



Ankietyzacja pracodawców W roku akademickim 2010/2011

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 34 Rektora ZUT w Szczecinie z dnia 6 maja 2010r.

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 250 podmiotów gospodarczych w terminie do końca listopada 2010 roku.

Ankiety były wypełniane dobrowolnie.

W badaniu wzięło udział 10 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.

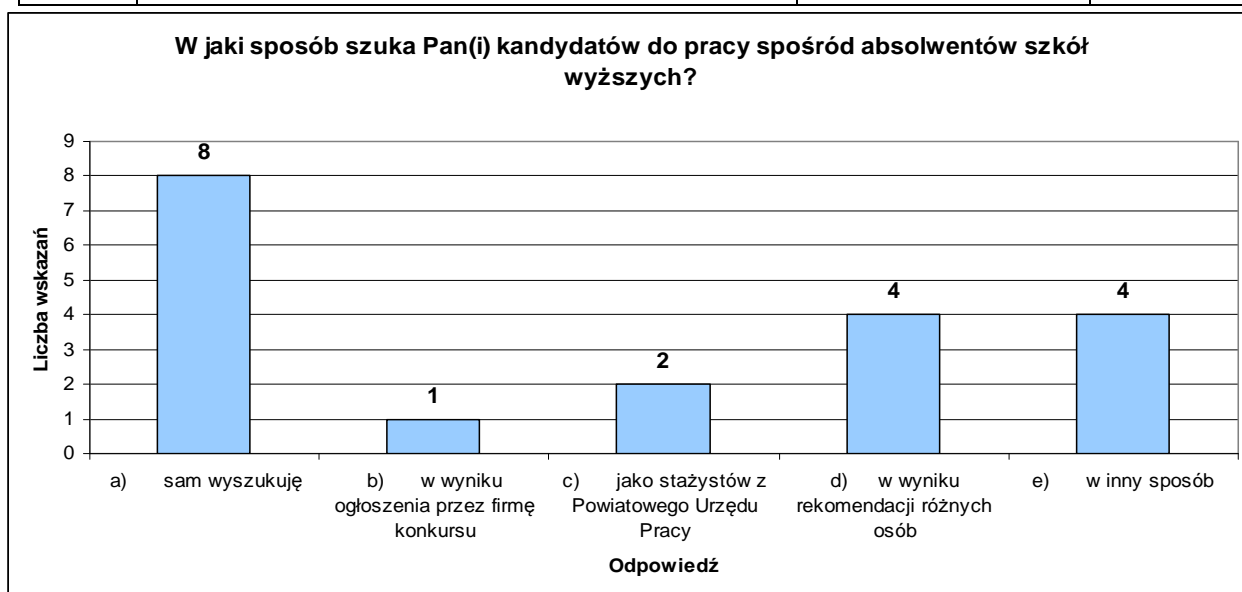
3. Wyniki z ankietyzacji

Ankieta pracodawców Pytania ankietowe

(możliwe jest zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi)

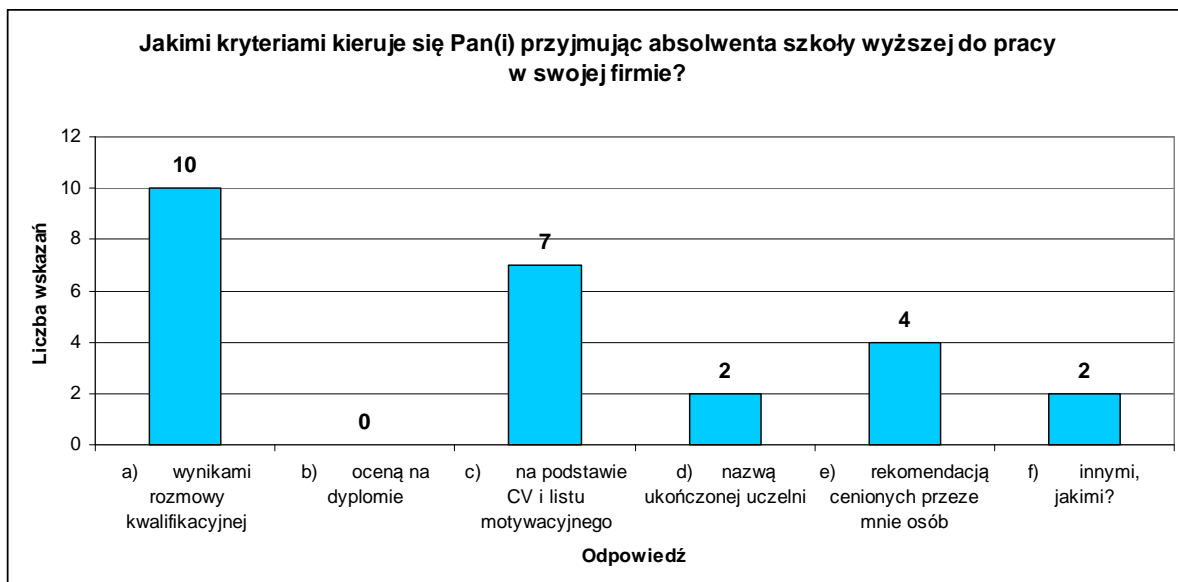
1. W jaki sposób szuka Pan(i) kandydatów do pracy spośród absolwentów szkół wyższych ?

Lp.	odpowiedź	Liczba wskazań	%
a)	sam wyszukuję	8	42,1%
b)	w wyniku ogłoszenia przez firmę konkursu	1	5,3%
c)	jako stażystów z Powiatowego Urzędu Pracy	2	10,5%
d)	w wyniku rekomendacji różnych osób	4	21,1%
e)	w inny sposób	4	21,1%



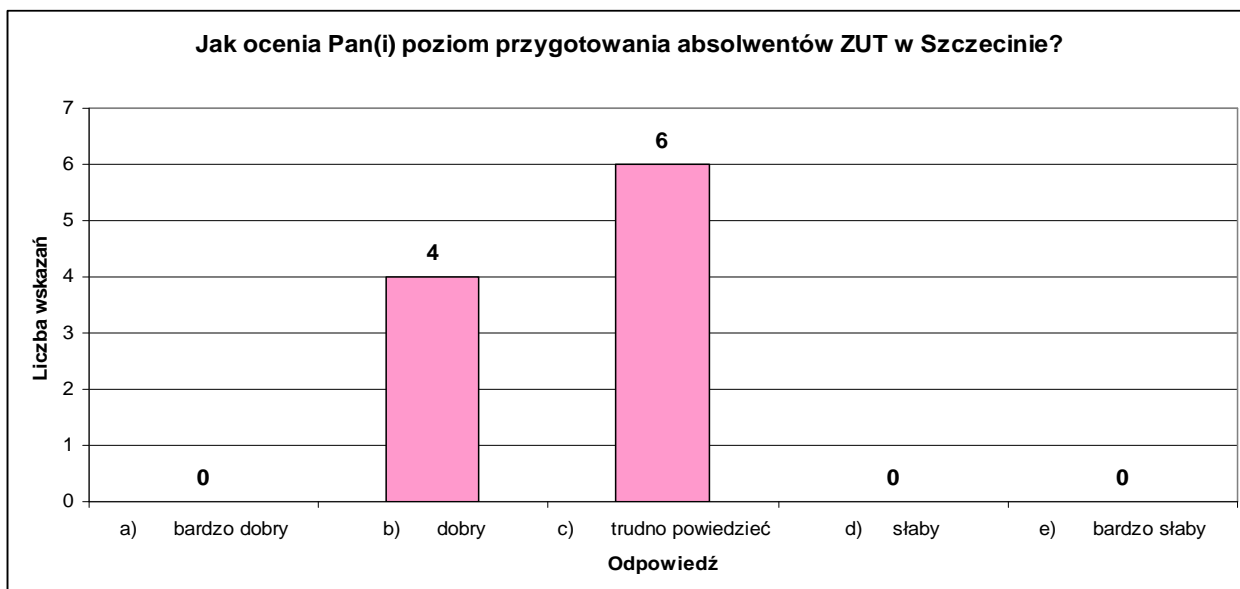
2. Jakimi kryteriami kieruje się Pan(i) przyjmując absolwenta szkoły wyższej do pracy w swojej firmie (wybierz nie więcej niż 3)?

