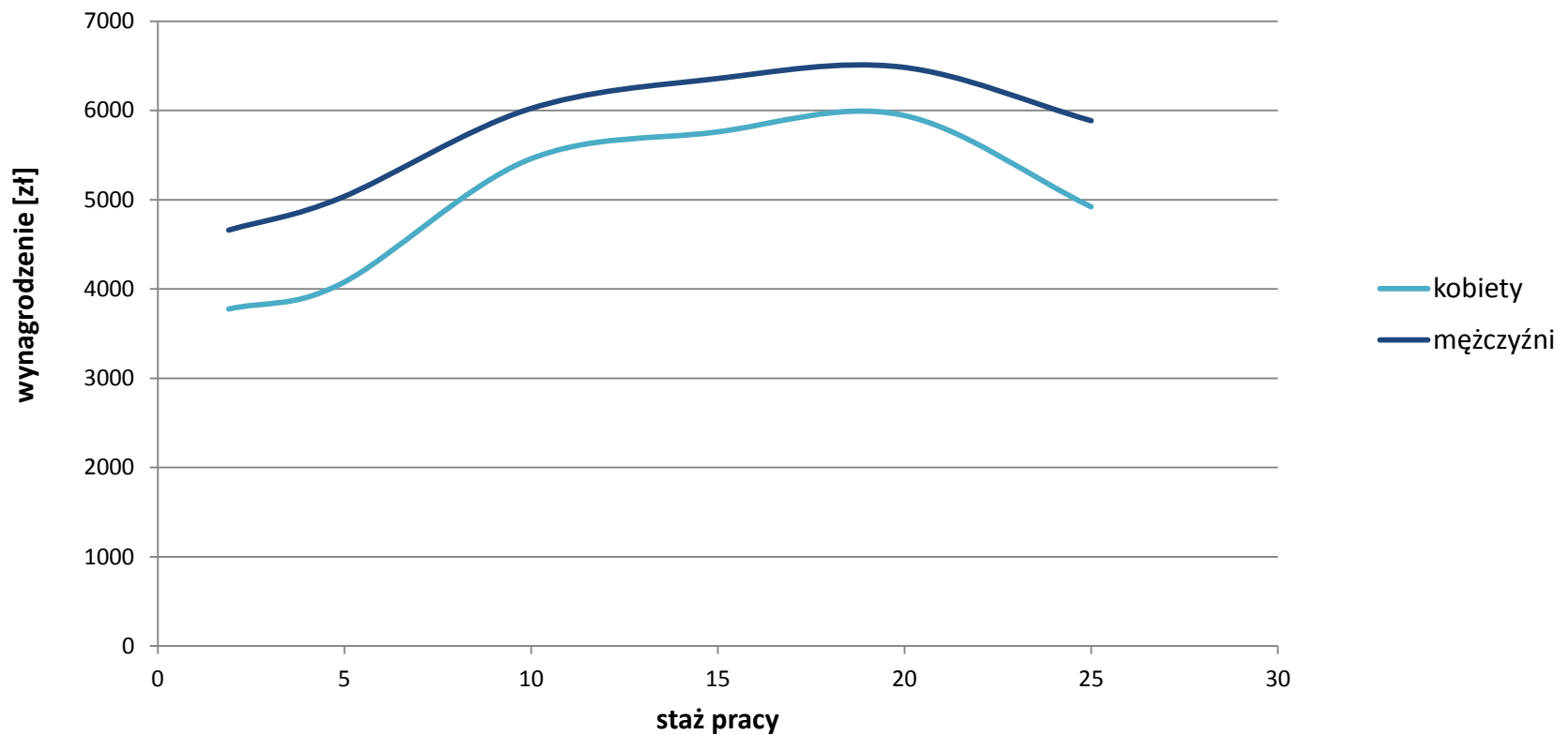


---

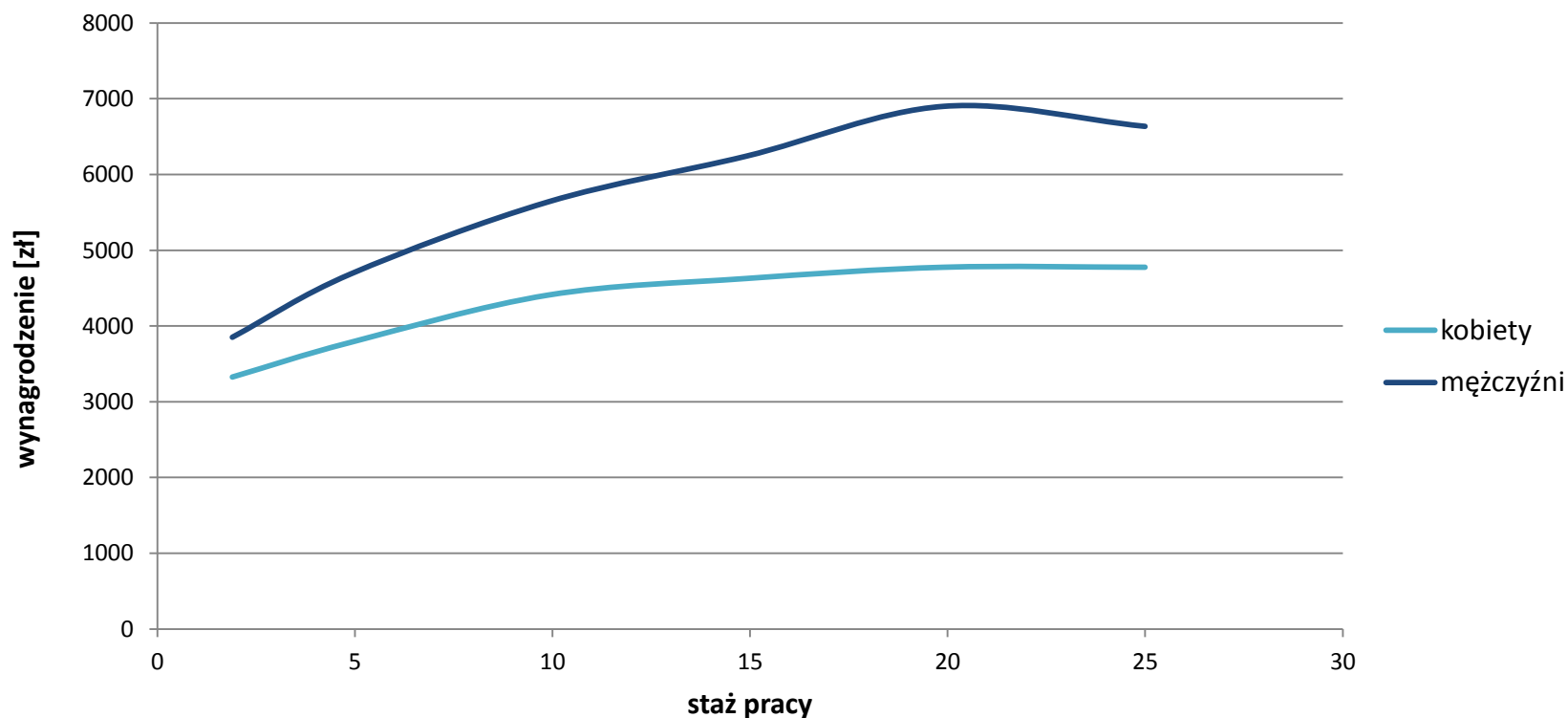
Równość płci na rynku pracy- mit czy rzeczywistość?

