

e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJ KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2014, nr 1 (53)



M. Pacuska, *Zatrudnialność absolwentów szkół wyższych – przegląd wyników badań losów absolwentów pod kątem zastosowanych wskaźników*, „e-mentor” 2014, nr 1 (53), s. 4–11,
<http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/53/id/1071>.



Zatrudnialność absolwentów szkół wyższych – przegląd wyników badań losów absolwentów pod kątem zastosowanych wskaźników

Maria Pacuska

Zatrudnialność absolwentów od lat jest przedmiotem badań za granicą, w Polsce natomiast większość uczelni rozpoczęła monitorowanie losów absolwentów dopiero po wprowadzeniu wymogu ustawowego z 2011 roku. Jako że jedynie część polskich uczelni udostępnia wyniki swoich badań oraz – co ważniejsze – ze względu na fakt, że są to badania o zróżnicowanej metodologii¹, niezwykle trudne jest wyciągnięcie z przeprowadzonych analiz uogólnionych wniosków. W rezultacie, na co wskazuje przegląd literatury, opracowań dążących do pewnych uogólnień właściwie nie ma². Ponieważ syntezy w tym obszarze byłyby wartościowe zarówno dla przedstawicieli uczelni wyższych oraz kandydatów na studia, jak i dla osób zajmujących się polityką w zakresie szkolnictwa wyższego, niniejszy artykuł jest próbą zapalenia zidentyfikowanej luki. W artykule przedstawiono różne odmiany wskaźników odnoszących się do pomiaru sukcesu absolwentów na rynku pracy. Przeanalizowano też ich ograniczenia oraz użyteczność i wskazano szacunkowe przedziały wartości, które osiągają.

podejmować je oraz utrzymywać, a także rozwijać karierę zawodową – to pojęcie złożone, obejmujące nie tylko cechy danej osoby, jej umiejętności, postawę czy motywację, lecz także inne czynniki zewnętrzne wykraczające poza politykę edukacyjną i szkoleniową, takie jak uregulowania rynku pracy, demografia, struktura gospodarki oraz ogólna sytuacja gospodarcza⁴.

Zatrudnialność absolwentów jest zjawiskiem wieloaspektowym. Samo przejście z uczelni na rynek pracy jest tylko jednym z jego składników, a badania losów absolwentów stanowią najważniejsze, jeśli nie jedyne, źródło informacji dla badaczy zajmujących się tym zjawiskiem⁵. Badania losów absolwentów mają bowiem na celu przede wszystkim prześledzenie, jak absolwenci danej uczelni odnajdują się na rynku pracy, na ile są zatem „zatrudnialni”. Podkreślić jednak należy, że mimo iż zatrudnialność obejmuje różne aspekty, jej kluczowym miernikiem (ilościowym) jest wskaźnik zatrudnienia absolwentów⁶.

Definicje zatrudnialności

Istnieje wiele definicji zatrudnialności (*employability*)³. Zgodnie z Konkluzjami Rady UE z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni, zatrudnialność to: *kombinacja czynników, które pozwalają danej osobie zmierzać w kierunku zatrudnienia,*

Zastosowana metodologia

Analizie poddane zostały ogólnodostępne monitoringi polskich uczelni. W szczególności wzięto pod uwagę te z nich, które już przed reformą (nowelizacją Prawa o szkolnictwie wyższym z 2011 r.) przeprowadzały badania losów absolwentów i udostępniały

¹ Obecnie jednak trwają prace nad nowelizacją ustawy, która zakłada (centralne) badanie losów absolwentów w oparciu o bazy danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które powinno dostarczyć porównywalne dane w zakresie m.in. stopy zatrudnienia czy czasu poszukiwania pierwszej pracy przez absolwentów.

² Dostępne są przeważnie ogólne rozważania na temat metodologii i organizacji badań losów absolwentów bądź wniosków z przeprowadzonych monitoringu na pojedynczych uczelniach.

³ Por. D. Lees Dawn, *Graduate Employability – Literature Review*, LTSN Generic Centre, 2002, <http://qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/leeslitreview.pdf>, [04.07.2013]; S. Cranmer, *Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes*, „Studies in Higher Education” 2006, Vol. 31, No. 2, pp. 169–184; K. Lowden, S. Hall, D. Elliot, J. Lewin, *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*, SCRE Centre and Edge Foundation, University of Glasgow, 2011.

⁴ Konkluzje Rady z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:169:0011:01:PL:HTML>, [10.10.2013].

⁵ Por. M. Lindberg, „At the Frontier of Graduate Surveys” *Assessing participation and employability of graduates with master's degree in nine European countries*, „Higher Education” 2007, Vol. 53, No. 5, pp. 623–644.

⁶ W anglojęzycznych opracowaniach występuje on pod różnorodnymi nazwami: *graduate employability, graduate employment opportunities, employment prospects for graduates, graduate placement success, first destination graduate employment, job placements of graduate students*.

napisane w oparciu o nie raporty⁷. Przeanalizowane zostały również inne dostępne opracowania (w tym zagraniczne⁸) poruszające kwestię zatrudnialności absolwentów. Analiza miała na celu wychwycenie tendencji oraz elementów wspólnych i odmiennych. Tam, gdzie to było możliwe – mimo braków w danych i odmiennych metodologii badań – zaproponowano pewne uogólnione wnioski (szacunki) wynikające z porównań uczelni, wskazano również, na ile omawiane wskaźniki różnicują szkoły wyższe. Przedstawione wyniki mogą stanowić punkt odniesienia dla projektowania badań losów absolwentów w przyszłości, jak i analizy sytuacji absolwentów na rynku pracy.

Wskaźniki zatrudnialności absolwentów

Wskaźnik zatrudnienia

Uznaje się, że odsetek absolwentów, którzy po ukończeniu danej uczelni znajdują (stałą) pracę, jest wartościowym wskaźnikiem tego, na ile uczelnie przygotowują „zatrudnialnych” absolwentów⁹. Wskaźnik zatrudnienia jest zatem wskaźnikiem użyteczności kształcenia – pokazuje bowiem, na ile kompetencje nabywane przez studentów na studiach ułatwiają absolwentom odnalezienie na rynku pracy¹⁰.