Lp.	odpowiedź	Liczba wskazań	%
a)	wynikami rozmowy kwalifikacyjnej	10	40,0%
b)	oceną na dyplomie	0	0,0%
c)	na podstawie CV i listu motywacyjnego	7	28,0%
d)	nazwą ukończonej uczelni	2	8,0%
e)	rekomendacją cenionych przeze mnie osób	4	16,0%
f)	innymi, jakimi? <i>Znajomość języka niemieckiego</i>	2	8,0%



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

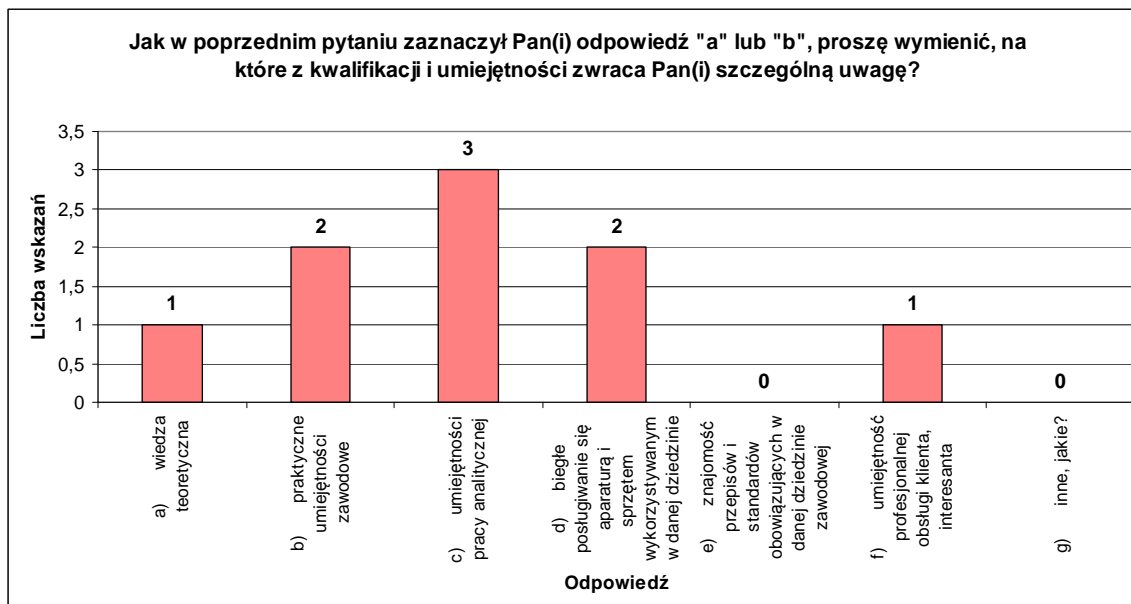
Lp.	odpowiedź	Liczba wskazań	%
a)	bardzo dobry	0	0,0%
b)	dobry	4	40,0%
c)	trudno powiedzieć	6	60,0%
d)	słaby	0	0,0%
e)	bardzo słaby	0	0,0%



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	11,1%
b)	praktyczne umiejętności zawodowe	2	22,2%
c)	umiejętności pracy analitycznej	3	33,3%
d)	biegłe posługiwanie się aparaturą i sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie	2	22,2%
e)	znajomość przepisów i standardów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	0	0,0%
f)	umiejętność profesjonalnej obsługi klienta, interesanta	1	11,1%
g)	inne, jakie?	0	0,0%

z 10 badanych 6 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?

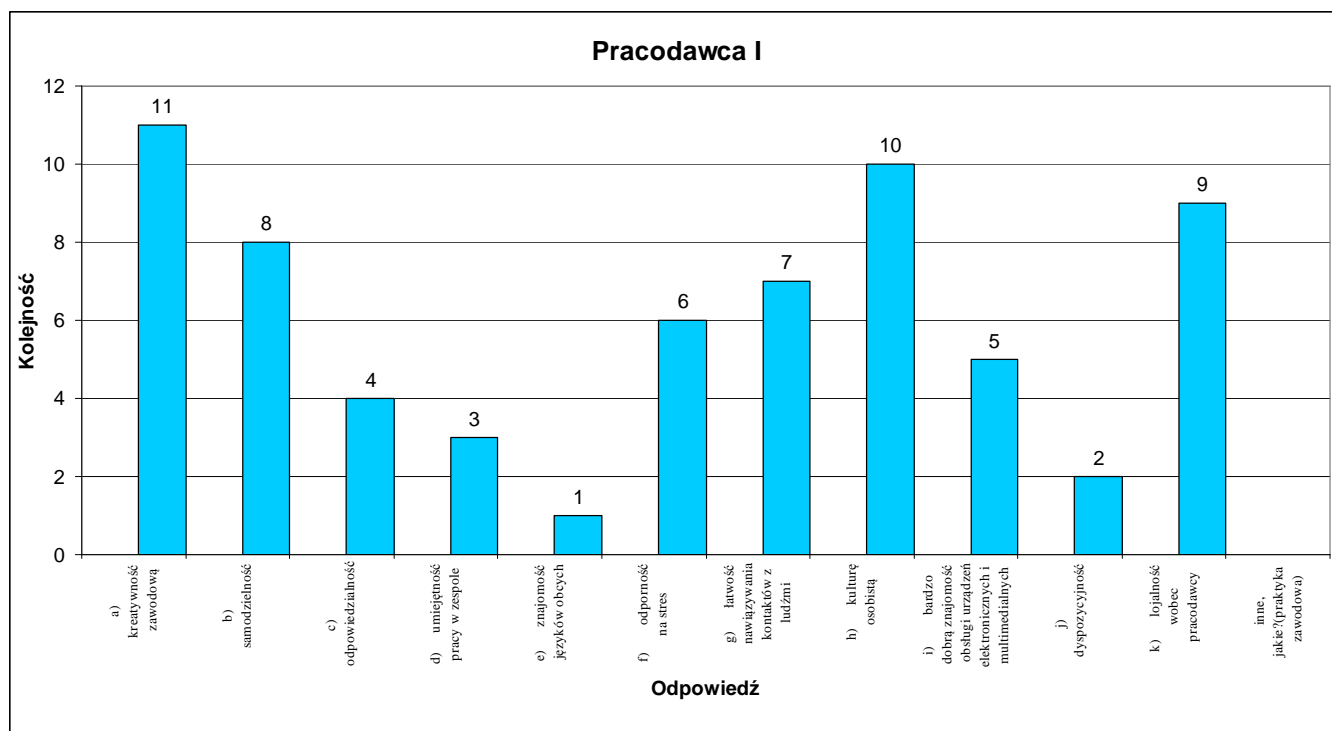
Lp.	odpowiedź	Liczba wskazań	%
a)	w wiedzy teoretycznej	0	0
b)	w praktycznych umiejętnościach zawodowych	0	0
c)	w umiejętnościach pracy analitycznej	0	0
d)	w biegłym posługiwaniu się aparaturą i sprzętem wykorzystywanym w danej dziedzinie	0	0
e)	w znajomości przepisów i standardów obowiązujących w danej dziedzinie zawodowej	0	0
f)	w umiejętności profesjonalnej obsługi klienta,	0	0