# **KARIERA – PIENIĄDZE – STANOWISKO- DOŚWIADCZENIE**

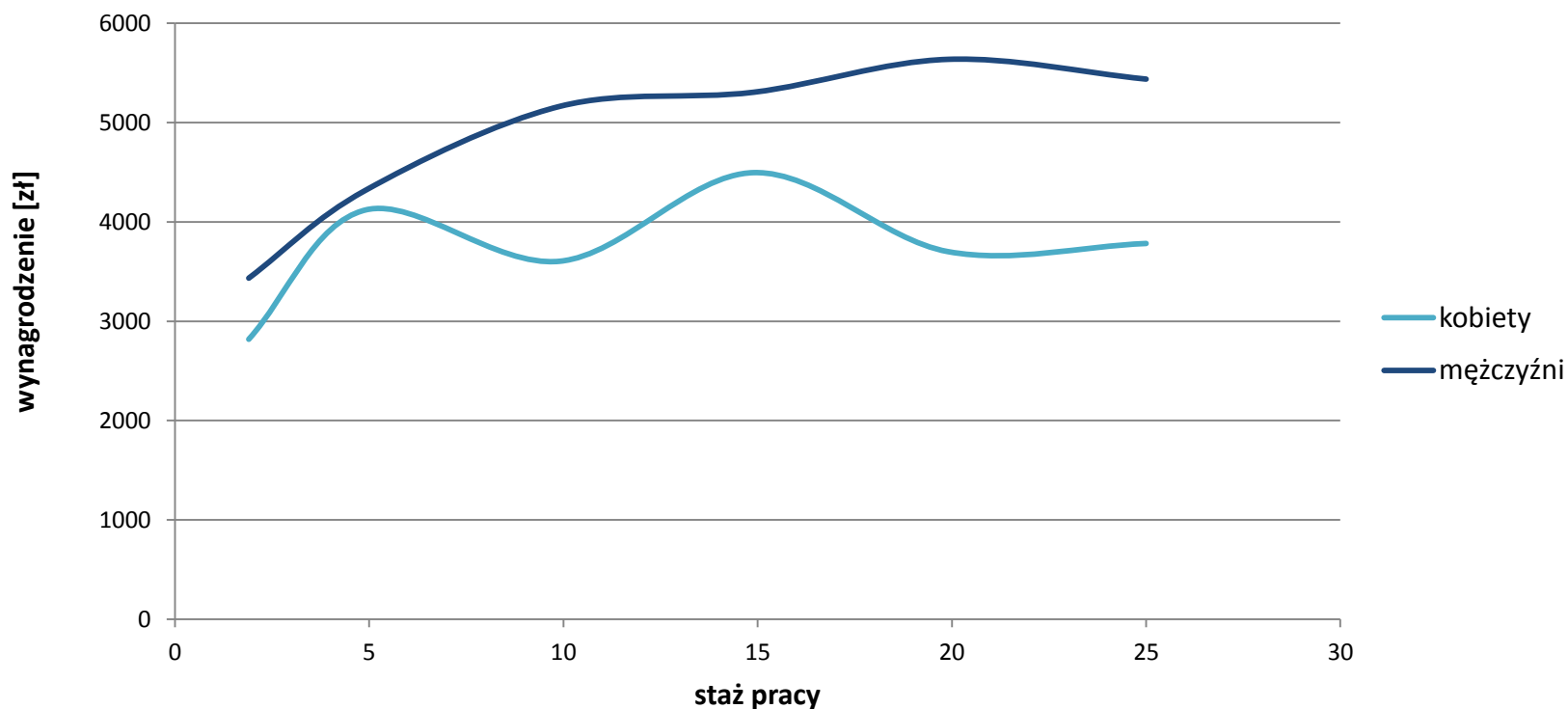
# Doświadczenie a poziom średniego wynagrodzenia kierownika w branży budowlanej w 2012 roku



# Doświadczenie a poziom średniego wynagrodzenia inżyniera w branży budowlanej w 2012 roku



# Doświadczenie a poziom średniego wynagrodzenia mistrza w branży budowlanej w 2012 roku



---

Równość płci na rynku pracy- mit czy rzeczywistość?

# SATYSFAKCJA

# Sytuacja kobiet inżynierów na rynku pracy (badanie po 6 miesiącach od ukończenia studiów)

## Kobiety

- częściej studiują za granicą oraz odbywają kursy i szkolenia
- kobiety bardziej zdecydowanie od mężczyzn negują wyjazd do pracy za granicę Polski
- są bardziej zdecydowane w konstruowaniu swych planów życiowych

*Żyra (2006)*

## Sytuacja kobiet inżynierów na rynku pracy (badanie po 6 miesiącach od ukończenia studiów)

- płeć nie wpływa na obecny status na rynku pracy
- nie ma zależności pomiędzy metodą znalezienia pracy a płcią
- płeć nie wpływa na wybór metod poszukiwania pracy
- wszystkie rodzaje aktywności są statystycznie niezależne od płci

*Żyra (2006)*

## Najważniejsze wyniki w odniesieniu do absolwentów szkół wyższych w Polsce (po pięciu latach)

- Pierwsze miejsce pracy nie jest doskonałe, ale po pięciu latach miejsce zatrudnienia odpowiada kwalifikacjom
- Większość absolwentów ma zatrudnienie w pełnym etacie
- 1/3 nie jest w pełni zadowolona z pracy
- 25%-35% absolwentów ma dobre możliwości dla awansu

Żyra (*HEGESCO*, 2008)



## Najważniejsze wyniki w odniesieniu do absolwentów szkół wyższych w Polsce

- Umiejętności informatyczne jako co najmniej przydatne w pracy wykonywanej na aktualnie zajmowanym stanowisku deklaruje prawie 90% próby
  - Kompetencje specjalistyczne 81% określa jako co najmniej przydatne na aktualnie zajmowanym stanowisku
  - Umiejętności menedżerskie i interpersonalne są wykorzystywane w codziennej pracy przez ponad 70% absolwentów
- Żyra (HEGESCO , 2008)*

