



Ankietyzacja pracodawców W roku akademickim 2012/2013

1. Opis przebiegu procesu ankietyzacji
2. Struktura ankiety
3. Wyniki z ankietyzacji
4. Wnioski i zalecenia

1. Opis przebiegu procesu ankietyzacji

Zgodnie z wytycznymi zawartymi w procedurze „Zasady prowadzenia ankietyzacji” zatwierdzonej Zarządzeniem nr 5 Rektora ZUT w Szczecinie z dnia 18 stycznia 2012 r.

Badaniem pracodawców objęte są podmioty przyjmujące studentów na praktyki bądź zatrudniające absolwentów Uczelni. Biuro karier odpowiedzialne było za udostępnienie bazy danych o współpracujących z Uczelnią podmiotach.

Ankieta w formie elektronicznej wysyłano do 257 podmiotów gospodarczych w terminie do końca listopada 2012 roku.

Ankiety były wypełniane dobrowolnie.

W badaniu wzięło udział 17 pracodawców.

2. Struktura ankiety.

Wzór kwestionariusza ankiety pracodawcy został powołany Zarządzeniem nr 35 Rektora ZUT w Szczecinie z dnia 7 maja 2010 r.

Ankieta składa się z 11 pytań w tym pytanie od 8 – 11 są pytaniami otwartymi.

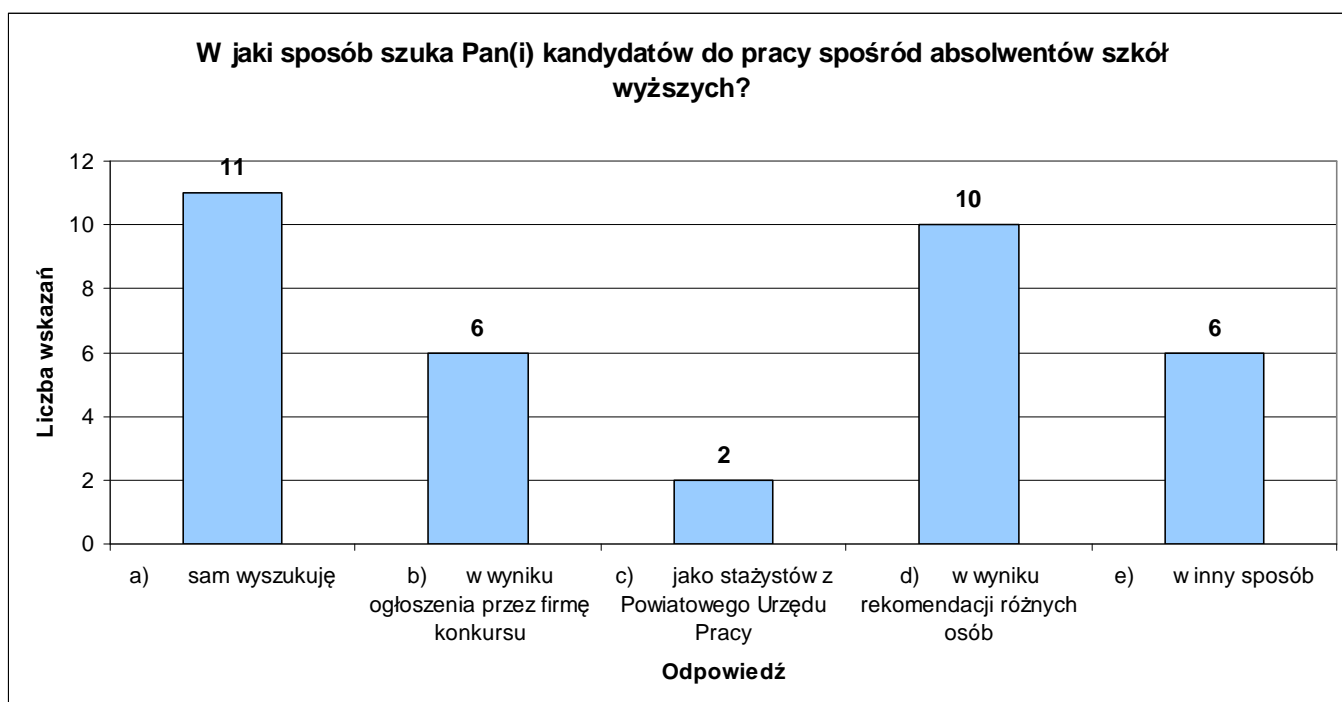
3. Wyniki z ankietyzacji

Ankieta pracodawców Pytania ankietowe

(możliwe jest zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi)

1. W jaki sposób szuka Pan(i) kandydatów do pracy spośród absolwentów szkół wyższych ?

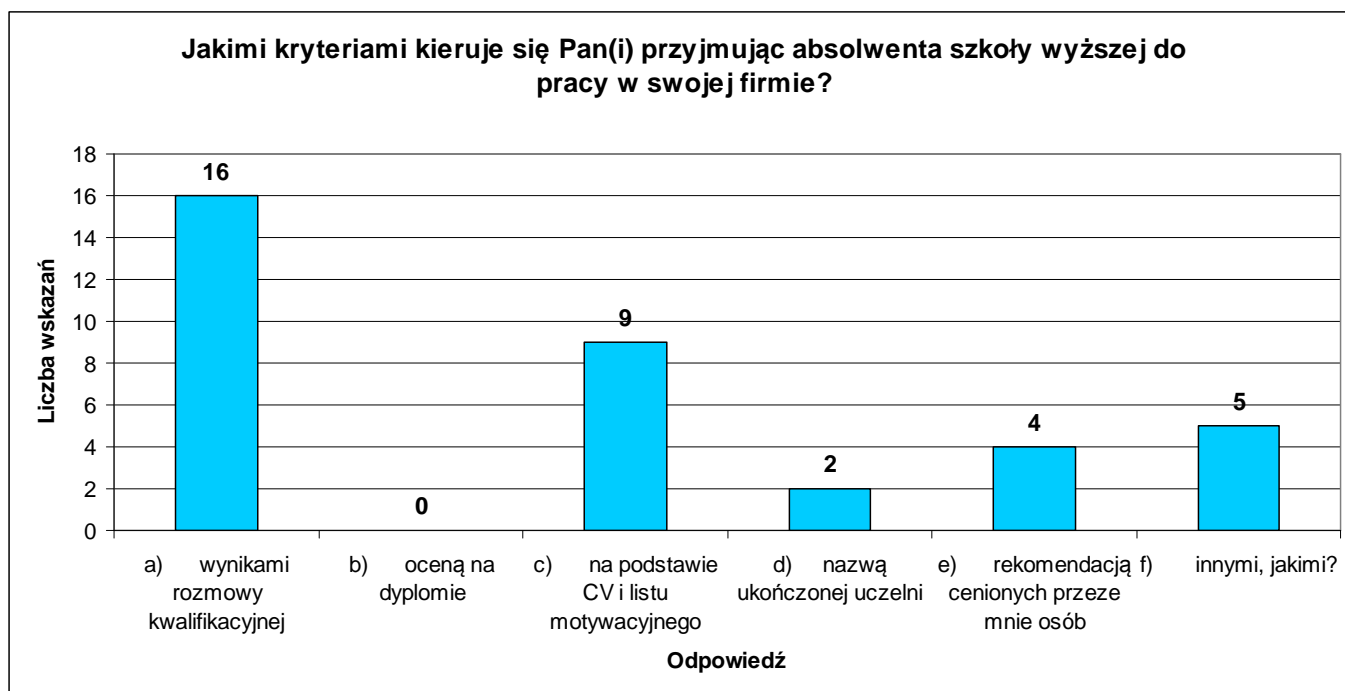
Lp.	odpowiedź	Liczba wskazań	%
a)	sam wyszukuję	11	31,4%
b)	w wyniku ogłoszenia przez firmę konkursu	6	17,1%
c)	jako stażystów z Powiatowego Urzędu Pracy	2	5,7%
d)	w wyniku rekomendacji różnych osób	10	28,6%
e)	w inny sposób: <i>prowadzimy programy praktyk studenckich dla studentów III i IV roku. Najlepsi otrzymują propozycję pracy na stałe; udział w Targach Pracy</i>	6	17,1%



2. Jakimi kryteriami kieruje się Pan(i) przyjmując absolwenta szkoły wyższej do pracy w swojej firmie (wybierz nie więcej niż 3)?

Lp.	odpowiedź	Liczba wskazań	%
a)	wynikami rozmowy kwalifikacyjnej	16	44,4%
b)	oceną na dyplomie	0	0,0%
c)	na podstawie CV i listu motywacyjnego	9	25,0%
d)	nazwą ukończonej uczelni	2	5,6%
e)	rekomendacją cenionych przeze mnie osób	4	11,1%

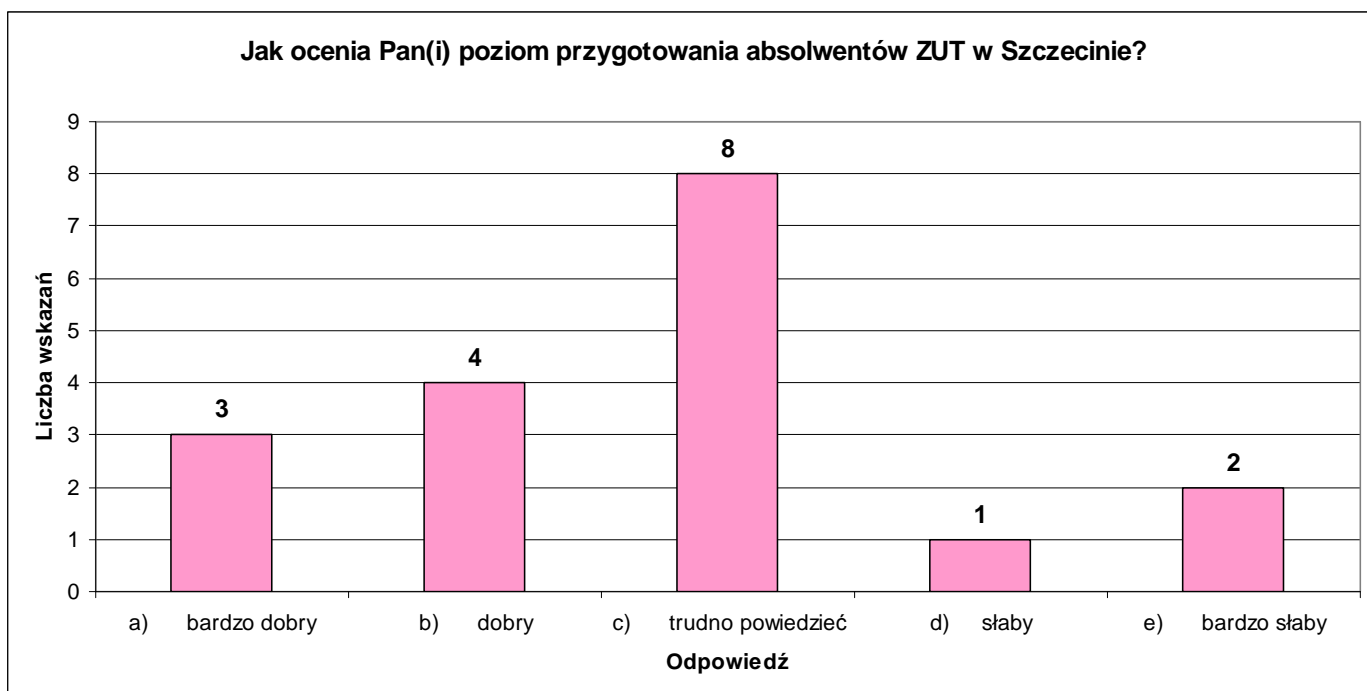
f)	innymi, jakimi? <i>test kompetencji zawodowych; kandydaci na praktyki wykonują praktyczne zadania w swoim obszarze specjalizacji, przyjmowani są ci, którzy najlepiej wykonają zadania; posiadanymi umiejętnościami popartymi np. praktyką studencką; doświadczeniem, wiedzą; dobra znajomość j. obcych, aktywność, posiadanie pierwszych doświadczeń zawodowych/praktyk</i>	5	13,9%
----	---	---	-------



3. Jak ocenia Pan(i) poziom przygotowania absolwentów ZUT w Szczecinie?

Lp.	odpowieź	Liczba wskazań	%
a)	bardzo dobry	3	16,7%
b)	dobry	4	22,2%
c)	trudno powiedzieć	8	44,4%
d)	słaby	1	5,6%
e)	bardzo słaby	2	11,1%

Jak ocenia Pan(i) poziom przygotowania absolwentów ZUT w Szczecinie?