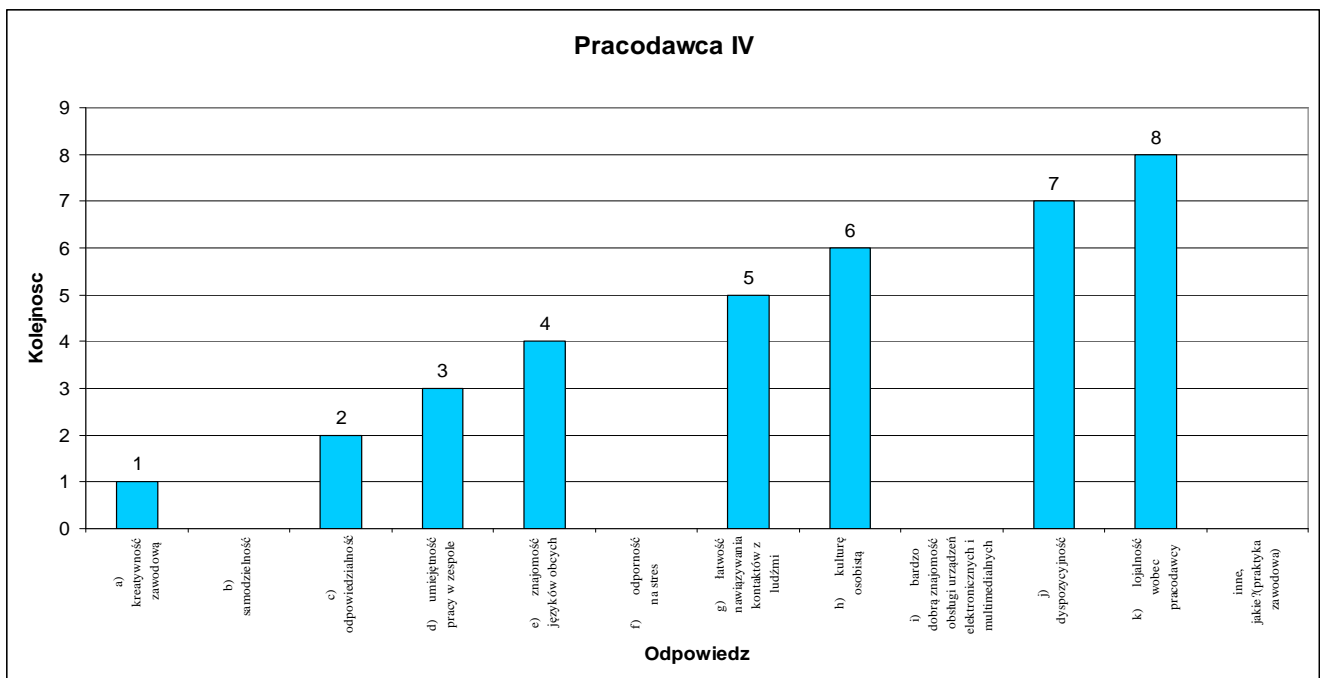
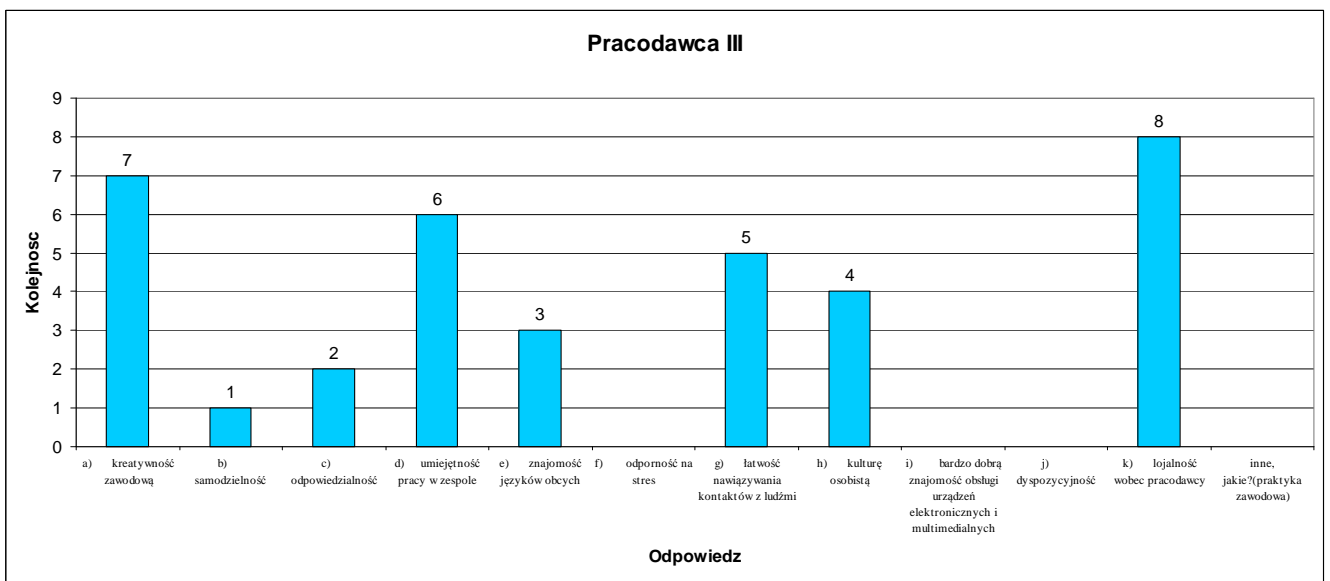
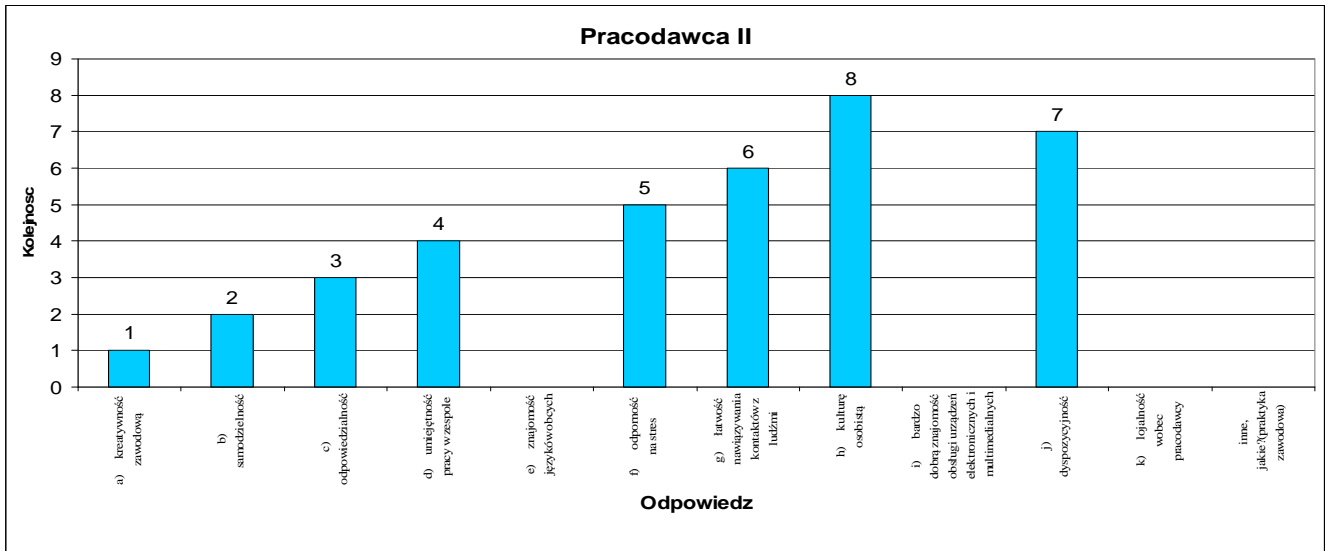
	interesanta		
g)	inne, jakie?	0	0