Zagraniczne badania wskazują, że stosunkowo mały odsetek absolwentów szkół wyższych w Europie – rzędu 10–20 proc. – napotyka poważne trudności na rynku pracy¹¹. Analizy wyników badań losów absolwentów przeprowadzone na potrzeby tego artykułu wskazują, że w Polsce sytuacja przedstawia się podobnie – odsetek bezrobotnych/biernych zawodowo absolwentów w okresie do sześciu miesięcy od ukończenia studiów mieści się w przedziale 8–23 proc.

Wyniki monitoringu prowadzonych w Wielkiej Brytanii¹² sugerują, że między większością brytyjskich uczelni nie występują istotne różnice w zakresie odsetka pracujących absolwentów. Jedynie 10 proc. najlepszych i 10 proc. najgorszych uczelni osiąga znacząco odmienne wyniki w zakresie wskaźnika zatrud-

nienia. Opierając się na dostępnych danych, można zauważyć, że w istocie prosty wskaźnik zatrudnienia w niewielkim stopniu różnicuje absolwentów uczelni – w przypadku większości szkół wyższych około 80–90 proc. absolwentów stanowią pracujący – zarówno za granicą¹³, jak i w Polsce. By przeprowadzić bardziej pogłębione analizy w celu identyfikacji statystycznych różnic pomiędzy polskimi uczelniami, konieczne byłoby posiadanie w pełni porównywalnych danych (zebranych w oparciu o tę samą metodologię).

Przechodząc do metodologii obliczania wskaźnika zatrudnienia, w wyniku przeprowadzonej na potrzeby artykułu analizy ustalono, że w badaniach losów absolwentów (zarówno polskich, jak i zagranicznych) wyróżnia się przeważnie cztery grupy absolwentów:

- osoby pracujące,
- osoby kontynuujące edukację,
- bezrobotnych (poszukujących pracy) oraz
- biernych zawodowo (niepracujących, nieposzukujących pracy).

W niektórych badaniach można jednak odnaleźć jeszcze inne rozróżnienia, w tym uwzględniające możliwość równoległego wykonywania różnych czynności, np.: pracy i/lub kontynuowania nauki.

W przypadku osób zatrudnionych warto wyróżnić:

- wykonywanie pracy najemnej i/lub prowadzenie własnej działalności¹⁴;
- zatrudnienie w pełnym bądź niepełnym wymiarze godzin;
- zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, określony lub umowy cywilnoprawne.

W Polsce, ze względu na obecny stan prawny wskazane byłoby dodatkowe wyróżnienie umowy o pracę na okres próbny (do trzech miesięcy).

Wartościowe jest również wyróżnienie grupy absolwentów, którzy nie poszukiwali pracy po ukończeniu studiów, bo już pracowali, w odróżnieniu od tych poszukujących pierwszej pracy dopiero po zakończeniu studiów¹⁵.

⁷ Dane udostępnione na stronach Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Politechniki Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki, Politechniki Warszawskiej, Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie, Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu; dla porównania wybrano również jedną uczelnię niepubliczną – Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie – oraz jedną wyższą szkołę zawodową – Państwową Wyższą Szkołę Zawodową w Chełmie, stan na styczeń 2013 roku.

⁸ Przy jednoczesnej świadomości ułomności dostępnych danych, jak i odmienności zagranicznych systemów szkolnictwa wyższego.

⁹ J. Bruwer, *First destination graduate employment as key performance indicator: outcomes assessment perspectives*, Unit for institutional planning and research, Cape Technikon, 1998.

¹⁰ Por. P. Grudowski, K. Lewandowski, *Pojęcie jakości kształcenia i uwarunkowania jej kwantyfikacji w uczelniach wyższych*, „Zarządzanie i Finanse” 2012, nr 3, t. 1, s. 397–406, http://zif.wzr.pl/pim/2012_3_1_29.pdf, [04.07.2013].

¹¹ U. Teichler, *Graduate employment and work in Europe: diverse situations and common perceptions*, „Tertiary Education and Management” 2002, Vol. 8, No. 3, pp. 199–216. Analizą objęto ponad 30 tys. absolwentów z 10 krajów europejskich, po trzy, cztery lata od ukończenia studiów.

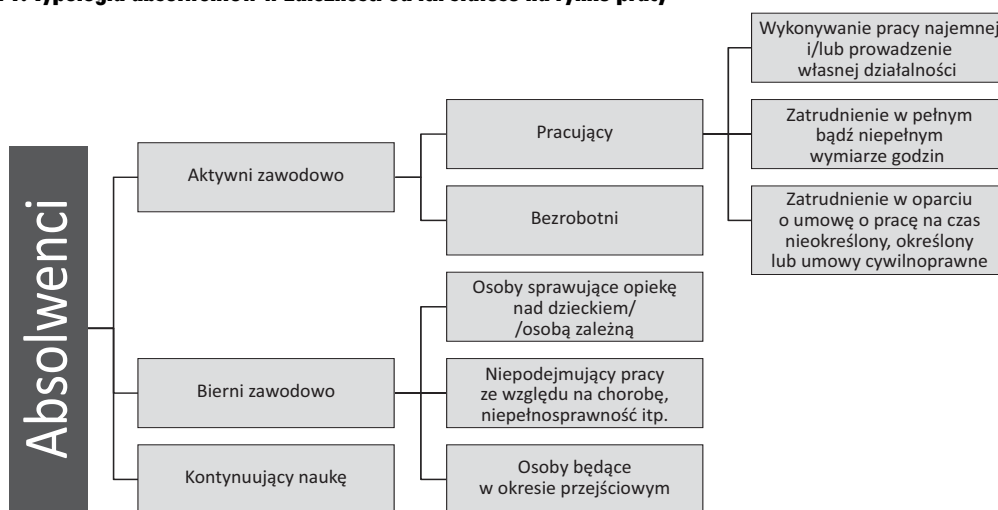
¹² D.D. Dill, M. Soo, *Academic quality, league tables, and public policy: A cross-national analysis of university ranking systems*, „Higher Education” 2005, Vol. 49, No. 4, pp. 495–533.

¹³ U. Teichler, dz.cyt.