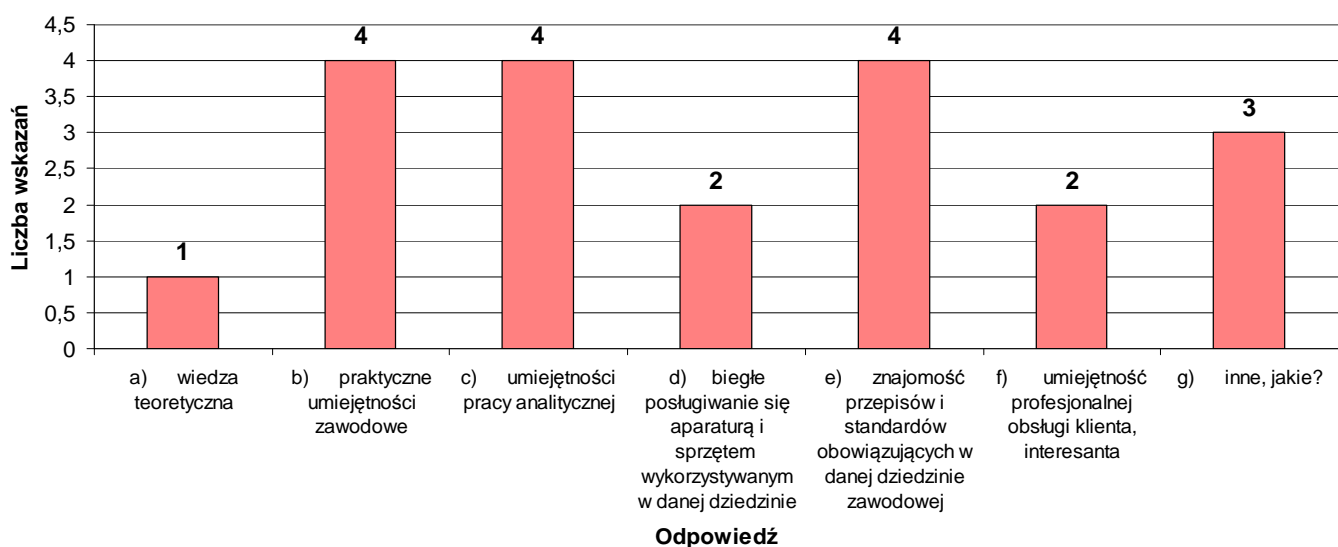


4. Jeśli w poprzednim pytaniu zaznaczył Pan(i) odpowiedź „a” lub „b”, proszę wymienić, na które z kwalifikacji i umiejętności zwraca Pan(i) szczególną uwagę?

Lp.	odpowiedź	Liczba wskazań	%
a)	wiedza teoretyczna	1	5,0%
b)	praktyczne umiejętności zawodowe	4	20,0%
c)	umiejętności pracy analitycznej	4	20,0%
d)	biegłe posługiwanie się aparaturą i sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie	2	10,0%
e)	znajomość przepisów i standardów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	4	20,0%
f)	umiejętność profesjonalnej obsługi klienta, interesanta	2	10,0%
g)	inne, jakie? <i>umiejętność wykorzystania posiadanej wiedzy teoretycznej w praktyce, ogólna wiedza z zakresu branży; języki obce; umiejętność szybkiego przyswajania nowych zagadnień</i>	3	15,0%

z 17 badanych 10 nie odpowiedziało na to pytanie

Jeśli w poprzednim pytaniu zaznaczył Pan(i) odpowiedź "a" lub "b", proszę wymienić, na które z kwalifikacji i umiejętności zwraca Pan(i) szczególną uwagę?

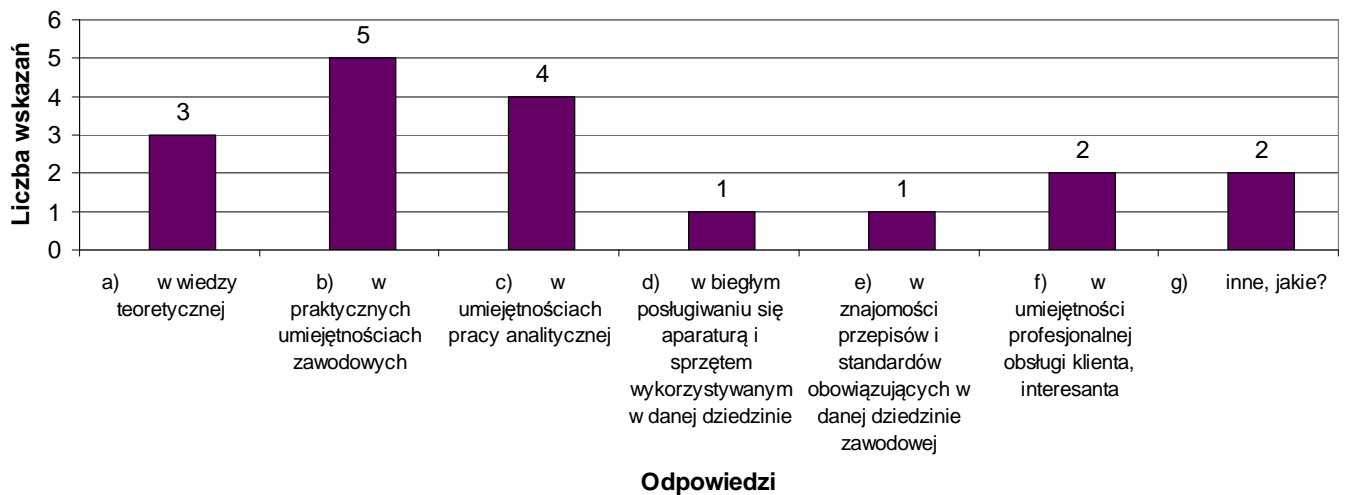


5. Jeśli w pytaniu nr 3 zaznaczył Pan(i) odpowiedź „d” lub „e” to, w czym dostrzega Pan(i) braki?

Lp.	odpowiedź	Liczba wskazań	%
a)	w wiedzy teoretycznej	3	17%
b)	w praktycznych umiejętnościach zawodowych	5	28%
c)	w umiejętnościach pracy analitycznej	4	22%
d)	w biegłym posługiwaniu się aparaturą i sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie	1	6%
e)	w znajomości przepisów i standardów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	1	6%
f)	w umiejętności profesjonalnej obsługi klienta, interesanta	2	11%
g)	inne, jakie? <i>wiedza niestety na poziomie bardzo podstawowym, zbyt podstawowym; uczelnia daje absolwentom podstawy teoretyczne, natomiast wykładane przedmioty nie mają w zdecydowanej większości zastosowania w pracy. Absolwenci nie mieli doświadczenia z używanym obecnie w przedsiębiorstwach sprzętem i technologiami.</i>	2	11%