## Wnioski badaczy

- Kobiety stanowią ponad połowę ludności i siły roboczej Europy oraz Polski, jednak poziom ich aktywności zawodowej, odsetek zajmowanych przez nie stanowisk decyzyjnych w sferze biznesu, w nauce czy ich udział w gałęziach gospodarki uznawanych za innowacyjne jest nieproporcjonalnie niższy

(Maj 2012, s. 184-192)

---

## Wnioski badaczy

- analizy wskazują, że istnieje pozytywna korelacja pomiędzy większą partycypacją kobiet w konkretnym przedsiębiorstwie, sektorze, a jego innowacyjnością

Istnieje wiele barier utrudniających kobietom funkcjonowanie w sferach innowacyjnej gospodarki:

- macierzyństwo,
- sprawowanie opieki nad członkami rodziny,
- stereotypowy wybór kierunku kształcenia, który następnie ogranicza wybór obszaru rozwoju własnej kariery zawodowej.

*Maj (2012, s. 184-192)*

---

## Gender, science and technology. Report of the expert group meeting (Paris, 28 September – 1 October 2010)

- Kobiety pomagają zdywersyfikować zespoły badawcze, wprowadzając alternatywne postrzeganie sytuacji, co pobudza kreatywność i wzmacnia efektywność ( w 2007 roku patenty IT w USA, przygotowane przez zespoły mieszane miały większe cytowanie w porównaniu do zespołów jedнопłciowych)
- Niestety wysiłki są skoncentrowane przede wszystkim na zintensyfikowaniu udziału kobiet w edukacji technicznej, a nie na zwiększeniu zatrudnienia w branży technicznej
- Szczegółowa analiza utrudniona jest przez brak odpowiednich danych w odniesieniu do kierunków edukacji oraz warunków zatrudnienia na poziomie ogólnokrajowym oraz regionalnym

# Braki/nadwyżki w kompetencjach absolwentów szkół wyższych w opinii pracodawców :

- ok. 10% populacji ma mniejszy poziom niż wymagany (braki)
- mniejsze braki w zakresie innowacyjności i zarządzania wiedzą
- ok. 15% populacji ma wyższy poziom niż wymagany (nadwyżka)
- większa nadwyżka w zakresie innowacyjności i zarządzania wiedzą, mniejsza w zakresie mobilizacji zasobów ludzkich
- wyniki zbieżne z badaniami na temat niewystarczającego lub nadmiernego wykształcenia (overeducation and undereducation)

# Profesjonalizm – umiejętności zawodowe – ważne dla sukcesu na rynku pracy

- Widoczny efekt w zakresie zarobków i wykorzystania zdolności (nawet jeżeli absolwenci pracują niezgodnie z wykształceniem)
- Kompetencje związane z mobilizacją zasobów ludzkich sprzyjają sukcesowi na rynku pracy
- Kompetencje związane z elastycznością funkcjonalną nie dają bezpośrednich efektów, ale pomagają radzić sobie ze zmianami i niestabilnością
- Kompetencje związane z innowacyjnością i zarządzaniem wiedzą dają mieszane efekty ekonomiczne: innowacyjne kompetencje są wynagradzane tylko jeżeli prowadzą do innowacyjnych działań