¹⁴ Przykładowo na Uniwersytecie Jagiellońskim taka sytuacja łączenia pracy najemnej z pracą na własny rachunek dotyczyła 5 proc. absolwentów.

¹⁵ Takie rozwiązanie jest stosowane m.in. w SGH.

Rysunek 1. Typologia absolwentów w zależności od ich statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne.

W przypadku absolwentów biernych zawodowo w badaniach zidentyfikowano następujące rozróżnienia:

- niepodejmujący zatrudnienia z własnej woli;
- niepodejmujący pracy ze względu na chorobę, niepełnosprawność itp.;
- osoby będące w okresie przejściowym, np. planujące dalsze kształcenie lub wyjazd zarobkowy za granicę, podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej¹⁶, osoby będące w trakcie zmiany pracy¹⁷.

W polskich monitoringach brakuje z reguły odnotowania kategorii „osób sprawujących opiekę nad dzieckiem/osobą zależną”. Jako że może to być kluczowa przyczyna bierności zawodowej, zwłaszcza wśród młodych kobiet, warto taką kategorię wyróżnić¹⁸.

Dodatkowo ciekawy wątek możemy znaleźć w analizach M. Lindberga¹⁹, z których wynika, że badanie losów absolwentów najlepiej sprawdza się w przypadku monitorowania zatrudnienia „standardowych” studentów, czyli osób kończących studia w standardowym czasie (rozumianym jako przeciętny czas trwania studiów, w którego trakcie większość kończy studia)²⁰. Uzyskuje się wtedy porównywalne dane.

Co ciekawe, po przeprowadzeniu takiej standaryzacji definicji absolwenta okazuje się, że w różnych

krajach europejskich w gruncie rzeczy zatrudnienie znajduje zbliżony odsetek absolwentów uczelni. Wykazywane w międzynarodowych badaniach porównawczych różnice w zatrudnialności absolwentów mogą zatem w dużej mierze wynikać z faktu, że w poszczególnych krajach różny odsetek studentów wydłuża sobie czas nauki. Przykładowo w Finlandii i Norwegii odsetek standardowych studentów był niższy niż w innych krajach, co wskazywałoby, że wysoka zatrudnialność absolwentów w tych krajach może być przynajmniej po części wytłumaczona tym, iż osoby mające trudności w wejściu na rynek pracy zamiast wejść do grona osób bezrobotnych, zdecydowały się wydłużyć okres studiów²¹.

Ponadto, analiza dostępnych raportów (dokonana na potrzeby niniejszego artykułu) wskazuje, że występują różnice dotyczące podejmowania zatrudnienia absolwentów po różnych kierunkach²². Osiągana wartość wskaźnika zatrudnienia koreluje także ze stopniem ukończonych studiów (licencjackie/magisterskie: wśród osób z tytułem magistra bezrobotnych jest mniej) oraz pochodzenie społeczne (wskaźnik zatrudnienia wyższy wśród osób pochodzących z rodzin o wyższym statusie materialnym, mających rodziców z wyższym wykształceniem)²³. Zwykle występują również różnice ze względu na

¹⁶ Przykład SGH.

¹⁷ Przykład AGH.

¹⁸ Przykładowo pierwsze badanie losów zawodowych absolwentów Politechniki Krakowskiej po pięciu latach od ukończenia studiów (w populacji kończącej studia w roku 2003) wskazuje, iż bierni zawodowo to 1 proc. badanych, a z nich 21 proc. sprawuje opiekę nad dzieckiem lub członkiem rodziny.

¹⁹ M. Lindberg, dz.cyt.

²⁰ Dla każdej uczelni i kierunku ten czas powinien zostać wyznaczony indywidualnie, w zależności od tego, jaka jest typowa długość trwania studiów I i II stopnia.

²¹ M. Lindberg, dz.cyt.

²² Ze względu na to, że nie wszystkie analizowane uczelnie podają wskaźniki zatrudnienia absolwentów po różnych kierunkach oraz że kierunki te różnią się między sobą, zrezygnowano z próby przedstawienia choćby szacunkowych uogólnień. Potrzebne byłyby twarde dane, chociażby w celu prześledzenia karier absolwentów nauk ścisłych, społecznych i humanistycznych.

²³ D.D. Dill, M. Soo, dz.cyt.

pleć – absolwentki częściej mają niższe zarobki i są bezrobotne²⁴.

Prześledzenie różnic w zatrudnialności absolwentów jest w Polsce utrudnione, gdyż tylko pojedyncze uczelnie prowadzą tego typu badania od kilku lat i udostępniają ich wyniki. Niemniej opierając się na dostępnych danych, można zauważyć, że w przypadku różnych roczników absolwentów osiągane wartości wskaźnika zatrudnienia różnią się, ale jednocześnie różnice te mieszczą się zaledwie w granicach kilku punktów procentowych. Odmienne odsetek zatrudnionych absolwentów w poszczególnych latach warto interpretować, biorąc pod uwagę zmienność sytuacji na rynku pracy. Trzeba bowiem zauważyć, że aktywność zawodowa osób znajdujących się w fazie przejściowej ma co najmniej kilka cech wspólnych, do których należy zaliczyć m.in. dużą wrażliwość zatrudnienia na zmiany warunków makroekonomicznych²⁵. Zatem odmienne wartości wskaźnika zatrudnienia absolwentów różnych roczników mogą być w dużej mierze tłumaczone zmianami na rynku pracy, w szczególności dynamiką ogólnej stopy bezrobocia.

Jako że liczba absolwentów i poziom ich zatrudnienia są często wskaźnikami ewaluacyjnymi branżami pod uwagę przy finansowaniu szkół wyższych, niska zatrudnialność absolwentów, a nawet przedłużanie przez nich okresu studiów mogą zostać uznane za wskaźnik braku efektywności uczelni. Z tego względu warto również uwzględnić wskaźniki zatrudnienia młodych ludzi reprezentujących różne poziomy wykształcenia. Pokazują one bowiem liczbę młodych osób wchodzących na rynek pracy, dzięki czemu umożliwiają umieszczenie przedłużonego przejścia absolwentów na ten rynek w szerszej perspektywie – ogółu młodych ludzi. Bowiem mimo „szumu medialnego” wokół bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych (m.in. slogany, że rzekomo uczelnie wyższe „kształcą bezrobotnych”), bezrobocie wśród osób młodych z niższym wykształceniem jest znacznie większe. Wyniki badań Bilansu Kapitału Ludzkiego²⁶ wskazują, że stopa bezrobocia wśród absolwentów uczelni wyniosła 14 proc., wśród osób z wykształceniem średnim 31 proc., a z wykształceniem poniżej średniego – aż 45 procent.