z 17 badanych 12 nie odpowiedziało na to pytanie

5. Jeśli w pytaniu nr 3 zaznaczył Pan(i) odpowiedź „d” lub „e” to, w czym dostrzega Pan(i) braki?

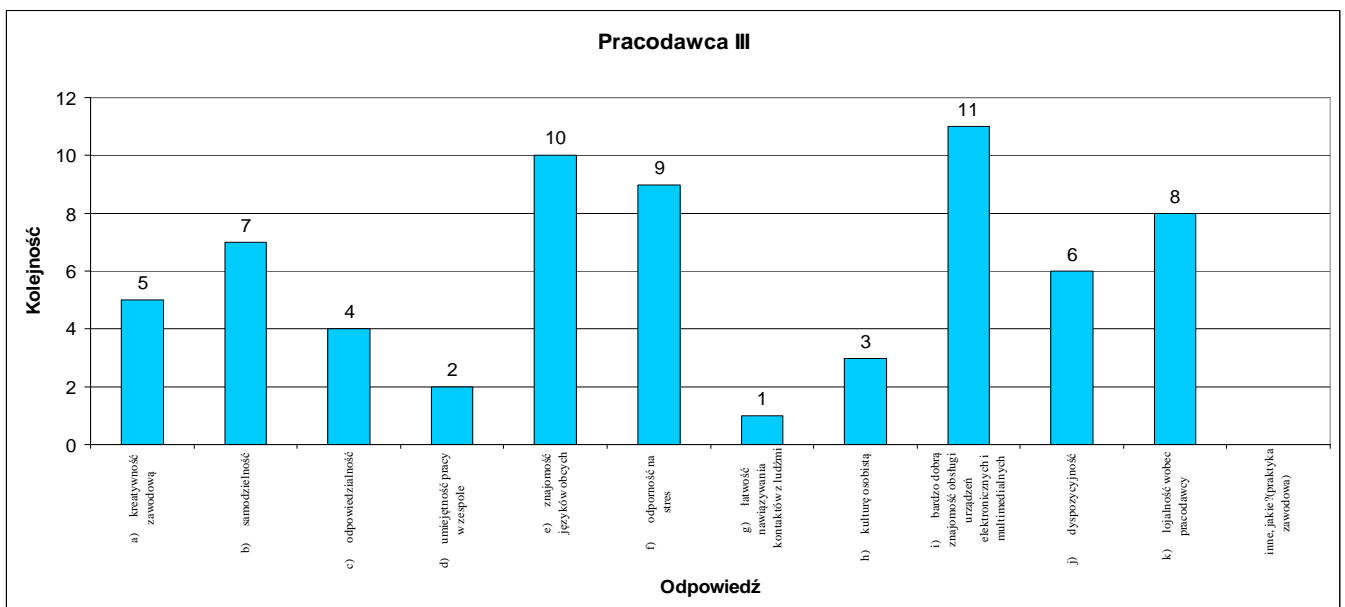
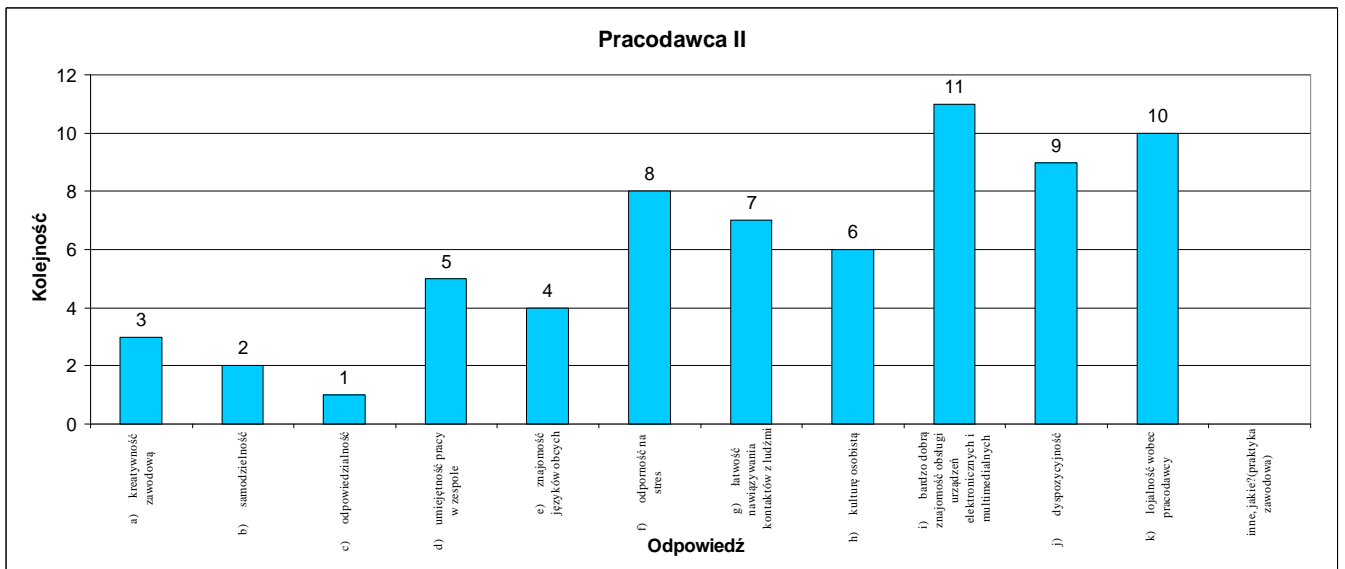
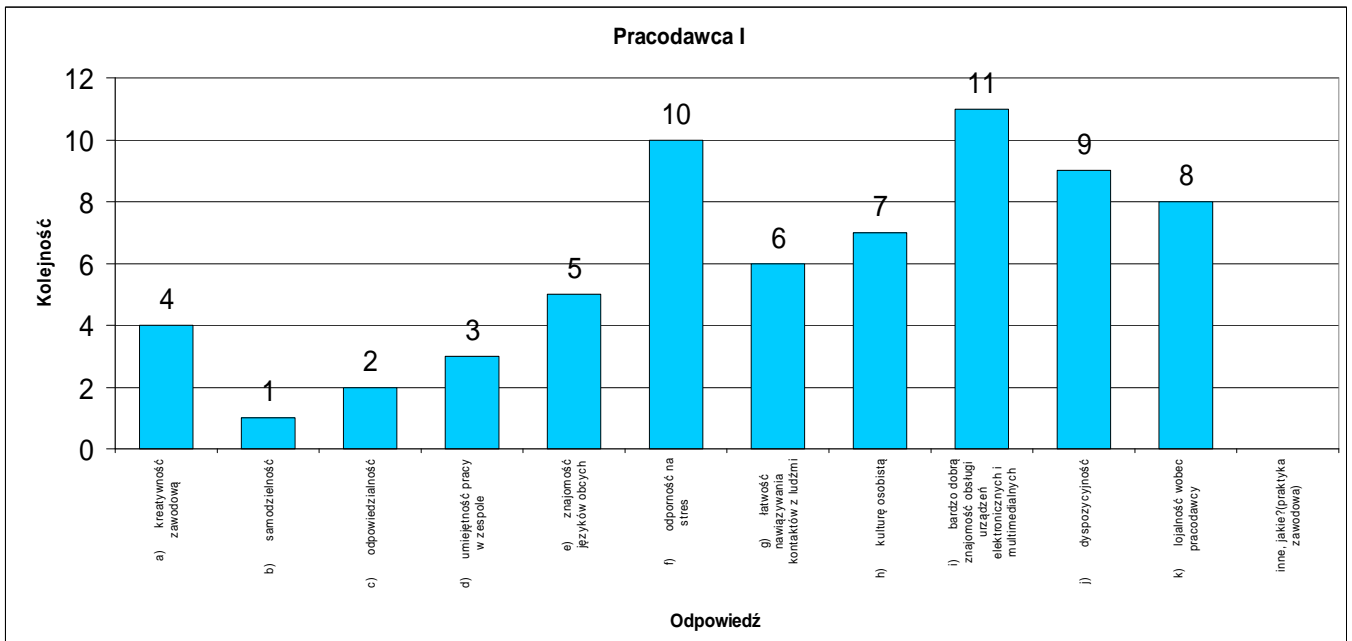


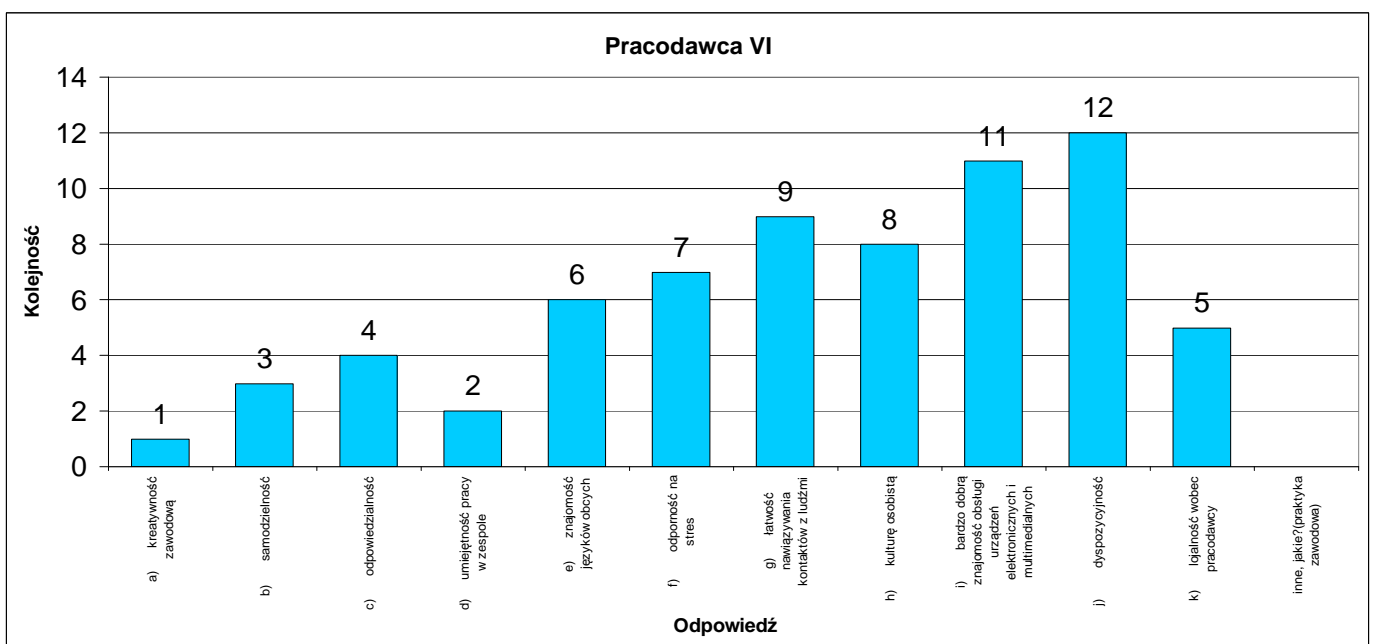
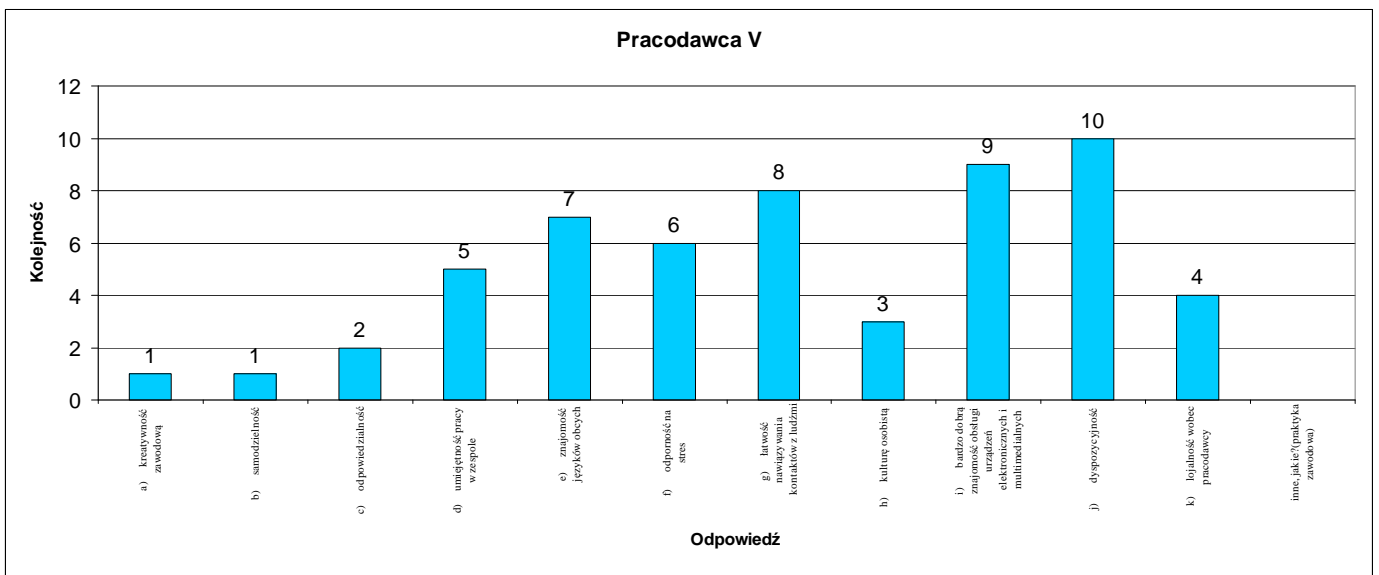
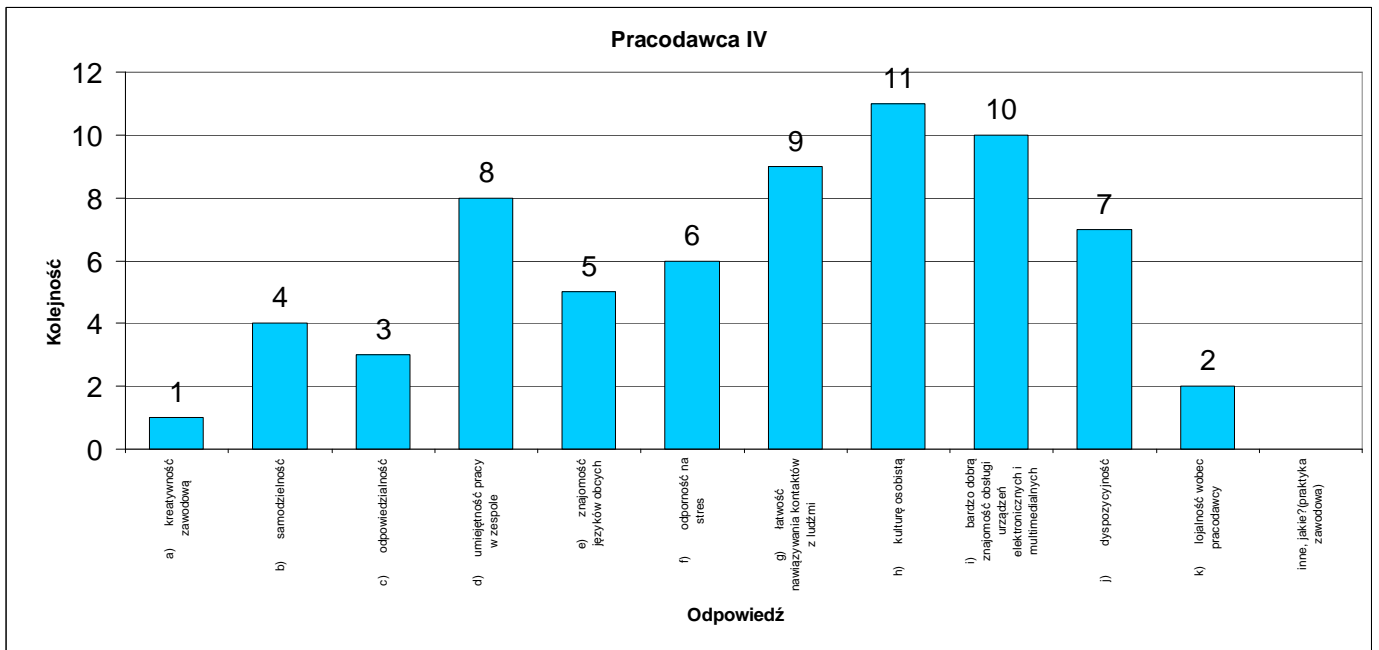
6. Jakie cechy i zdolności powinien posiadać absolwent szkoły wyższej by być dobrym pracownikiem w Pan(i)a firmie? (wybierz i wskaż kolejność)