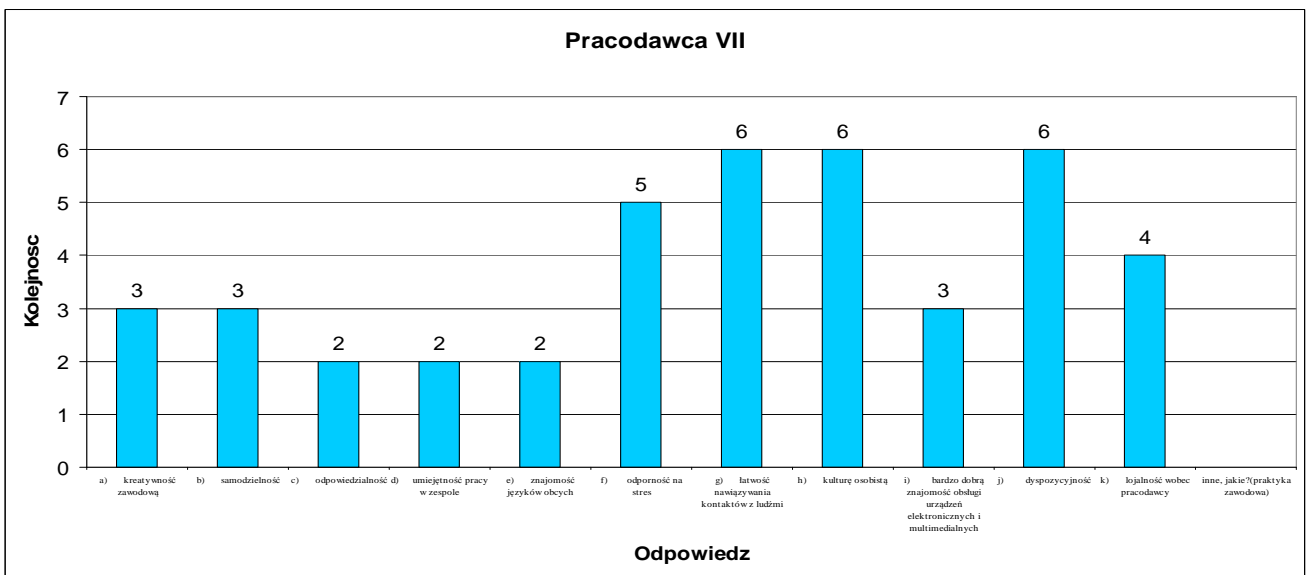
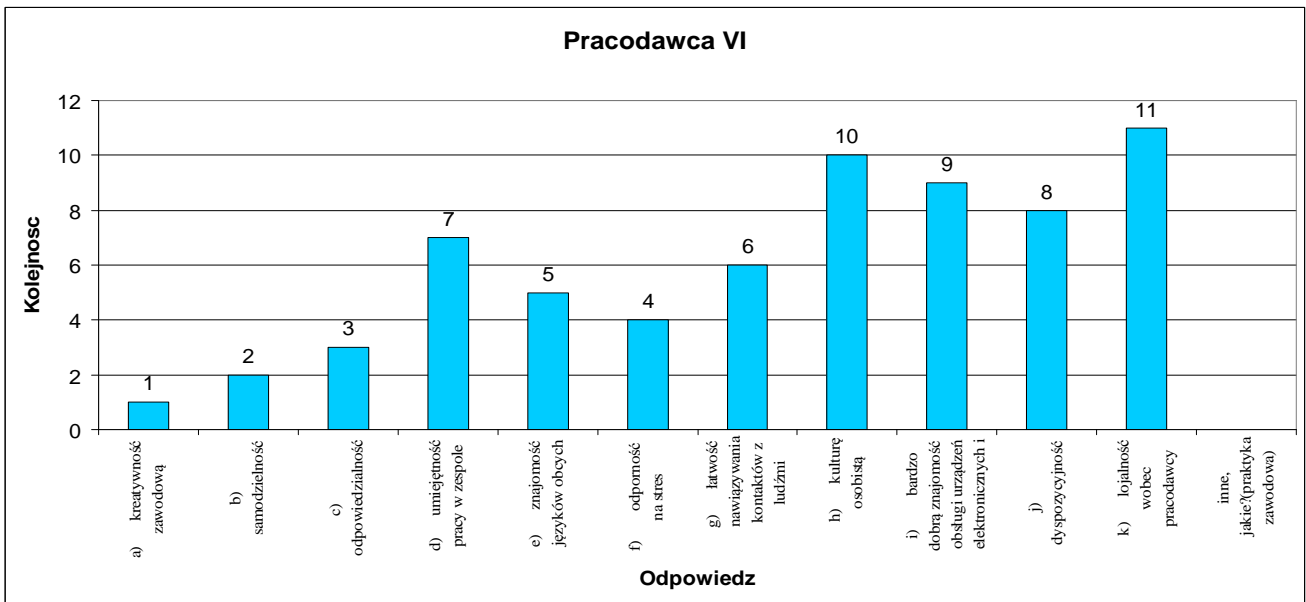
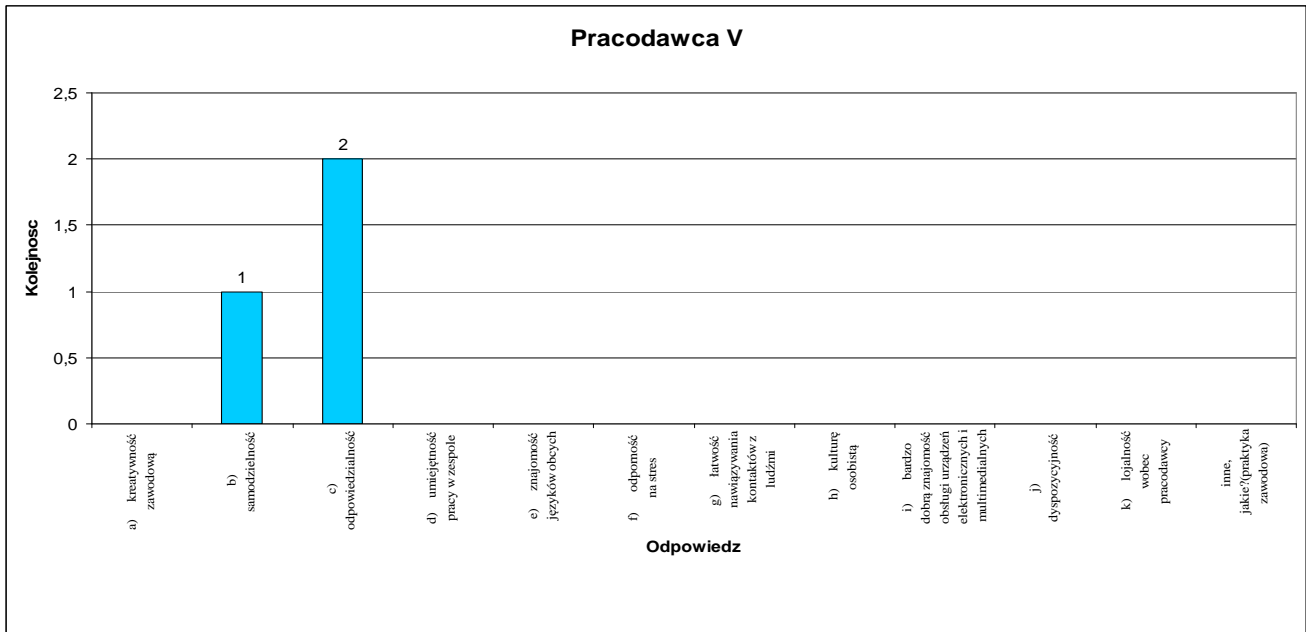
6. Jakie cechy i zdolności powinien posiadać absolwent szkoły wyższej by być dobrym pracownikiem w Pan(i)a firmie? (wybierz i wskaż kolejność)