Podsumowując, wskaźnik zatrudnienia absolwentów jest podstawowym wskaźnikiem zatrudnialności. Niesie on większą wartość informacyjną, gdy uwzględnia większą różnorodność odpowiedzi w kafeterii. Przy pewnej standaryzacji definicji absolwenta (objęcie badaniami absolwentów, którzy ukończyli studia w standardowym czasie) stanowi użyteczne kryterium porównań uczelni, jak i całych systemów szkolnictwa wyższego w różnych krajach, w szczególności w zakresie użyteczności kształcenia na potrzeby rynku pracy.

Wskaźnik średniego czasu poszukiwania pracy

Na podstawie dokonanego na potrzeby niniejszego artykułu przeglądu wyników monitoringów można stwierdzić, iż wskaźnikiem, który – w odróżnieniu od prostego wskaźnika zatrudnienia – w większym stopniu różnicuje zarówno całe kraje, jak i uczelnie, jest średni czas poszukiwania pracy przez absolwentów mierzony liczbą miesięcy, które upłynęły od ukończenia studiów do znalezienia przez absolwenta zatrudnienia²⁷.

Przegląd wyników w tym zakresie w krajach europejskich wskazuje, że średni czas wchodzenia absolwentów uczelni na rynek pracy wynosi od 2,1 (Islandia) do 12,2 miesiąca (Grecja), w przypadku Polski – 3,6 (Eurostat, 2009). Na różnice wskazują również przeanalizowane na potrzeby artykułu dostępne dane pochodzące z polskich uczelni (zebrane jednak według różnych metodologii i obejmujące różne roczniki, więc nie w pełni porównywalne)²⁸.

Warto zatem wykorzystywać ten wskaźnik do porównywania uczelni, pokazuje bowiem, których absolwentów najchętniej (w pierwszej kolejności) zatrudniają pracodawcy; można wnioskować, iż to na nich jest największe zapotrzebowanie na rynku pracy.

Warto również zwrócić uwagę na to, iż zarówno czas, jak i sposoby poszukiwania pracy mogą stać się także jednym z mierników sprawności funkcjonowania instytucji rynku pracy²⁹, w tym uczelnianych biur karier.

²⁴ Por. J. Żyra (red.), *Analiza losów zawodowych absolwentów. Narzędzia i metody w krajach UE i Polsce*, Wydawnictwo PK, 2007. Może to wskazywać na nierówności na rynku pracy, problem ten wykracza jednak poza ramy niniejszego artykułu.

²⁵ D. Lees, dz.cyt.; S. Białowąs, D. Buttler, T. Klimanek, K. Szwarz, *Monitorowanie losów absolwentów. Zarys metodologii i metodyki badania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2012, nr 3 (25), s. 115–130.

²⁶ J. Górniak (red.), *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*, PARP, UJ, 2012, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425220954/Raport2012_e.pdf, [18.12.2013].

²⁷ W przypadku części uczelni wskaźnik miesięcy wynosi zero dla tych absolwentów, którzy już na wyjściu z uczelni byli zatrudnieni.

²⁸ UJ, rocznik 2008/2009: 15 proc. ankietowanych znalazło pracę w ciągu pierwszego miesiąca, w okresie do trzech miesięcy po egzaminie ponad jedna trzecia respondentów pracowała (35 procent). Uwzględniając zarówno osoby kontynuujące pracę z okresu studiów, jak i te, które znalazły ją po egzaminie, ogółem 72 proc. absolwentów podjęło zatrudnienie w okresie do trzech miesięcy od złożenia egzaminu magisterskiego. SGH, 2011: 65 proc. badanych, którzy zaczęli szukać pracy po ukończeniu studiów, znalazło ją w ciągu miesiąca, kolejne 21 proc. – w ciągu następnych dwóch miesięcy, a w ciągu pół roku znaleźli ją wszyscy. AGH, 2008: 64 proc. znalazło pracę w okresie krótszym niż 1 miesiąc od ukończenia, 13 proc. w ciągu 1–2 miesięcy, 11 proc. w ciągu 2–3 miesięcy, 9 proc. w okresie dłuższym niż 3 miesiące, 3 proc. – brak danych.

²⁹ V. Shevchuk, *Badanie losów zawodowych absolwentów uczelni technicznych w świetle teorii ekonomii*, [w:] J. Żyra (red.), *Analiza losów zawodowych absolwentów. Narzędzia i metody w krajach UE i Polsce*, Wydawnictwo PK 2007.

Wskaźnik adekwatności zatrudnienia do wykształcenia

Oprócz samego znalezienia przez absolwenta zatrudnienia, w badaniach dotyczących sytuacji absolwentów na rynku pracy brana jest pod uwagę również kwestia adekwatności zatrudnienia do zdobytego przez nich wykształcenia. Należy bowiem zwrócić uwagę, że nawet jeśli absolwenci znajdują zatrudnienie, to niekoniecznie na stanowiskach i w zawodach wymagających posiadania wykształcenia wyższego lub pozwalających na wykorzystanie w pracy zdobytych na studiach kompetencji.

Generalnie związek wykształcenia z zatrudnieniem jest badany na dwa sposoby:

- poprzez „twarde” dane – analizę zajmowanych przez absolwentów stanowisk/wykonywanych zawodów, wraz z określeniem, do wykonywania których z nich wskazane jest wyższe wykształcenie;
- subiektywnie – poprzez pytanie samych absolwentów, na ile ich zdaniem wykonywana przez nich praca odpowiada ukończonemu przez nich kierunkowi studiów.