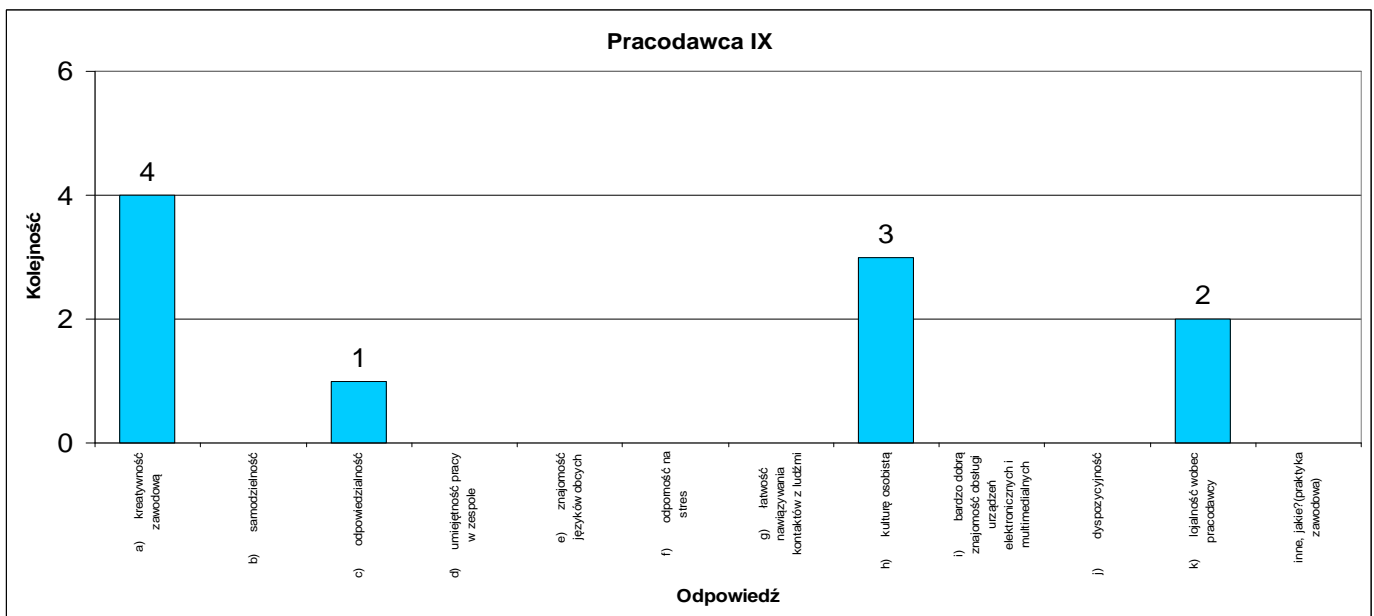
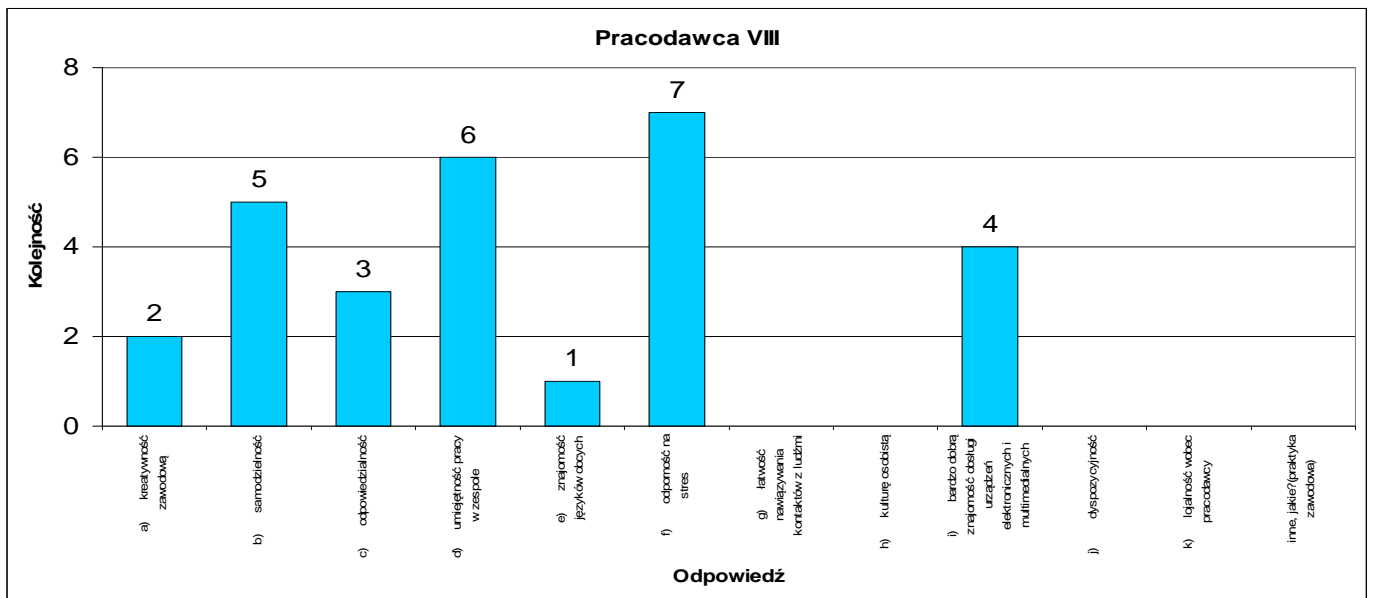
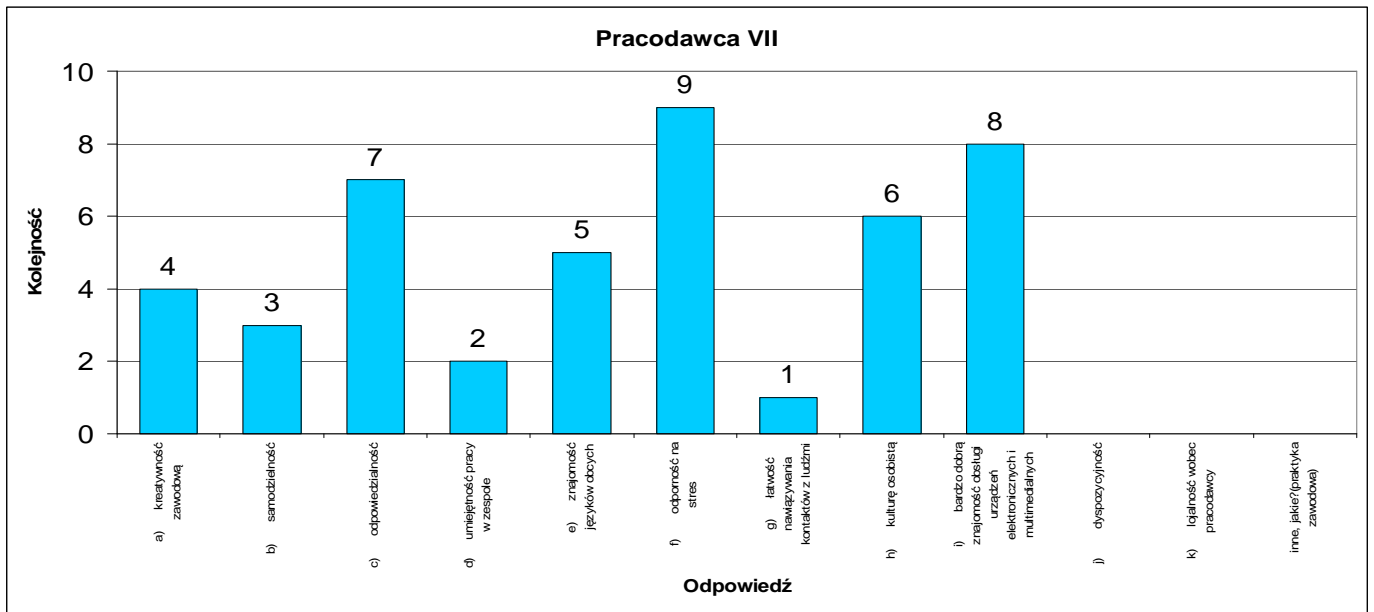
L p.	odpowiedź	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
a)	kreatywność zawodową	4	3	5	1	1	1	4	2	4	2	1	8	8
b)	samodzielność	1	2	7	4	1	3	3	5	-	-	4	4	1
c)	odpowiedzialność	2	1	4	3	2	4	7	3	1	-	2	3	2
d)	umiejętność pracy w zespole	3	5	2	8	5	2	2	6	-	1	7	5	7
e)	znajomość języków obcych	5	4	10	5	7	6	5	1		4	3	1	5
f)	odporność na stres	10	8	9	6	6	7	9	7	-	-	10	6	11
g)	łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi	6	7	1	9	8	9	1	-	-	3	5	7	3
h)	kulturę osobistą	7	6	3	11	3	8	6	-	3	-	9	2	4
i)	bardzo dobrą znajomość obsługi urządzeń elektronicznych i multimedialnych	11	11	11	10	9	11	8	4	-	-	6	11	10
j)	dyspozycyjność	9	9	6	7	10	12	-	-	-	-	11	9	9
k)	lojalność wobec pracodawcy	8	10	8	2	4	5	-	-	2	-	8	10	6
l)	inne, jakie? <i>czynne uprawianie sportu, łatwość podejmowania decyzji, chęć rozwoju; doświadczenie w pracy/obcowaniu ze środowiskiem międzynarodowym</i>	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-	12