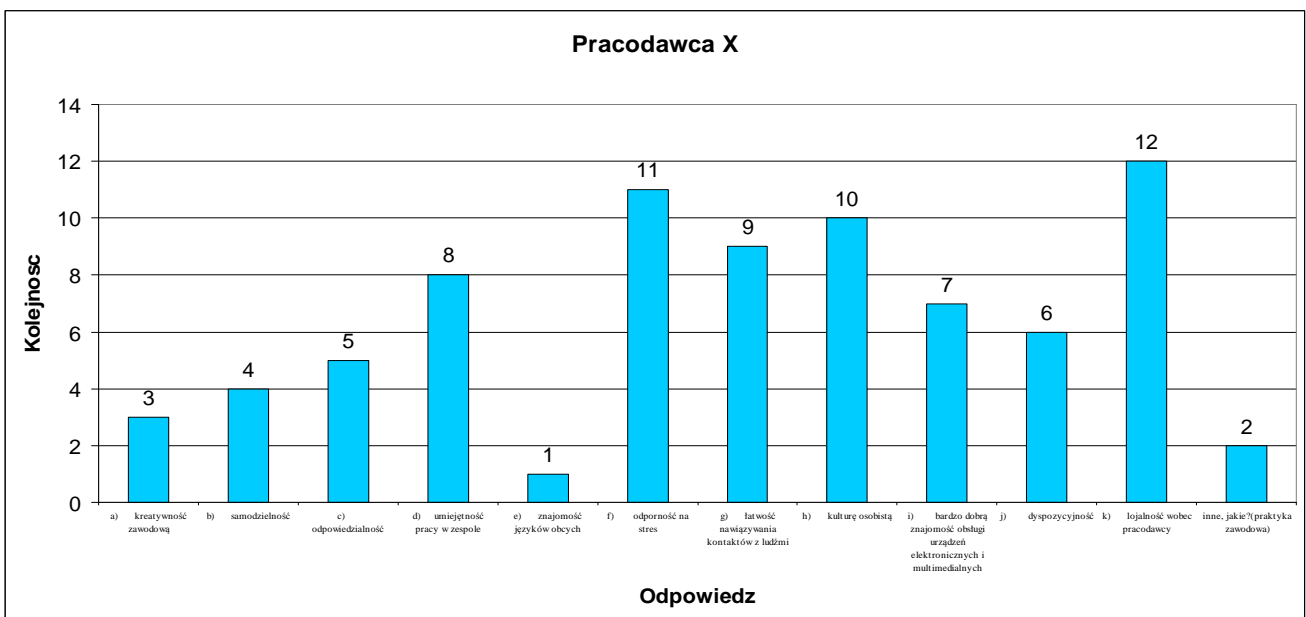
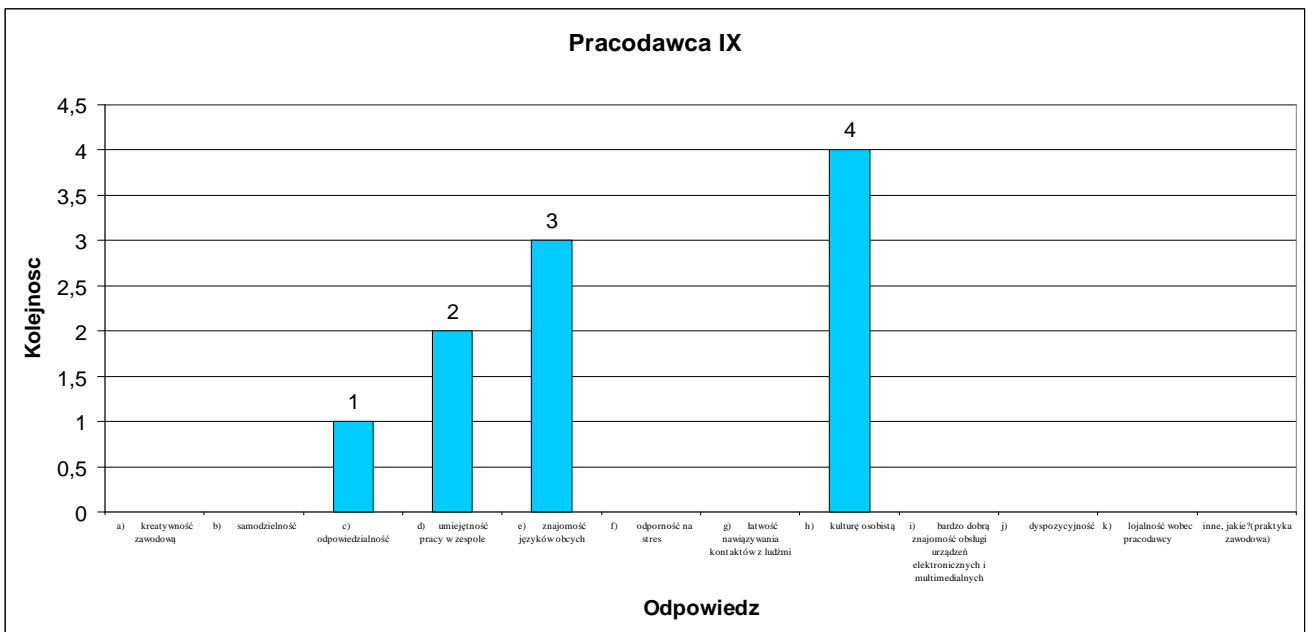
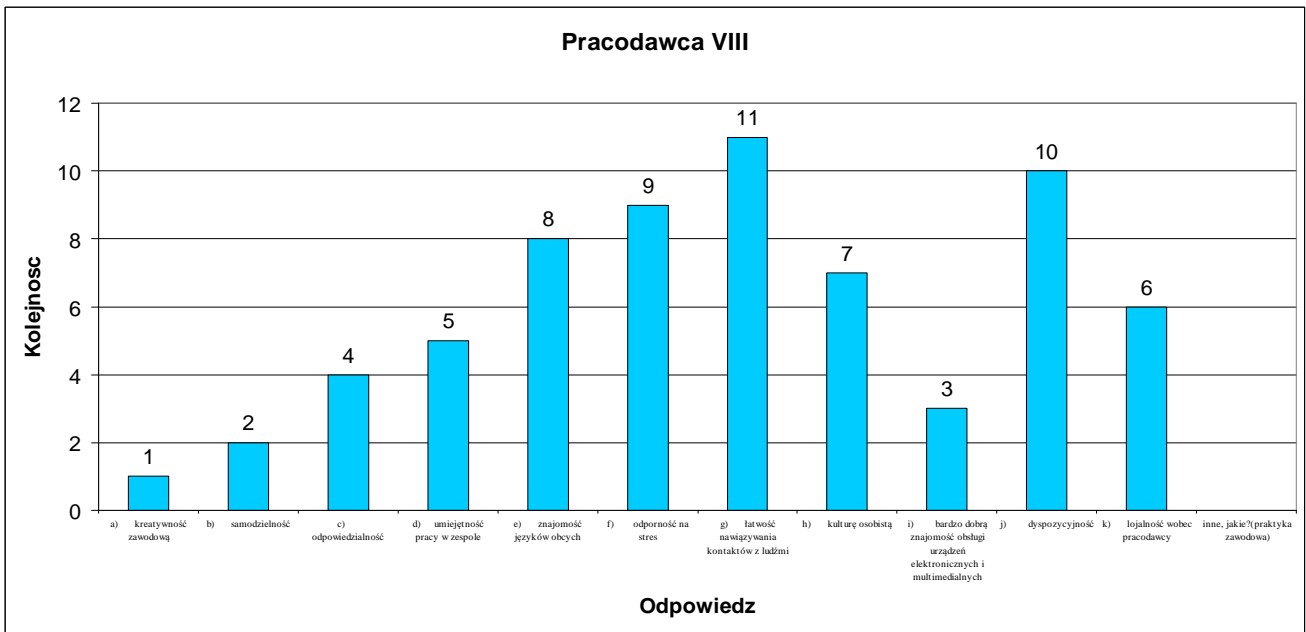
Lp.	odpowiedź	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
a)	kreatywność zawodową	11	1	7	1	-	1	3	1	-	3
b)	samodzielność	8	2	1	-	1	2	3	2	-	4
c)	odpowiedzialność	4	3	2	2	2	3	2	4	1	5
d)	umiejętność pracy w zespole	3	4	6	3	-	7	2	5	2	8
e)	znajomość języków obcych	1	-	3	4	-	5	2	8	3	1
f)	odporność na stres	6	5	-	-	-	4	5	9	-	11
g)	łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi	7	6	5	5	-	6	6	11	-	9
h)	kulturę osobistą	10	8	4	6		10	6	7	4	10
i)	bardzo dobrą znajomość obsługi urządzeń elektronicznych i multimedialnych	5	-	-	-	-	9	3	3	-	7
j)	dyspozycyjność	2	7	-	7	-	8	6	10	-	6
k)	lojalność wobec pracodawcy	9	-	8	8	-	11	4	6	-	12
l)	inne, jakie?	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