Pierwszy sposób gwarantuje większą porównywalność wyników – według jednolitych, ustalonych w sposób ekspercki kryteriów zostają wyznaczone stanowiska i zawody, do których wykonywania wskazane jest posiadanie wyższego wykształcenia. Drugi sposób krytykowany jest ze względu na jego subiektywizm (wyniki są uwarunkowane sposobem sformułowania pytania przez badacza³⁰). Jednakże, jak wynika z przeglądu monitoringów dokonanego przez autorkę, w badaniach polskich uczelni – niezależnie

od sposobu zadania pytania – te odsetki wydają się zbliżone: około 80–90 proc. absolwentów ocenia pozytywnie zgodność pracy ze zdobytym wykształceniem³¹. Podobnie z porównań krajów europejskich wynika, że około 80 proc. absolwentów cztery lata po ukończeniu studiów twierdzi, iż były one przydatne z punktu widzenia obecnie wykonywanej pracy³².

W ramach oceny adekwatności pracy do wykształcenia dokonywanej przez samych absolwentów, w wyniku analizy dostępnych raportów z badań losów absolwentów polskich uczelni wyróżniono inne podobne wskaźniki: ocenę stopnia wykorzystywania w pracy wiedzy nabytej na studiach³³, ocenę kompetencji³⁴ oraz ocenę satysfakcji (zadowolenia z ukończenia studiów na danym kierunku/uczelni)³⁵. Wyniki takich badań powinny być szczególnie wartościowe dla przedstawicieli uczelni – wskazują bowiem ewentualne obszary wymagające poprawy.

Cennym uzupełnieniem badań bazujących na samoocenie absolwentów byłaby dokonywana przez pracodawców ocena kompetencji zatrudnionych przez nich absolwentów, jednak takie badania są stosunkowo rzadko przeprowadzane, prawdopodobnie głównie ze względu na koszty³⁶.

Wskaźnik wysokości wynagrodzenia

Z badań zagranicznych³⁷ wynika, że nie ma prostej zależności między rodzajem ukończonej uczelni a wysokością dochodów osiąganych przez ich absolwentów. Jedynie w przypadku uczelni stosujących największą selekcję w zakresie przyjmowania studentów zidentyfikowano dodatni związek z wysokością zarobków. Co więcej, związek ten zależy w znacznym

³⁰ U. Teichler, dz.cyt.

³¹ W zależności od uczelni pytania miały różne brzmienie, m.in.: w SGH badano odsetek absolwentów, którzy wykonują pracę – w ich opinii – zdecydowanie zgodną lub raczej zgodną z ukończonym kierunkiem studiów; w AGH – pracę zgodną z wykształceniem, na Politechnice Krakowskiej pyrano o zgodność wykonywanej pracy z uzyskanym w toku studiów wykształceniem i o studia kierunkowe jako ważne kryterium decydujące o zatrudnieniu; w WSliZ badano odsetek absolwentów oceniających przygotowanie podczas studiów do pracy zawodowej jako dobre, bardzo dobre i celujące.

³² U. Teichler, dz.cyt.

³³ Np. AGH – odsetek absolwentów wykorzystujących wiedzę nabytą na studiach w obecnej pracy.

³⁴ Przykład SGH – rozbudowany blok pytań dotyczących oceny kompetencji, zawierający *de facto* dwie oceny: ocenę poziomu przygotowania po ukończeniu studiów i ocenę wymagań wykonywanej pracy. Z założenia zestawienie tych dwóch ocen miało pokazać dostosowanie lub brak dostosowania składowych kompetencji do potrzeb rynku. Poza tym różnice w ocenach poszczególnych składowych kompetencji wskazywały mocne i słabe strony procesu kształcenia – programu i sposobu jego realizacji.

³⁵ Pośrednim wskaźnikiem ukazującym poziom zadowolenia z ukończonych studiów jest wskaźnik odsetka absolwentów, którzy ponownie wybrałoby studia na tym samym wydziale (przykład Politechniki Warszawskiej).

³⁶ Takie badania bywają zlecane przez wojewódzkie urzędy pracy (z reguły jako współfinansowane ze środków unijnych w ramach Regionalnych Obserwatoriów Rynku Pracy), agencje zatrudnienia (np. Manpower); zdarza się, że zlecają je również uczelnie. Przykładowe, ciekawe badania tego typu zostały przeprowadzone w województwie kujawsko-pomorskim – np. dla WUP w Toruniu (*Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem, w województwie kujawsko-pomorskim do roku 2020*, http://wup.torun.pl/wp-content/uploads/2012/12/RP_20130902_AGROTEC_raport_koncowy1.pdf, [10.10.2013]) czy realizowane na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu (*Zapotrzebowanie pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego na tzw. kompetencje miękkie absolwentów kierunków ścisłych*, <https://www.biurokarier.umk.pl/badania-pracodawcow>, [15.12.2013]). Badanie kompetencji i kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców u absolwentów szkół wyższych zostało przeprowadzone również m.in. przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, por. A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gąsior, S. Macioł, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor” 2012, nr 4 (46), s. 4–17, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/46/id/946>, [19.12.2013].

³⁷ D.D. Dill, M. Soo, dz.cyt., M. Clarke, *The Impact of Higher Education Rankings on Student Access, Choice, and Opportunity*, „Higher Education in Europe” 2007, Vol. 32, No. 1, s. 59–70.

stopniu od kierunku studiów, który jednakże często nie jest kontrolowany w badaniach losów absolwentów, a powinien być, gdyż uczelnie stosujące obniżone kryteria selekcji (lub niestosujące ich wcale) oferują z reguły kierunki kształcenia o mniejszym potencjale w zakresie wysokości wynagrodzeń. W przypadku gdy kontrolowana jest charakterystyka studentów zgłaszających się do poszczególnych szkół wyższych (pochodzenie społeczne, dotychczasowe osiągnięcia, a także poziom ich ambicji), pozytywny związek między uczelniami stosującymi wymagające kryteria selekcji a wysokością zarobków absolwentów przestaje być widoczny³⁸.