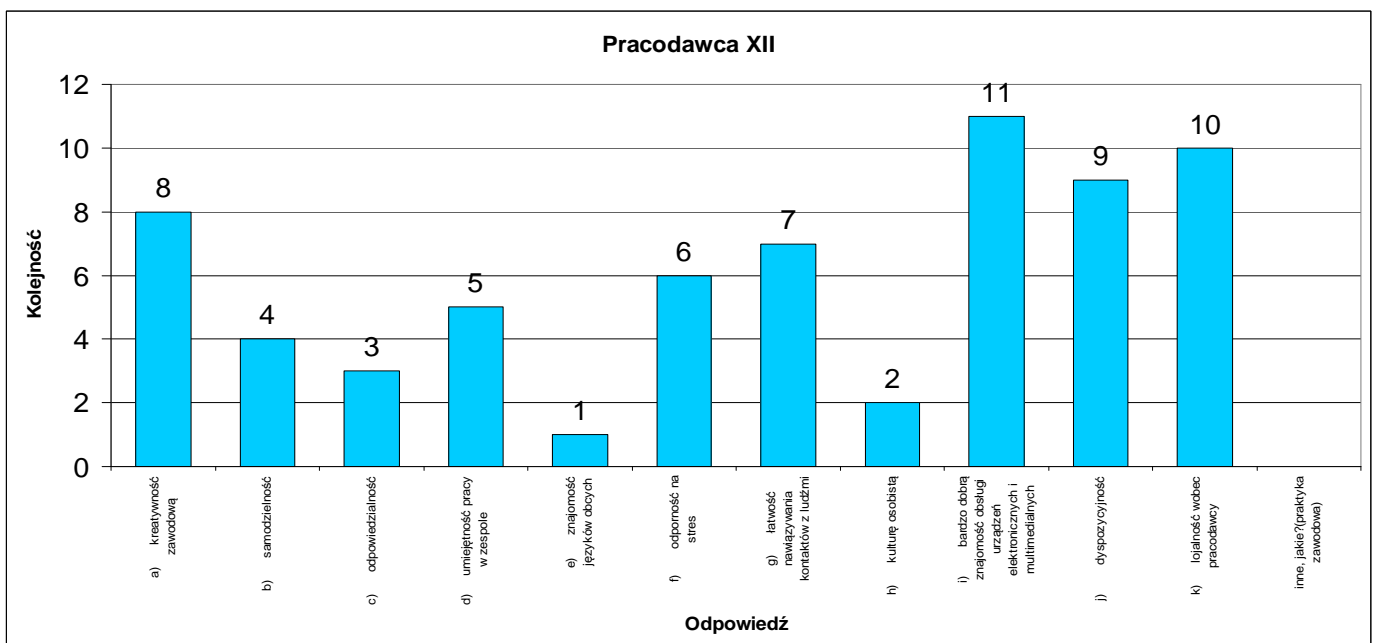
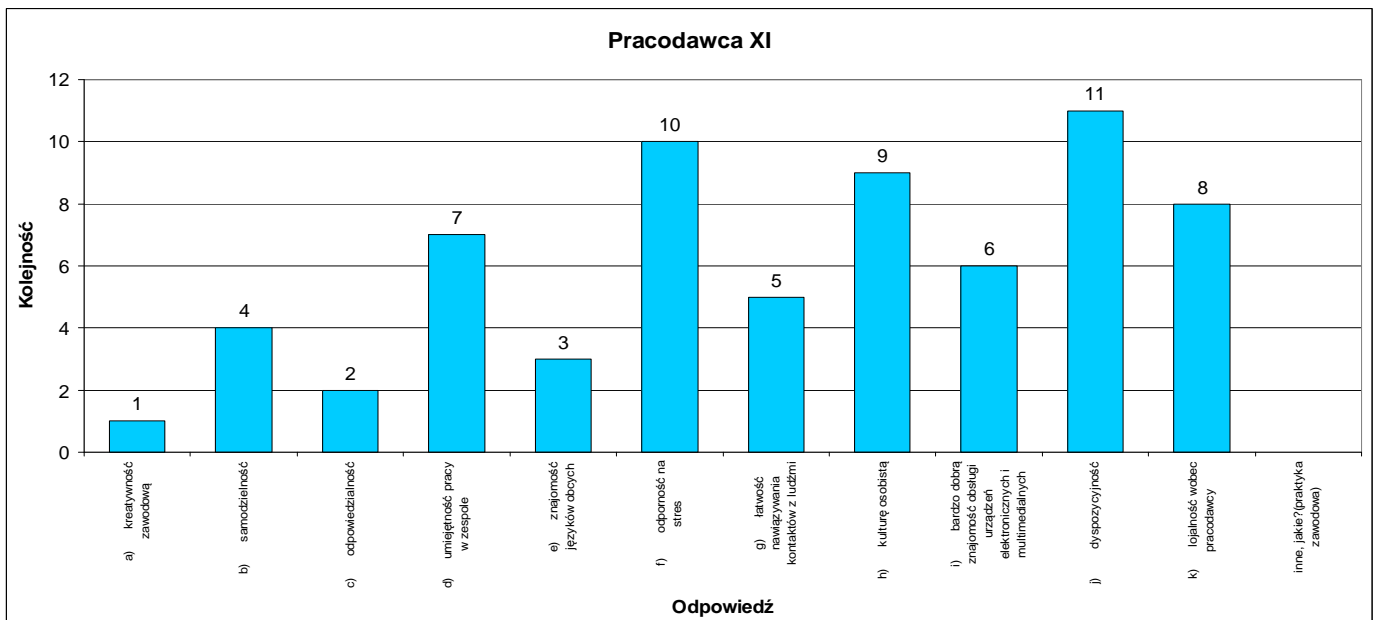
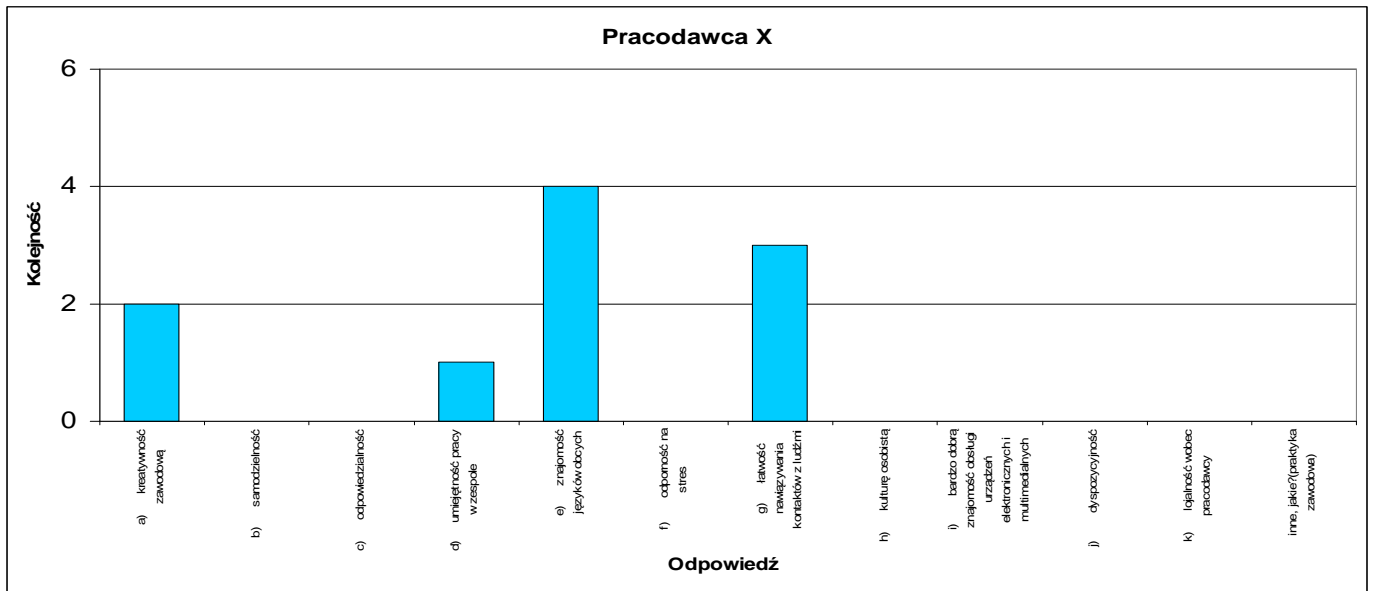
Wyniki należy rozpatrywać biorąc pod uwagę, że 1 oznacza najważniejszą cechę.