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



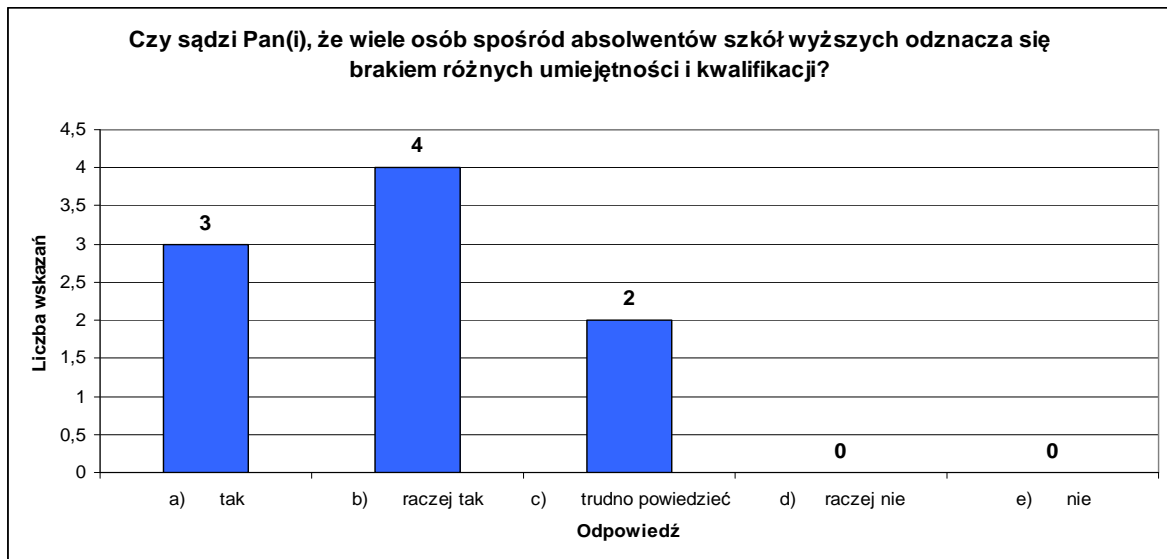






7. Czy sądzi Pan(i), że wiele osób spośród absolwentów szkół wyższych odznacza się brakiem różnych umiejętności i kwalifikacji?

Lp.	odpowieź	Liczba wskazań	%
a)	tak	3	33,3%
b)	raczej tak	4	44,4%
c)	trudno powiedzieć	2	22,2%
d)	raczej nie	0	0,0%
e)	nie	0	0,0%



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

Odpowiedzi badanych:

Przede wszystkim obserwuję brak pasji, zainteresowań, tego co chcieliby robić. Brak umiejętności samodzielnego myślenia. Zbytne kierowanie się (niejednokrotnie bezwartościowymi) podręcznikami „jak zdobyć pracę”

Brak podstawowej wiedzy, która powinna być przyswojona, w czasie studiów.....

Znajomość języków obcych, programy komputerowe – WORD, EXCEL.

Uczy się studentów wiedzy abstrakcyjnej – rozwiązywania abstrakcyjnych poziomów, natomiast rzadko są to specjaliści w danej dziedzinie. Niby dobrze, jednak gdy przyjmuje się na stanowisko na najniższym poziomie – trzeba poświęcić 3-6 m. na jego naukę, a to chyba nie o to w tym wszystkim chodzi? Proponuje by przy każdym wydziale utworzyć kierunki sponsorowane, gdzie firmy mogłyby kształcić (jeżeli kadra na uczelni nie jest wystarczająco kompetentna w danej technologii) „pod siebie” a tak naprawdę „pod rynek”.

Często posiadają tylko wiedzę teoretyczną, której nie potrafią przełożyć w rzeczywistość.

Samodzielności, kreatywności.

Język niemiecki(większość włada językiem angielskim), umiejętność praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy.

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:

Zagadnienia, które uczą analitycznego myślenia.

Prowadzenie oraz zarządzanie projektami, samodzielne myślenie (techniki burzy mózgów)

Funkcjonowanie rynku, zasady działania firm, analizy finansowe, Excel.

Umiejętności miękkie-samodzielność, odporność na stres, rozwiązywanie konfliktów.

W przypadku informatyków jest to programowanie w konkretnych językach.

Tak przede wszystkim praktyka i jeszcze raz praktyka.

Praktyczne wykorzystanie wiedzy w pracy, często absolwenci znają zagadnienia tylko teoretycznie, nie potrafią przełożyć tego na praktykę.

W przypadku naszej firmy nie widzę potrzeby dodatkowych zmian – wykształcony przez Państwa uczelnię absolwent doskonale sprawdził się na stanowisku, na którym został zatrudniony. Jako pracodawca zatrudniający absolwenta nie oczekujemy, że będzie wiedział wszystko. Najważniejsze, by wiedział, gdzie szukać potrzebnych, specjalistycznych informacji technicznych, chciał się uczyć na bazie codziennych doświadczeń w pracy oraz znał język obcy (najczęściej język angielski), gdyż często literatura techniczna dostępna jest w języku obcym. Istotny jest również praktyczny kontakt i praca np. na urządzeniach laboratoryjnych. (takich samych lub podobnych jak w większości laboratoriów). To ułatwia potem studentom „wczucie” się w potrzeby klienta, który często nie wie, czego potrzebuje i wiedza praktyczna bardzo pomaga w doprecyzowaniu takich potrzeb.

Języki, praktyka zawodowa.

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

Odpowiedzi badanych:

Inżynierowie, programiści, osoby zorientowane technicznie.

It ale w szerszym aspekcie niż tylko techniczny, także biznesowym.

Inżynierowie procesu, kierownicy, mistrzowie produkcji.

Inżynierowie, informatyce, menedżerowie zarządzający, księgowi.

Grafiików komputerowych, energia odnawialna, pozyskiwanie dotacji.