Ponadto występuje zależność między osiąganymi przez absolwentów dochodami a pozycją zajmowaną przez uczelnie w rankingach. Jak zauważa M. Clarke³⁹, im wyższa pozycja rankingowa szkoły, tym łatwiej absolwentowi dostać pracę, w tym pracę na wyższych stanowiskach. Uważa się, że w dobie globalizacji zatrudnialność będzie w coraz większym stopniu zależała od światowego prestiżu i pozycji rankingowej uczelni, która wystawiła dyplom absolwentowi.

Poza pozycją uczelni na wysokość zarobków – podobnie jak na wskaźnik zatrudnienia – wpływa również sytuacja na rynku pracy oraz zapotrzebowanie na specjalistów po danym kierunku.

W Polsce nieliczne badania losów absolwentów zawierają pytania o ich wynagrodzenia, niemniej wnioski z analizy dostępnych danych przeprowadzonej przez autorkę sugerują, iż mogą występować znaczne różnice między absolwentami poszczególnych uczelni w tym zakresie.

Wskaźnik zatrudnienia absolwentów w dłuższej perspektywie czasowej (*long term employability*)

Przeгляд wyników monitoringów karier absolwentów po kilku latach od ukończenia przez nich studiów wskazuje, że z jednej strony wskaźnik ten w gruncie rzeczy mało różnicuje kraje i uczelnie, a z drugiej odsetek zatrudnionych z czasem wzrasta – w miarę jak mają oni więcej czasu na poszukiwanie (satisfakcjonującej) pracy i gromadzenie doświadczenia zawodowego. Według badania CHEERS⁴⁰ w 10 objętych nim krajach europejskich cztery lata od ukończenia studiów sześciami na siedmiu absolwentów studiów (86 proc.) było aktywnych zawodowo⁴¹, wśród nich wskaźnik bezrobocia nie przekroczył 4 procent.

Nieliczne uczelnie polskie zdążyły już przeprowadzić badania losów absolwentów po trzech latach od

ukończenia studiów. Z dostępnych danych wynika, że w dłuższej perspektywie odsetek zatrudnionych absolwentów jest wyższy niż zaraz po ukończeniu studiów, przykładowo: wśród absolwentów SGH, którzy co najmniej trzy lata przed badaniami ukończyli studia, prawie 92 proc. badanych wskazało, że pracuje⁴², podobnie było na AGH⁴³.

Warto ponadto zwrócić uwagę, iż prowadzenie badań absolwentów w okresie kilku lat po ukończeniu przez nich studiów przynosi również wartościowe informacje na temat ich doświadczeń zawodowych (kilkuletnich), wzrastają także możliwości oceny przydatności odbytych studiów (nabytych kompetencji) na rynku pracy⁴⁴. Należy zatem pozytywnie ocenić nałożony na polskie uczelnie – w wyniku nowelizacji ustawy – obowiązek badań absolwentów po trzech i pięciu latach po ukończeniu studiów.

Podsumowanie

Na potrzeby niniejszego opracowania przeprowadzono analizę badań losów absolwentów na polskich uczelniach i powstałych w oparciu o nie opracowań. Do analiz włączono także badania zagraniczne. Celem artykułu było przedstawienie różnych wskaźników odnoszących się do pomiaru sukcesu absolwentów na rynku pracy, wraz z ich ograniczeniami oraz określeniem stopnia użyteczności w zakresie dokonywania porównań między pojedynczymi uczelniami, jak i całymi systemami szkolnictwa wyższego.

Wskaźnik zatrudnienia absolwentów jest podstawowym wskaźnikiem określającym sytuację absolwentów danej uczelni na rynku pracy. Zważywszy, że wskaźnik zatrudnienia jest uwarunkowany w znacznym stopniu sytuacją ekonomiczną w momencie poszukiwania pracy przez absolwentów, pożądane jest uwzględnianie w analizie czynnika koniunktury.

Do innych użytecznych wskaźników odnajdywania się absolwentów na rynku pracy zaliczyć należy: wskaźnik adekwatności zatrudnienia do wykształcenia (określenie stopnia zgodności podjętej pracy zawodowej z ukończonym kierunkiem studiów), ocenę wykorzystywania w pracy wiedzy i kompetencji nabytych oraz rozwijanych w toku studiów, a także ocenę deficytu kompetencji na stanowisku (obszary tzw. „luki kompetencyjnej”).

Oprócz samego faktu zatrudnienia warto brać pod uwagę także jakość miejsca pracy: warunki zatrudnienia oraz wynagrodzenie. W porównaniach

³⁸ D.D. Dill, M. Soo, dz.cyt.

³⁹ M. Clarke, dz.cyt.

⁴⁰ Badanie CHEERS (*Careers after Higher Education – a European Research Survey*) objęło następujące kraje europejskie: Austrię, Czechy, Finlandię, Francję, Niemcy, Włochy, Holandię, Norwegię, Hiszpanię, Szwecję i Wielką Brytanię. Por. U. Teichler, dz.cyt.

⁴¹ Pośród pozostałych 14 proc. część absolwentów kontynuuje naukę na poziomie akademickim, część na zawodowym, część zajmuje się opieką nad dziećmi.

⁴² Jeśli chodzi o pozostałe 8 proc. wśród 13 osób niepracujących: cztery osoby poszukiwały pracy, pięć uczyło się, trzy były na urlopie wychowawczym, a jedna osoba nie pracowała z innych przyczyn; dane za rok 2011.

⁴³ 89 proc. zatrudnieni, 3 proc. prowadzący działalność gospodarczą; dane za rok 2008.

⁴⁴ Por. J. Bruwer, dz.cyt.

międzyuczelnianych warto uwzględnić długość czasu poszukiwania pracy przez absolwentów danej uczelni, wstępne analizy wskazują bowiem, iż wskaźnik ten w znacznym stopniu różnicuje uczelnie.

Wreszcie istotne jest badanie zatrudnienia absolwentów w kilkuletniej perspektywie czasowej (*long-term employability*), przy uwzględnieniu przebiegu ich kariery zawodowej, zarobków, a także oceny nabytych kompetencji. Okres sześciu miesięcy po ukończeniu studiów jest oceniany jako zbyt krótki dla określenia wpływu studiów na sytuację zawodową. Po kilku latach od ukończenia studiów wyniki w tym zakresie mogą być znacznie bardziej wiarygodne, a ocena absolwentów w zakresie adekwatności kształcenia do potrzeb rynku pracy – w odniesieniu do ich kilkuletnich doświadczeń zawodowych – bardziej wartościowa.