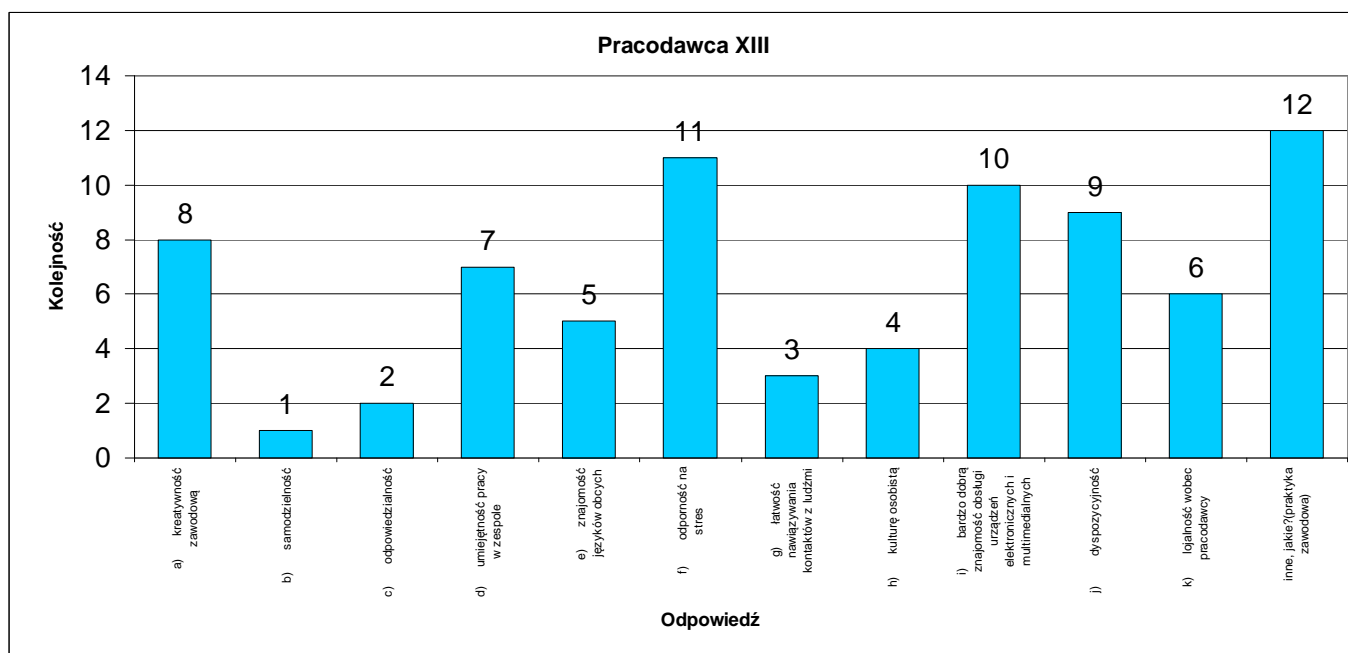
Z 17 badanych 4 nie odpowiedziało na to pytanie.





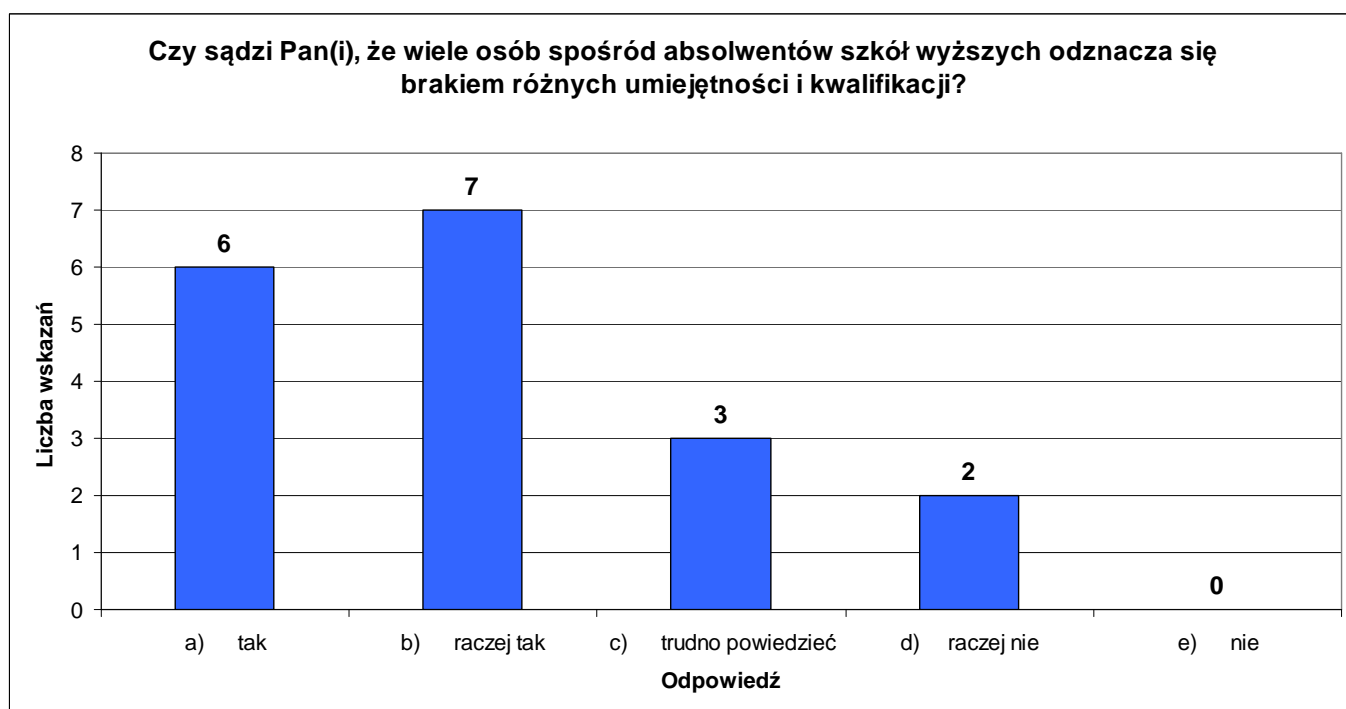






7. Czy sądzi Pan(i), że wiele osób spośród absolwentów szkół wyższych odznacza się brakiem różnych umiejętności i kwalifikacji?

Lp.	odpowiedź	Liczba wskazań	%
a)	tak	6	33,3%
b)	raczej tak	7	38,9%
c)	trudno powiedzieć	3	16,7%
d)	raczej nie	2	11,1%
e)	nie	0	0,0%



8. Jeżeli w poprzednim pytaniu zaznaczył Pan(i) odpowiedź „a” lub „b”, proszę wymienić jakie?

Odpowiedzi badanych:

Brak podstaw PKM, rysunku technicznego, materiałoznawstwa i można tak w nieskończoność.

Są to najczęściej braki w zakresie postawy: brak zaangażowania i odpowiedzialności, niechęć do brania odpowiedzialności za wykonywane zadania. A także brak praktycznych umiejętności w zakresie swojej specjalizacji. Często także niski poziom kultury osobistej oraz nieumiejętność współpracy z innymi, brak szacunku do innych osób.

Samodzielność, znajomość języków obcych, kreatywność zawodowa.

Praktyczne umiejętności, umiejętność pracy w grupie.

Mają małą wiedzę praktyczną związaną z własnym zawodem, nie mają praktyk studenckich ew. zawodowych, często niska kultura osobista i brak wiedzy ogólnej.

Uczelnie nie przygotowuje studenta do pracy w realiach, jedynie napompuje jego 'ego', co sprawia, że osoby bez żadnej wiedzy oraz doświadczenia mają wygórowane oczekiwania.

Jeśli np. studenci automatyki mają zajęcia typu „Muzyka” albo „Wiedza o Szczecinie” (!) to świadczy to tylko i wyłącznie o niepoważnym podejściu do organizowania danego kierunku. Efektem tego jest to, że ZUT wypuszcza słabych specjalistów (wyjątki się naturalnie zdarzają, ale wynikają one z indywidualnego podejścia studenta, a nie opieki uczelni).

Znajomość języka angielskiego, obycie w rozmowie – kulturalne inteligentne wypowiadanie się na różne tematy, i umiejętność rozmowy z klientem z wykorzystaniem wiedzy technicznej, znajomość obsługi podstawowych programów księgowo-handlowych, problem z wykazaniem własnej inicjatywy w pracy.

Umiejętność pracy w zespole, umiejętność szybkiego wyszukiwania i przetwarzania informacji, umiejętność sporządzania rzeczowych, krótkich prezentacji, dobra znajomość języków obcych.

Absolwenci nie posiadają znajomości aktualnych technologii i narzędzi; ich wiedza jest często tylko teoretyczna i obejmuje archaiczne technologie.

Wiedza praktyczna, umiejętność poszukiwania rozwiązań zamiast problemów.

Studenci Informatyki nie znają ITIL (kodeksu postępowania dla nowoczesnych działów informatyki), nieliczni mają chociażby teoretyczne pojęcie na czym polega zarządzanie oprogramem w organizacjach typu Enterprise – muszą uczyć się tego od zera.

Brak samodzielności w podejmowaniu i prowadzeniu zadań wyznaczonych przez pracodawcę / „postawa roszczeniowa” wobec pracodawców – należy mi się, bo mam ukończone wyższe studia.

9. Czy sądzi Pan(i), że istnieje potrzeba uzupełnienia programów nauczania na studiach o zagadnienia, których znajomość jest niezbędna do funkcjonowania na rynku pracy? Proszę wskazać te zagadnienia?

Odpowiedzi badanych:

Sporządzanie profesjonalnego CV, listu motywacyjnego, kładzenie większego nacisku na znajomość języków obcych.

Studia powinny uczyć większej samodzielności i odpowiedzialności oraz zaangażowania. Obecnie zbyt łatwo można zdobyć zaliczenie przedmiotu, osoby prowadzące zbyt mało wymagają od studentów. Studenci zbyt wiele mają podane w sposób gotowy, nie wymaga się od nich wysiłku, dlatego gdy przychodzą do pracy i tam okazuje się, że ten wysiłek jest konieczny są zagubieni ponieważ nigdy nikt od nich nie wymagał wychodzenia poza „strefę komfortu”. W efekcie zbyt łatwo rezygnują gdy natrafią na trudności, często zmieniają miejsca zatrudnienia w poszukiwaniu czegoś łatwiejszego, mniej wymagającego.

Praktyka, znajomość procesów zachodzących w funkcjonujących firmach, doświadczenia/wiedza dot. funkcjonowania firm międzynarodowych.

Zajęcia z autoprezentacji, Prawo Pracy.

Myślę, że wystarczą dobre praktyki studenckie oraz zaangażowanie samych studentów a nie zmiana programu nauczania.

Bardziej trzeba rozwinąć te zagadnienia, które już są. Programy nauczania zawodzą. Jeśli taki absolwent twierdzi, że potrafi programować w danym języku, a w rzeczywistości widać, że nie ma pojęcia, to świadczy to o uczelni, która wypuszcza kogoś takiego.

Praktyki u różnych przedsiębiorców - obycie przedsiębiorcze.

Staż pracy (długoterminowe, np. semestralne).

Zagadnienia praktyczne – studenci są bardzo dobrze przygotowani, ale teoretycznie, powinno się też wzmocnić naukę języków obcych.

Wykładowcy powinni wyjść z biblioteki i zacząć rozwiązywać prawdziwe problemy, pojawiające się w firmach na rynku. Dopiero potem powinni zacząć uczyć studentowi.

Nie znam programu ale ludziom brakuje raczej predyspozycji osobowych, podejścia praktycznego języki obce, zarządzanie projektami.

ITIL, Zagadnienia związane z infrastrukturą IT: zarządzanie cyklem życia oprogramowania/systemów, zasady elektronicznej dystrybucji softwareu, pakietowanie softwaeru, wirtualizacja softwaeru.

10. Na jakich specjalistów Pana(i) zdaniem na rynku pracy istnieje zapotrzebowanie?

Odpowiedzi badanych:

Inżynierów, robotników - słowem na FACHOWCÓW.

Software developer, administrator sieci i pokrewne.

Inżynierowie elektronicy, inżynierowie mechanicy, inżynierowie jakości.

Trudno powiedzieć.

Osób ze specjalizacją kolejową.

Projektantów, informatyków, inżynierów budowlanych.

Na programistów. Dobrych programistów.

Nie ma określonego profilu zawodowego, ale obecnie ogólnie na terenie całego kraju najwięcej potrzeb jest w obszarze rynku IT.