Zdecydowanie brakuje na rynku inżynierów (w naszym przypadku szukamy pracownika w zakresie instalacji specjalistycznych: gazy techniczne – od wykonania projektu po nadzór nad jego wykonaniem). Są specjaliści w zakresie instalacji sanitarnych, jednak nie do końca można łączyć te specjalizacje. Rynek w tym zakresie nie jest największy (w Polsce jest tylko kilka firm specjalizujących się w tego typu instalacjach), ale to co obserwujemy w praktyce, to straszny brak takich ludzi w biurach projektowych w całej Polsce, które projektują instalacje laboratoryjne bazując na projektantach z wiedzą z zakresu instalacji sanitarnych, i muszą

powiedzieć, że te projekty są beznadziejne i złe od podstaw. Niemniej jednak potem takie projekty trafiają do realizacji pod przetargi, a zrealizowane na ich bazie instalacje nie spełniają swojej funkcji i są stratą pieniędzy dla inwestora.

Rynek niemiecki (Hessen): informatyk, mechatronik, absolwentów automatyki i robotyki, mechanik, konstruktor ze znajomością programów, dyplomowane pielęgniarki, specjaliści spawacze WIG, operatorzy i programiści obrabiarek CNC.

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

Odpowiedzi badanych:

Nie mamy takiej opinii.

Politechnika

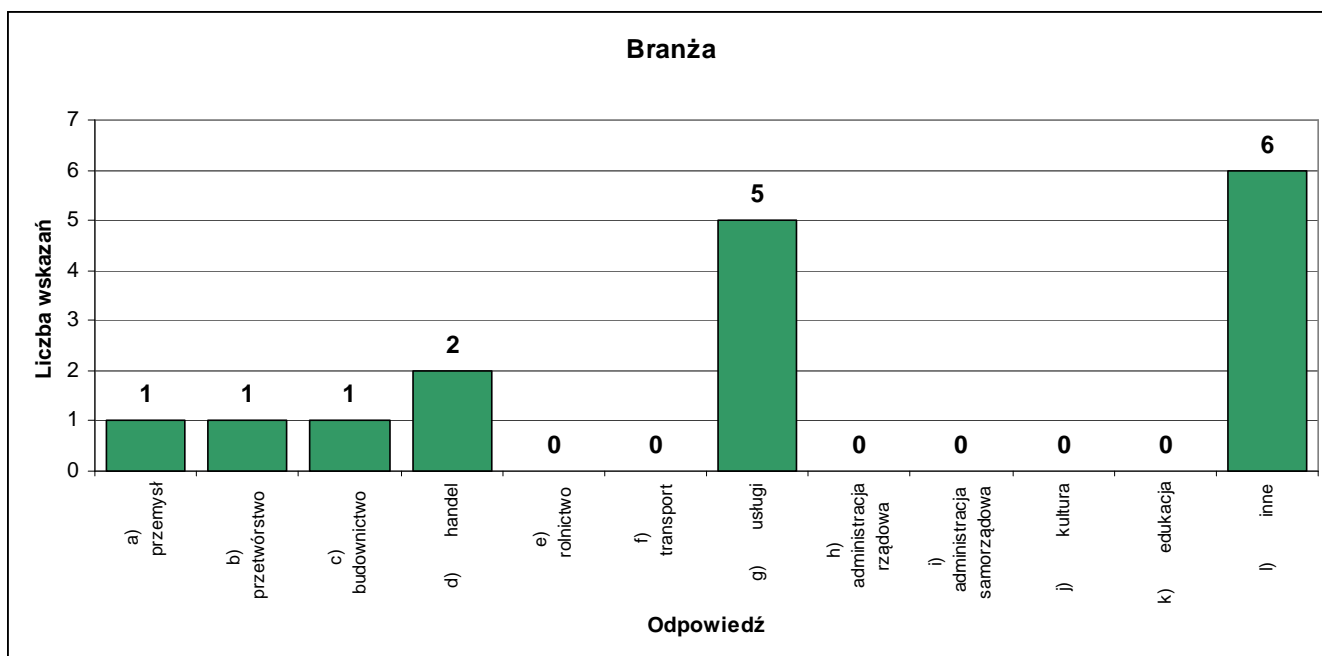
Politechnika Poznańska

ZUT – 3 wskazania

Ze względu na profil działalności naszej firmy, skupiamy się na uczelniach technicznych. Pracują u nas zarówno absolwenci Politechniki Koszalińskiej jak i Szczecińskiej. Obydwie uczelnie „wypuściły” dobrych absolwentów.

Ogólna charakterystyka pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu

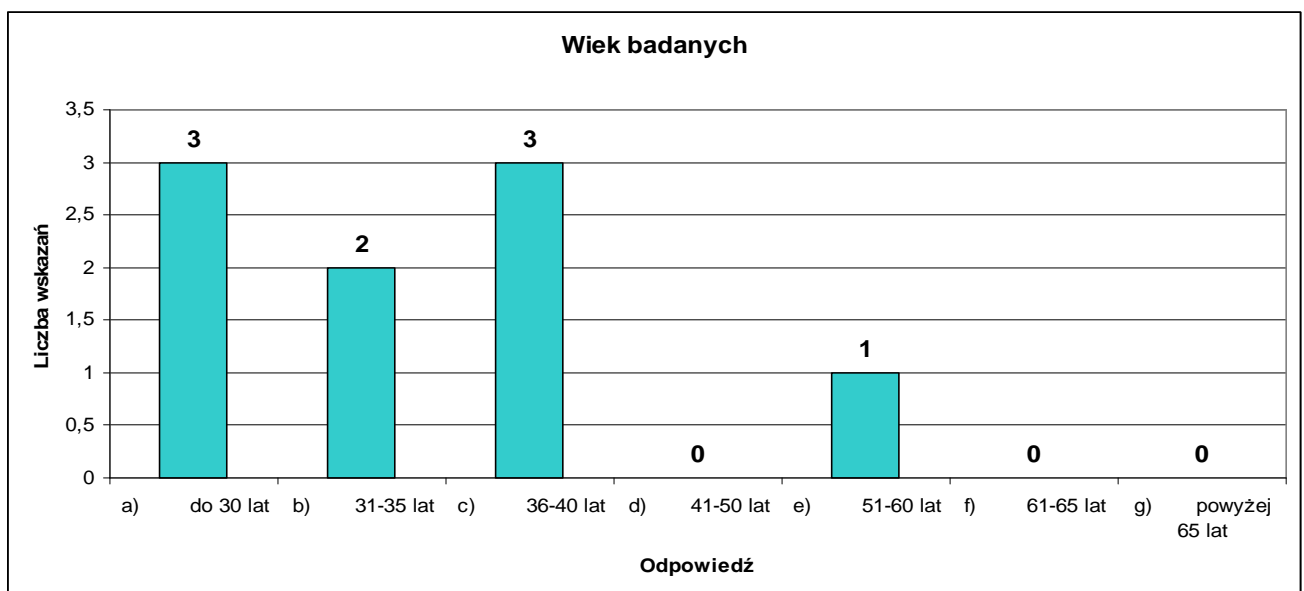
W badaniu wzięli udział pracodawcy z następujących branż:



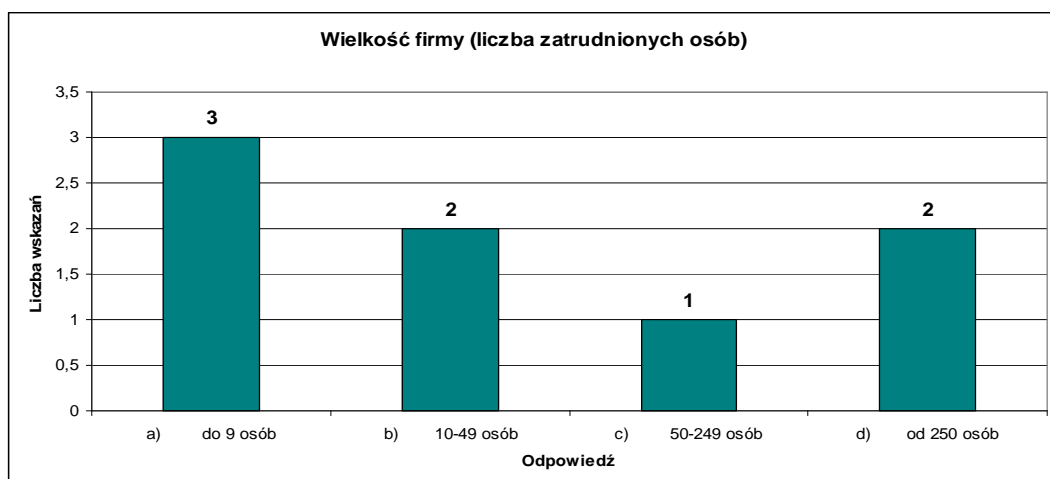
Ankietę wypełnili pracownicy pełniący następujące funkcje w firmie:

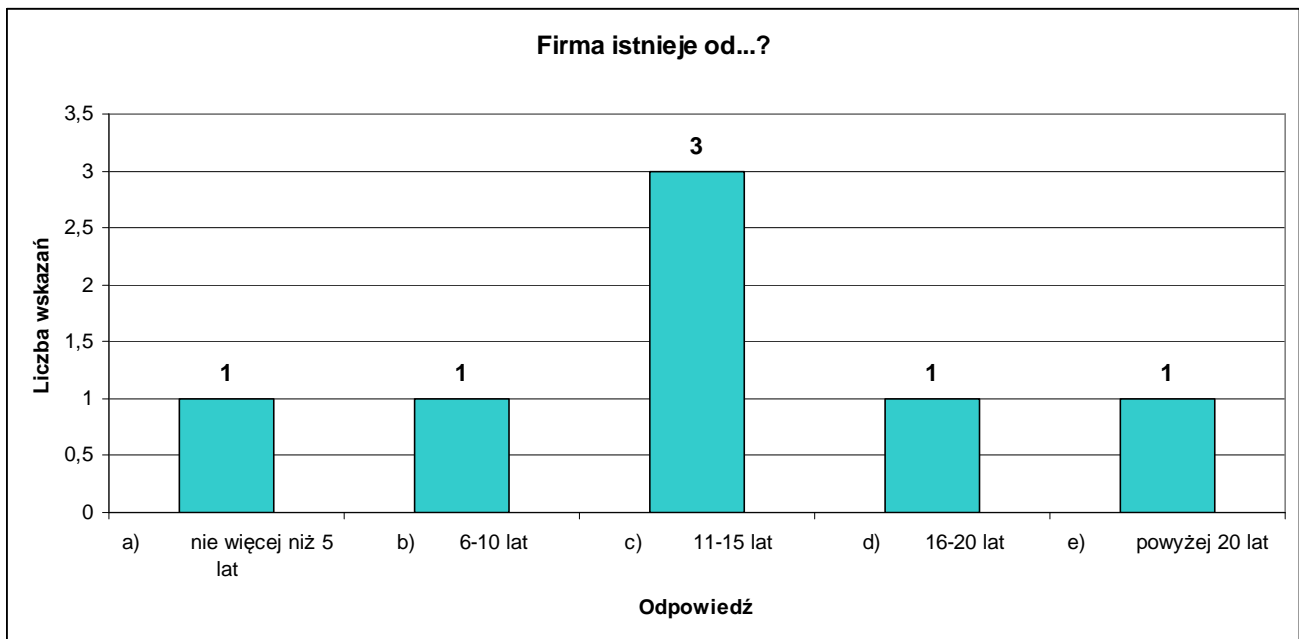


Wiek pracowników odpowiadających na pytania:

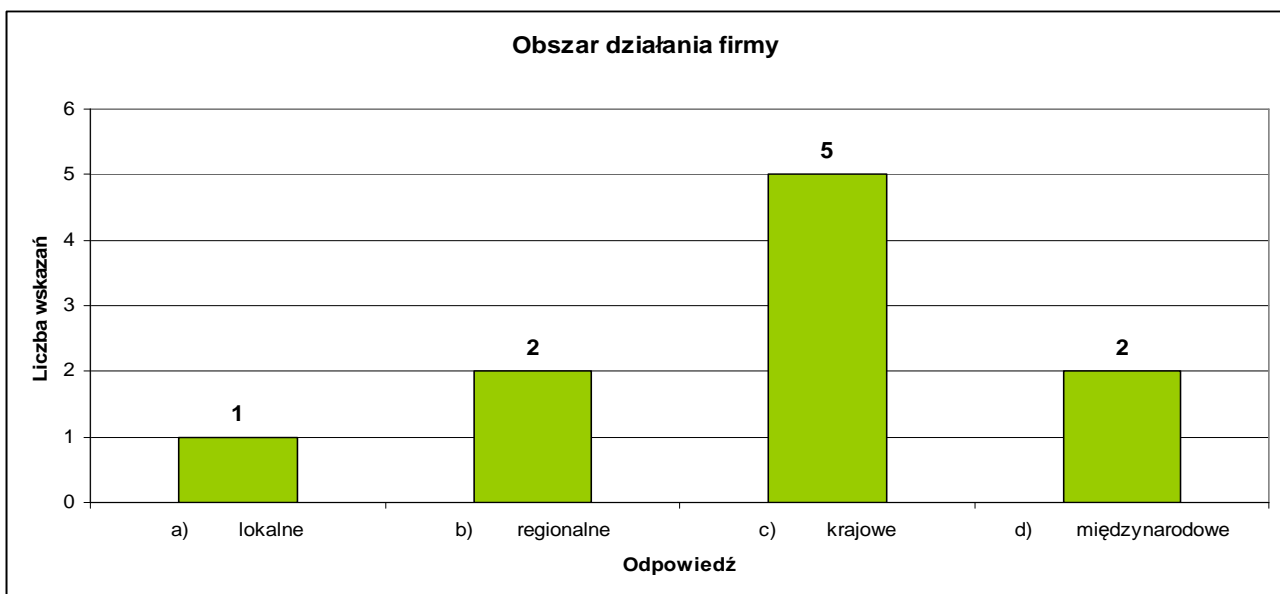


Wielkość firmy:





Badani na pytanie dotyczące ilości osób z wykształceniem wyższym zatrudnionych w Pana(i) firmie odpowiedzieli, iż od 20-95% zatrudnionych posiada wyższe wykształcenie.



4. Wnioski z ankietyzacji

Na prośbę o wzięcie udziału w badaniu odpowiedziało tylko 10 podmiotów gospodarczych, na 250 proszonych o wyrażenie opinii o absolwentach Uczelni.

Oznacza to, że nie został spełniony wymóg uzyskania 30 % zwrotnych odpowiedzi, dlatego badanie zostaje uznane za nieważne.

Ze względu na przyjętą zasadę przeprowadzania badania opinii nie częściej niż co dwa lata, następna ankietyzacja pracodawców została zaplanowana na rok 2013.

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. Wstępną propozycją udoskonalenia działań zmierzających do poprawy efektywności badania jest zmiana sposobu ich rozpowszechniania. Zaproponowano włączenie studentów udających się na praktyki zawodowe w proces ankietyzacji pracodawców. Ich rola ma polegać na dostarczeniu kwestionariuszy ankiet do podmiotów gospodarczych, w których będą odbywali praktyki zawodowe z prośbą o wzięcie udziału w badaniu.

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 Anita Matyjaszczyk
Mgr inż. Justyna Żuk-Błaszyk*

Zatwierdził:

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

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