Na koniec warto zauważyć, iż wskaźniki zatrudnialności absolwentów są coraz częściej stosowane i to nie tylko w badaniach losów absolwentów. Nierzadko zatrudnialność jest uwzględniana w rankingach uczelni, np. w QS World University Rankings⁴⁵, czy w – będącym w trakcie tworzenia – U-Multiranku⁴⁶, a w Polsce m.in. w rankingu „Perspektyw” i „Rzeczpospolitej”⁴⁷, a także „Newsweeka”⁴⁸. Wyniki w zakresie zatrudnialności absolwentów poszczególnych uczelni, uzyskane zgodnie z ujednoczoną metodologią, mogą służyć porównaniom pomiędzy uczelniami oraz do wewnętrznych procesów podwyższania jakości kształcenia, mogą także stanowić użyteczne źródło informacji dla kandydatów na studia.

Bibliografia

Badania losów zawodowych absolwentów Politechniki Krakowskiej, http://www.iesif.pk.edu.pl/attachments/018_Badania%20los%C3%B3w%20zawodowych%20absolwent%C3%B3w.pdf.

S. Białowąs, D. Buttler, T. Klimanek, K. Szwarz, *Monitorowanie losów absolwentów. Zarys metodologii i metodyki badania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2012, nr 3 (25), s. 115–130.

A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gąsior, S. Macioł, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor” 2012, nr 4 (46), s. 4–17, <http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/46/id/946>.

J. Bruwer, *First destination graduate employment as key performance indicator: outcomes assessment perspectives*, Unit for institutional planning and research, Cape Technikon, 1998.

M. Clarke, *The Impact of Higher Education Rankings on Student Access, Choice, and Opportunity*, „Higher Education in Europe” 2007, Vol. 32, No 1, pp. 59–70.

S. Cranmer, *Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes*, „Studies in Higher Education” 2006, Vol. 31, No. 2, pp. 169–184.

M. Cwiągalska, P. Hojda, M. Ostrowska-Zakrzewska, *Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego, rocznik 2008/2009. Raport z badań*, Biuro karier UJ, Kraków 2010.

D.D. Dill, M. Soo, *Academic quality, league tables, and public policy: A cross-national analysis of university ranking systems*, „Higher Education” 2005, Vol. 49, No. 4, pp. 495–533.

P. Grudowski, K. Lewandowski, *Pojęcie jakości kształcenia i uwarunkowania jej kwantyfikacji w uczelniach wyższych*, „Zarządzanie i Finanse” 2012, nr 3, t. I, s. 397–406, http://zif.wzr.pl/pim/2012_3_1_29.pdf.

J. Górniak (red.), *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*, PARP, UJ, 2012, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425220954/Raport2012_e.pdf.

A. Izdebski, M. Jasiński, T. Zając, J. Konieczna-Sałamatin, *Raport z trzeciej edycji studenckiej Ogólnouniwersyteckiej Ankiety Oceniającej Jakość Kształcenia na UW*, Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW, Warszawa 2010.

A. Izdebski, M. Jasiński, T. Zając, J. Konieczna-Sałamatin, *Raport z drugiej edycji studenckiej Ogólnouniwersyteckiej Ankiety Oceniającej Jakość Kształcenia na UW*, Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW, Warszawa 2009.

B. Jancewicz, *Pilotażowe Badanie Absolwentów UW*, Prezentacja, Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia.

Konkluzje Rady z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:169:0011:01:PL:HTML>.

D. Lees Dawn, *Graduate Employability – Literature Review*, LTSN Generic Centre 2002, <http://qualityresearchinternational.com/eseectools/eseectpubs/leeslitreview.pdf>.

Losy zawodowe absolwentów Akademii Górniczo-Hutniczej. Rocznik 2008, Centrum Karier, Ośrodek Monitorowania Kadry Zawodowej, Akademia Górniczo-Hutnicza im. St. Staszica w Krakowie, http://ekspertbolonscy.org.pl/sites/ekspertbolonscy.org.pl/files/GSliwinka_losy_absolwentow_110210.pdf.

M. Lindberg, „At the Frontier of Graduate Surveys” *Assessing participation and employability of graduates with master's*

⁴⁵ W rankingu zatrudnialność jest jednym z kluczowych kryteriów, służącym międzynarodowym porównaniom uczelni; w badaniu ankietowym pracodawcy proszeni są o wskazanie do 10 krajowych i do 30 międzynarodowych uczelni, które postrzegają jako najlepsze, biorąc pod uwagę umiejętności absolwentów. Są również proszeni o wskazanie preferencji dotyczących kierunków studiów.

⁴⁶ Ranking finansowany ze środków Unii Europejskiej, wielowymiarowy – uwzględniający różnorodne zadania uczelni, takie jak edukacja, prowadzenie badań, działania na rzecz umiędzynarodowienia, społeczności lokalnej i właśnie zatrudnialności absolwentów. Pierwsze zestawienia rankingowe będą dostępne na początku 2014 roku.

⁴⁷ Badanie preferencji pracodawców na podstawie: liczby pracodawców, którzy preferują uczelnię i zatrudniają jej absolwentów lub planują ich zatrudnić, a także liczby pracodawców, którzy deklarują preferowanie uczelni, ale nie zatrudniają jej absolwentów, a nawet nie planują ich zatrudnić. Identyfikacja związku między opiniami pracodawców a rzeczywistymi strukturami zatrudnienia w danej firmie ma umożliwić zweryfikowanie deklaracji pracodawców.

⁴⁸ Zestawienie uczelni według liczby absolwentów zatrudnionych w 900 największych firmach i instytucjach – na stanowisku co najmniej specjalisty.

Zatrudnialność absolwentów szkół wyższych...

degree in nine European countries, „Higher Education” 2007, Vol. 53, No. 5, pp. 623–644.

Losy zawodowe absolwentów AGH 2008 po trzech latach od ukończenia studiów, Centrum Karier, Ośrodek Monitorowania Kadry Zawodowej, Kraków 2012.