---

## Udoskonalenie edukacji technicznej i szkolenia zawodowego w regionie EŚW (El-Megharbe 2013)

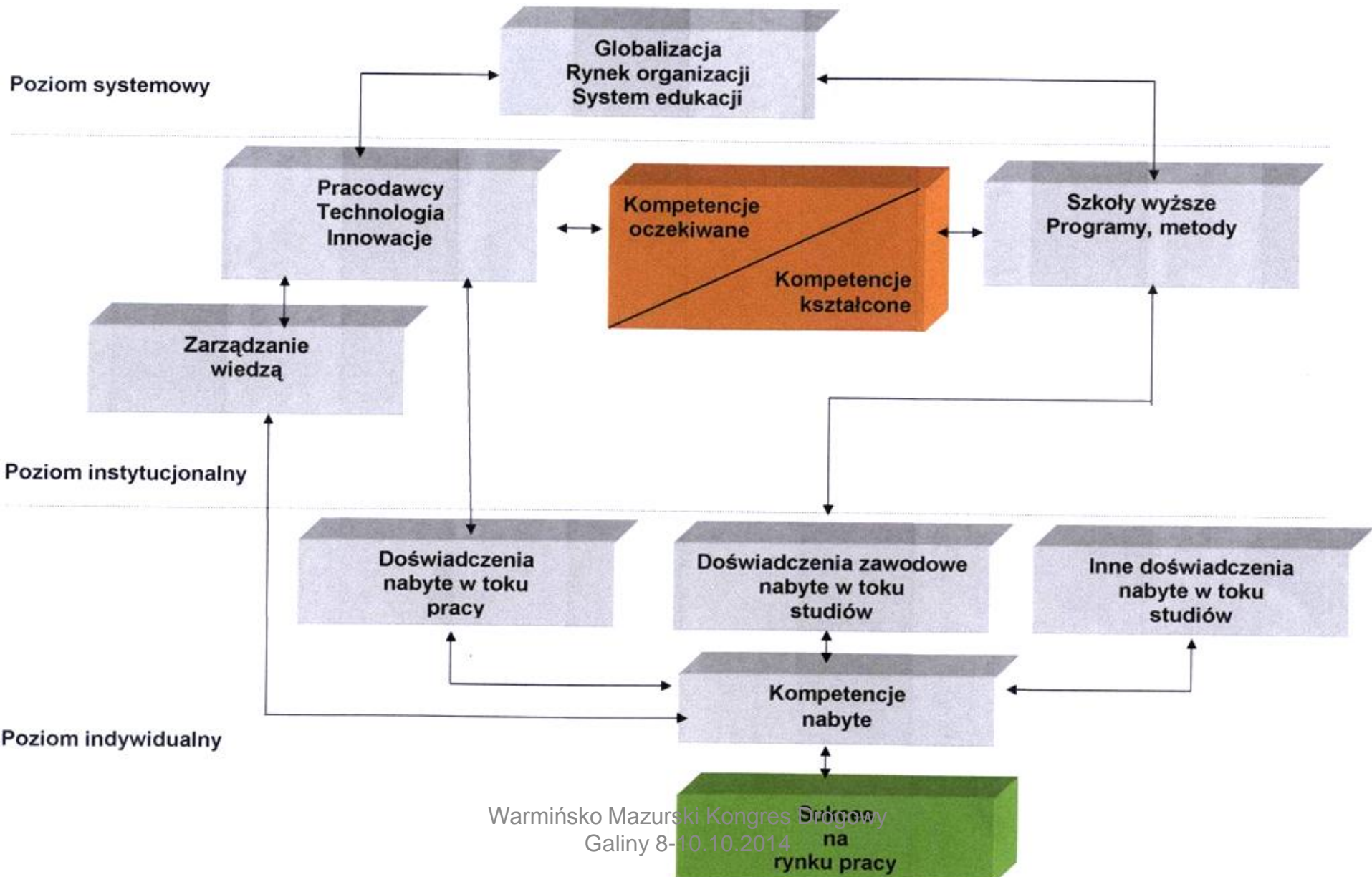
- stworzenie dobrych programów edukacji technicznej i szkolenia zawodowego jako atrakcyjnej alternatywy dla programów kształcenia ogólnego, dzięki programom nauczania pozwalającym wyposażyć młodzież w ogólne, łatwo adaptowalne umiejętności, tak aby wspierać mobilność zawodową, uczenie się przez całe życie oraz rozwój kariery zawodowej
- wspieranie wymiany i współpracy między instytucjami edukacji technicznej i szkolenia zawodowego, a przemysłem

## Udoskonalenie edukacji technicznej i szkolenia zawodowego w regionie EŚW (El-Megharbe 2013)

- włączanie przedsiębiorstw (publicznych i prywatnych), pracodawców i związków zawodowych w proces identyfikowania deficytu umiejętności oraz opracowywania programów nauczania i szkolenia w celu zagwarantowania, by kształcone umiejętności odpowiadały zapotrzebowaniu istniejącemu w miejscu pracy
- przyjęcie podejścia lepiej uwzględniającego płeć w systemie edukacji technicznej i szkolenia zawodowego, aby zwiększyć proporcjonalny udział kobiet w rynku pracy



# Uwarunkowania sukcesu absolwentów szkół wyższych na rynku pracy





**EPARK**

# *Elektroniczna Platforma Analizy Kompetencji*

**Wspólnie doskonalimy system szkolnictwa wyższego w Polsce!**





# EPAK

## Korzyści korzystania z EPAK:

### **Dla uczelni:**

- monitoruje losy absolwentów Twojej uczelni,
- umożliwia analizę w oparciu o Krajowe Ramy Kwalifikacje,
- dane zbierane są zarówno od absolwentów jak i pracodawców,
- automatycznie generowane raporty.

### **Dla pracodawców:**

- branżowa ocena przygotowania kompetencyjnego absolwentów,
- wskazywanie kompetencji poszukiwanych na rynku,
- typowanie najlepszych uczelni i kierunków studiów.



# EPAK

## Dołączyli do EPAK