Inżynier oprogramowania / programista; Inżynier sieci; Inżynier systemów; Technik jakości oprogramowania; Architekt systemu; Architekt aplikacji; Team-Managerowie i managerowie mniejszego stopnia.

Analitycy.

Skutecznych handlowców.

Konsultanci, Developerzy i Testerzy.

W przypadku reprezentowanej przeze mnie firmy mamy problem ze znalezieniem osób ze znajomością zagadnień instalacji gazów specjalnych: posiłkujemy się oczywiście inżynierami instalacji wod-kan-gaz, jednak nie do końca wiedza z tego zakresu pokrywa się ze specyfiką gazów technicznych. Ponadto obserwujemy brak w biurach projektowych projektantów w tej dziedzinie. Skutkuje to bardzo niedobrymi projektami pod inwestycje.

11. Uczelnie wyższe oceniane są w różnych kategoriach. Która uczelnia w naszym regionie jest Pan(i)a zdaniem najlepsza?

Odpowiedzi badanych:

Żadna, to jest " produkcja" osób którym wręcza się dyplom inżyniera - robiąc krzywdę "absolwentom" i nic nie wnosząc do gospodarki, pieniądze z budżetu są marnotrawione w majestacie prawa.

Nie znam uczelni w Państwa regionie, wystarczająco aby móc udzielić odpowiedzi.

Trudno powiedzieć.

Niestety nie umiem odpowiedzieć na to pytanie, nie chciałabym generalizować.

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie i Pomorski Uniwersytet Medyczny.

Pomorski Uniwersytet Medyczny.

Brak wyróżniającej się jednostki naukowej.

Brak alternatyw. ZUT wypada najlepiej, choć ogólny poziom krajowy jest niski.

Uniwersytet Szczeciński.

Uczelnia informatyczna - poza PJWSTK i UW oraz uczelniami prywatnymi w moim zdaniu uczelnie państwowe nie przyczyniają się do kształcenia w kierunku informatycznym. Studenci / kandydaci praktyczną wiedzę zdobywają samemu i z reguły nie ma różnicy pomiędzy jakością pracowników z wyższym oraz bez wyższego wykształcenia informatycznego.

Nie znam ich na tyle by dokonać oceny.

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie.

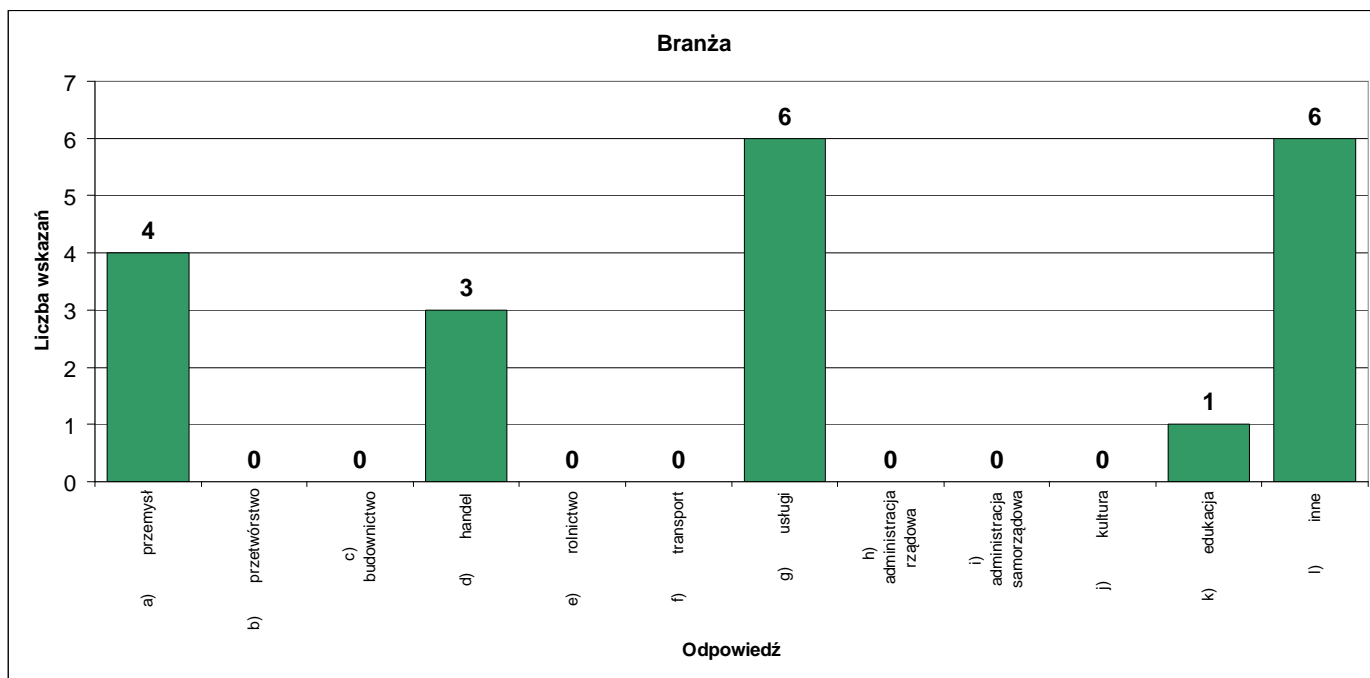
Politechnika Szczecińska.

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie; Uniwersytet Szczeciński.

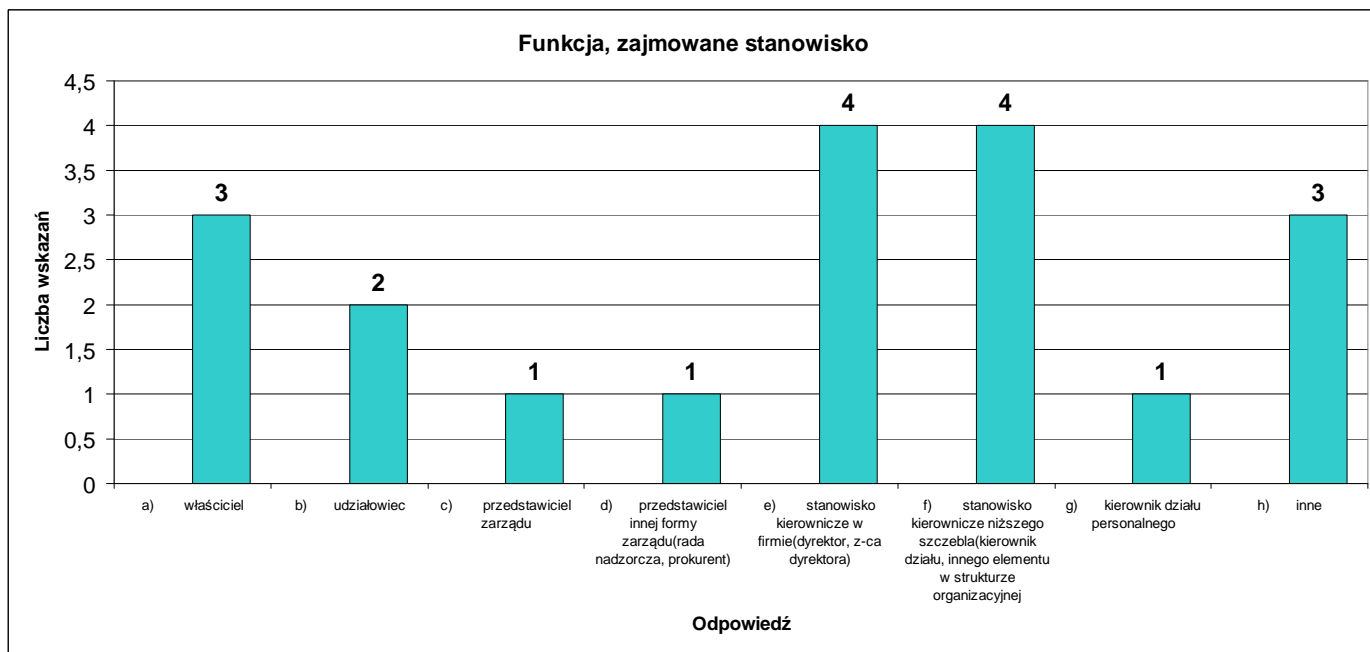
Nie mogę wskazać konkretnej uczelni – to zależy od poszukiwanego profilu potencjalnego pracownika. Jestem jednak zdecydowaną przeciwniczką uczelni prywatnych czy filii, bez własnego zaplecza kadrowego / słabo wyposażonych sal itp.

Ogólna charakterystyka pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu

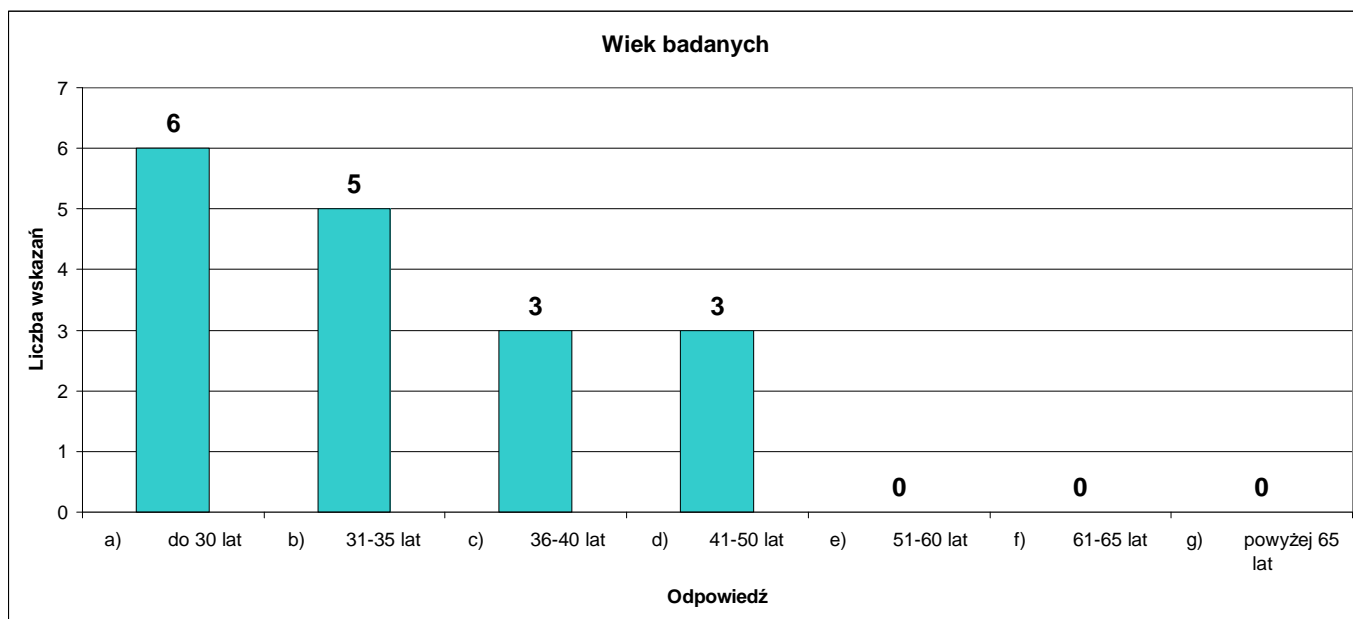
W badaniu wzięli udział pracodawcy z następujących branż:



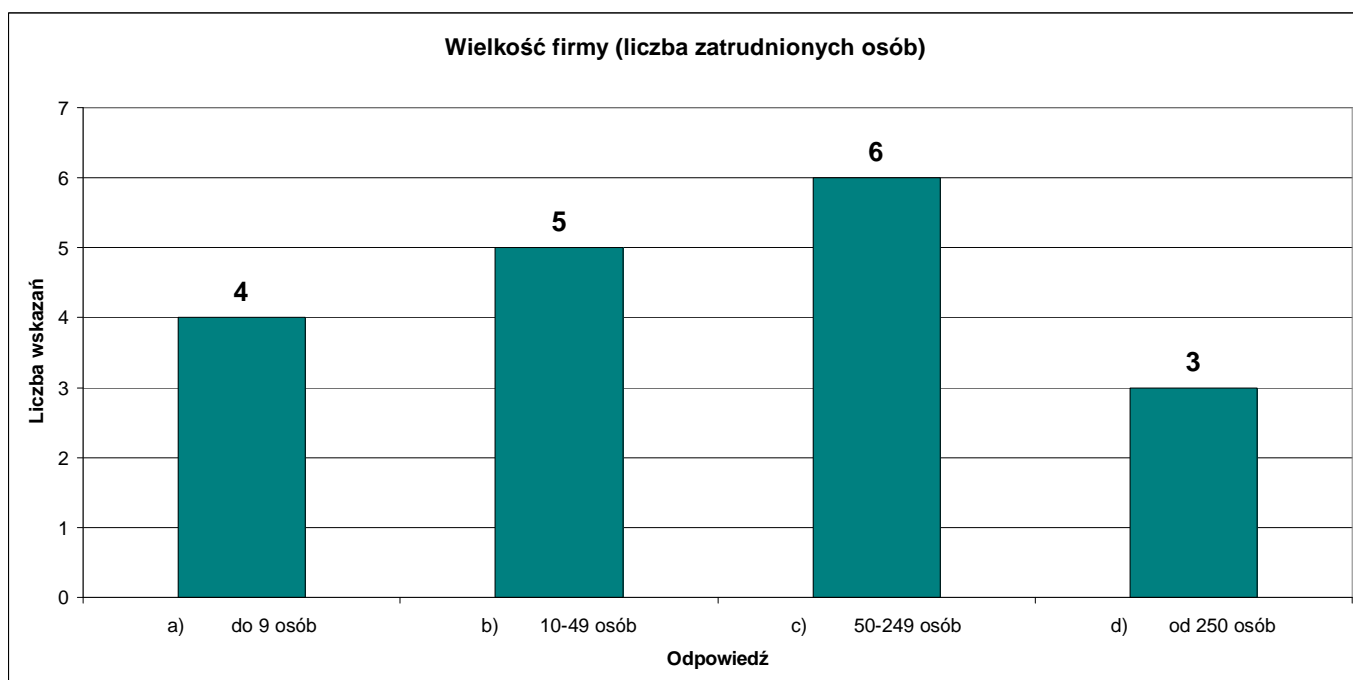
Ankietę wypełnili pracownicy pełniący następujące funkcje w firmie:

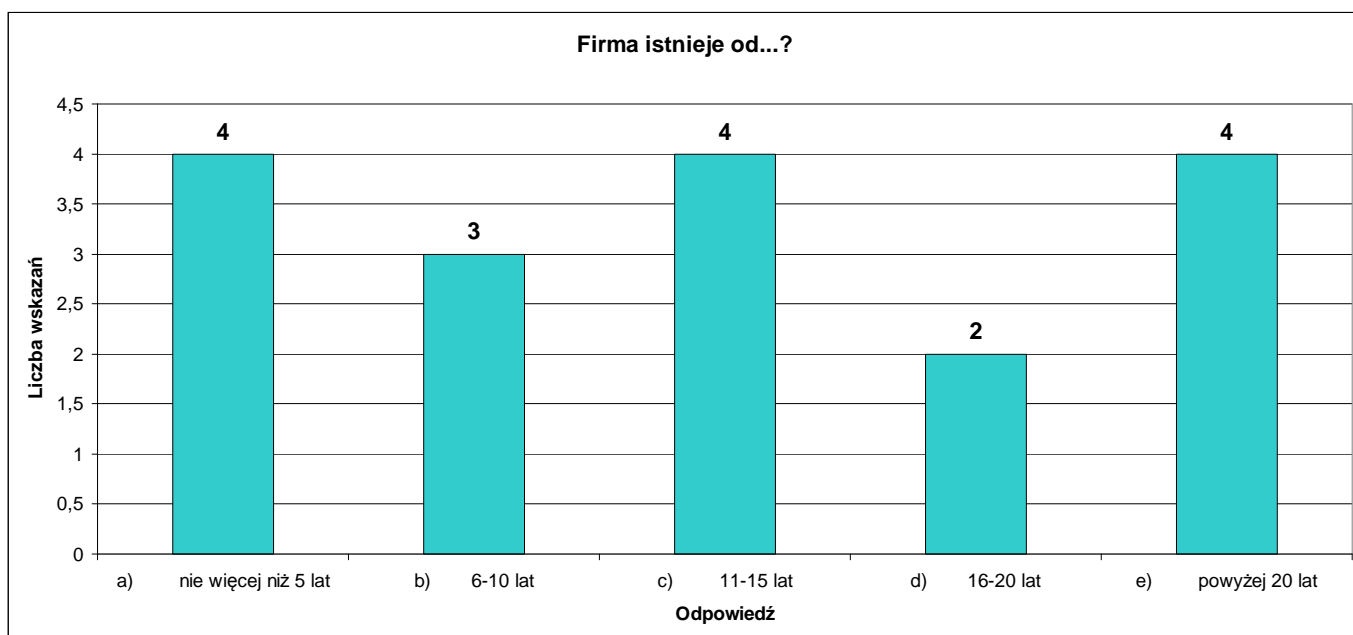


Wiek pracowników odpowiadających na pytania:

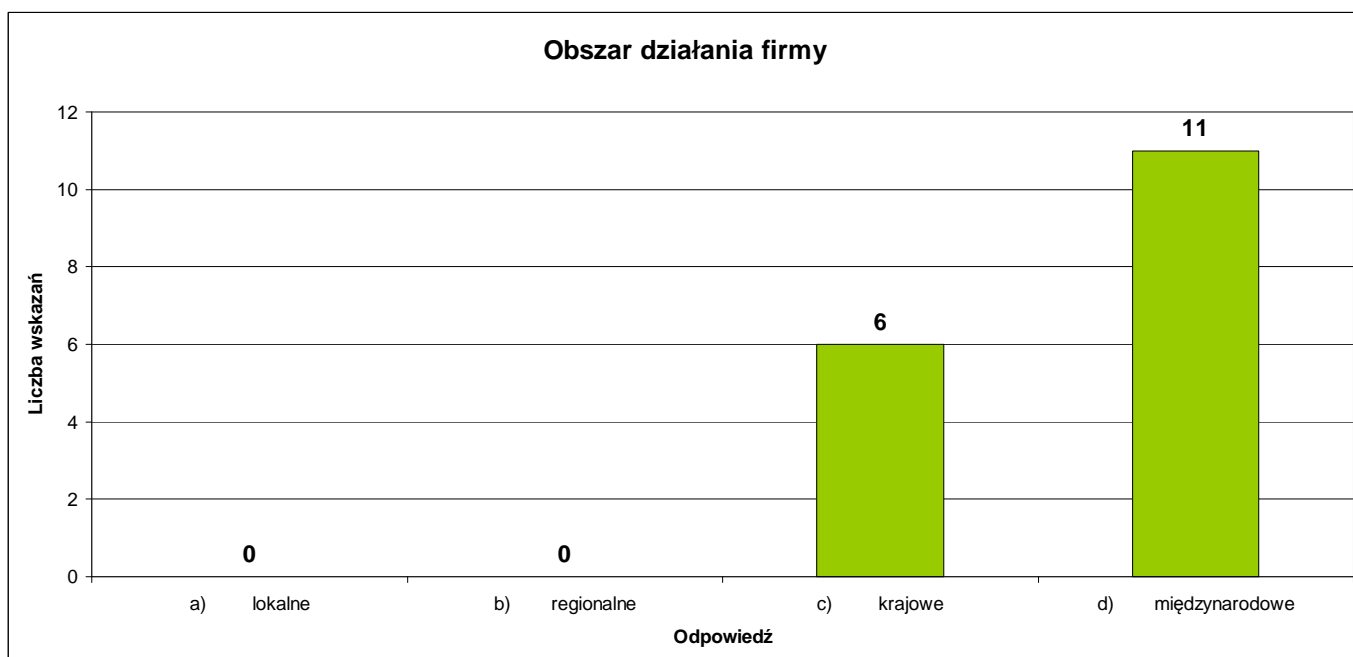


Wielkość firmy:





Badani na pytanie dotyczące ilości osób z wykształceniem wyższym zatrudnionych w Pana(i) firmie odpowiedzieli, iż od 11-100% zatrudnionych posiada wyższe wykształcenie.



4. Wnioski z ankietyzacji

Na prośbę o wzięcie udziału w badaniu odpowiedziało tylko 17 podmiotów gospodarczych, na 257 proszonych o wyrażenie opinii o absolwentach Uczelni.

Oznacza to, że nie został spełniony wymóg uzyskania 20 % zwrotnych odpowiedzi, dlatego badanie zostaje uznane za nieważne.

Ze względu na przyjętą zasadę przeprowadzania badania opinii nie częściej niż co dwa lata, następną ankietyzacja pracodawców została zaplanowana na rok 2014.

Sekcja ds. standardów i jakości kształcenia Działu Kształcenia ZUT przy współpracy Uczelnianej oraz Wydziałowych Komisji ds. Jakości Kształcenia analizując przyczyny niskiego poziomu zwrotu ankiet, podejmą działania na rzecz poprawy efektywności ankietyzacji. Propozycją udoskonalenia działań zmierzających do poprawy efektywności badania jest zmiana sposobu ich rozpowszechniania. W tym celu opracowany został generator ankiet, który będzie dużym ułatwieniem dla respondenta, gdyż nie trzeba będzie wypełniać ankiet „ręcznie” lecz poprzez kliknięcie – wybranie odpowiedniej odpowiedzi.

Informacje, które zaprezentowano w sprawozdaniu zostały opracowane na podstawie uzyskanych danych. Z uwagi na wspomnianą niską frekwencję nie mogą być uznane za reprezentatywne dla grupy pracodawców, która została poproszona o wzięcie udziału w badaniu.

Opracowały:

Mgr Małgorzata Nazarkiewicz

Zatwierdził:

Prorektor ds. Kształcenia
prof. dr hab. inż. Witold Biedunkiewicz

Dział Kształcenia
Sekcja ds. Standardów i Jakości Kształcenia
ZUT w Szczecinie