Losy zawodowe absolwentów WSliZ, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2006.

K. Lowden, S. Hall, D. Elliot, J. Lewin, *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*, SCRE Centre and Edge Foundation, University of Glasgow 2011.

S. Macioł, B. Minkiewicz, E. Moskalewicz-Ziółkowska, *Monitorowanie losów absolwentów SGH*, „e-mentor” 2013, nr 3 (50), s. 23–36, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/50/id/1019>.

S. Macioł, B. Minkiewicz, E. Moskalewicz-Ziółkowska, *System monitorowania losów absolwentów SGH, III etap*, nr 89/E/10/11, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2011.

Monitoring edukacyjno-zawodowy absolwentów studiów I stopnia Akademii Górniczo-Hutniczej. Rocznik 2011, prezentacja, Centrum Karier, Ośrodek Monitorowania Kadry Zawodowej, Kraków, <http://www.ck.agh.edu.pl/omkz/1st2011.pdf>.

Monitoring Karier Zawodowych Absolwentów Politechniki Warszawskiej 2012 – podsumowanie badania pilotażowego, www.pw.edu.pl/content/download/135/523/file/Badanie.pdf.

A. Podgórski, *Raport z badania „Zapotrzebowanie pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego na tzw. kompetencje miękkie absolwentów kierunków ścisłych”*. Informator 2010, Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK, Toruń 2010.

A. Podgórski, *Raport z badania „Zapotrzebowanie pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego na tzw. kompetencje miękkie absolwentów kierunków ścisłych – Edycja II”*. Informator 2011, Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK, Toruń 2011.

Pogłębiona analiza problemu, projekt „System monitoringu losów absolwentów”. *Raport z badań*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie, Chełm 2012.

Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem, w województwie kujawsko-pomorskim do roku 2020, Agrotec Polska, IBS, Warszawa 2013, http://wup.torun.pl/wp-content/uploads/2012/12/RP_20130902_AGROTEC_raport_koncowy1.pdf.

[pl/wp-content/uploads/2012/12/RP_20130902_AGROTEC_raport_koncowy1.pdf](http://wup.torun.pl/wp-content/uploads/2012/12/RP_20130902_AGROTEC_raport_koncowy1.pdf).

Raport z pierwszej edycji studenckiej Ogólnouniwersyteckiej Ankiety Oceniającej Jakość Kształcenia na UW, Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia na UW, Warszawa 2008.

A. Szymańska, *Sylwetki i ścieżki karier zawodowych absolwentów wydziału fizyki, astronomii i informatyki stosowanej UMK*, Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK, Toruń 2011.

A. Szymańska, *Sylwetki i ścieżki karier zawodowych absolwentów wydziału matematyki i informatyki UMK*, Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK, Toruń 2011.

Wyniki badań losów zawodowych absolwentów studiów stacjonarnych magisterskich 2011, Centrum Karier, Ośrodek Monitorowania Kadry Zawodowej, Kraków 2012.

Wyniki badań losów zawodowych absolwentów studiów stacjonarnych magisterskich 2012, Centrum Karier, Ośrodek Monitorowania Kadry Zawodowej, Kraków 2013.

U. Teichler, *Graduate employment and work in Europe: diverse situations and common perceptions*, „Tertiary Education and Management” 2002, Vol. 8, No. 3, pp. 199–216.

V. Shevchuk, *Badanie losów zawodowych absolwentów uczelni technicznych w świetle teorii ekonomii*, [w:] J. Żyra (red.), *Analiza losów zawodowych absolwentów. Narzędzia i metody w krajach UE i Polsce*, Wydawnictwo PK, Kraków 2007.

U. Sztandar-Sztanderska, B. Minkiewicz, M. Bąba, *Absolwent na rynku pracy*, „Forum Akademickie” 2005, http://forumakad.pl/archiwum/2005/06/14-za-absolwent_na_ryнку_pracy.htm.

Wyniki Badania Losów Absolwentów UMK rocznika 2009, Biuro Karier Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, <https://www.biurokarier.umk.pl/wyniki-badania-losow-absolwentow-2009>.

J. Żyra, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Badanie losów zawodowych absolwentów Politechniki Krakowskiej, narzędzia badawcze, metodologia i wyniki badania pilotażowego rocznika 2005/06*, Wydawnictwo PK, Kraków 2007.

J. Żyra (red.), *Analiza losów zawodowych absolwentów. Narzędzia i metody w krajach UE i Polsce*, Wydawnictwo PK, Kraków 2007.

Employability of university graduates – overview of indicators used in the graduate surveys

Employability of university graduates has been the subject of study abroad for many years. In Poland, in contrast, most of the higher education institutions (HEIs) started monitoring graduates only as a result of the statutory requirement in 2011. So far, the number of cross-cutting research taking into account the total of results of graduates studies of various Polish universities is scarce. Since some generalizations in this area would be valuable for representatives of HEIs, higher education policy makers and also for prospective students, this article is an attempt to fill this gap.

The objective of this paper is to present various types of indicators measuring labour market success of graduates, with an analysis of their limitations and usability in terms of comparing universities, as well as entire higher education systems. The article presents the results of the analysis of the reports of graduate surveys at Polish universities. For the purpose of comparison, foreign research concerning graduate employability were also examined.

Study indicated that employment rate is a key indicator of graduate employability, it may be enriched with indicators of quality of the workplace (conditions of employment and remuneration). Other useful indicators of labour market success of graduates: the average lengths of job search and links between major and subsequent employment (qualification mismatches). Finally, it is important to study graduate long-term employability. Few years after graduation the measurement of the graduates career path will be more reliable and their self-evaluation – thanks to several years of professional experience – will be more valuable.

Autorka jest doktorantką w Instytucie Studiów Społecznych im. Profesora Roberta B. Zajonca na Uniwersytecie Warszawskim. Pracuje w firmie badawczej Agrotec Polska sp. z o.o. oraz w Fundacji Rektorów Polskich. Specjalizuje się w ewaluacji polityk publicznych oraz w badaniach nad szkolnictwem wyższym. Brała udział w kilkunastu projektach badawczych, jest autorką i współautorką licznych raportów ewaluacyjnych oraz publikacji.