

## RAPORT

### dotyczący zapotrzebowania na absolwentów uczelni technicznych na podstawie badań przeprowadzonych w listopadzie 2015 r.

Niniejszy raport przygotowano na podstawie badań empirycznych przeprowadzonych przez pracowników Biura Karier Politechniki Lubelskiej metodą ankiety z wykorzystaniem kwestionariusza. Badania przeprowadzone zostały w oparciu o specjalnie skonstruowany kwestionariusz ankiety.

#### 1. Metodologia badań

Ankieta składała się z części merytorycznej oraz metryczki, zawierającej informacje dotyczące reprezentowanego przedsiębiorstwa, tj. nazwę firmy, branżę prowadzonej działalności, liczbę zatrudnionych pracowników (wielkość przedsiębiorstwa), zasięg prowadzonej działalności gospodarczej oraz kontakt. W części merytorycznej ankiety znajdowały się pytania dotyczące formy współpracy z uczelnią, rekrutacji specjalistów i perspektyw ich zatrudniania w przedsiębiorstwie, opinie dotyczące studentów lub absolwentów Politechniki Lubelskiej, wymaganego profilu kompetencyjnego oraz pożądanych predyspozycji kandydatów do pracy.

Do potrzeb raportu zastosowano następującą metodykę obliczania wyników badań: Dane ilościowe pozyskane ze zgromadzonego materiału empirycznego zostały wprowadzone do bazy danych założonej w tym celu w arkuszu kalkulacyjnym Excel. Zostały one następnie poddane wyliczeniom statystycznym z wykorzystaniem metod i technik, na zastosowanie których pozwalał charakter uwzględnionych w badaniu zmiennych.

Badania przeprowadzono podczas targów pracy „Inżynier na rynku pracy” organizowanych przez Biuro Karier PL oraz targów „Energetics” w listopadzie 2015 r.

#### 2. Struktura respondentów

Ankiety wypełniły 43 przedsiębiorstwa oraz instytucje rynku pracy. Firmy reprezentowały różne branże i rejony kraju. Responsywność w badaniu ocenić można na poziomie 43 %<sup>1</sup>. Przeważały firmy o zasięgu międzynarodowym (23 wskazania) oraz firmy z branży produkcyjnej, elektrotechniki, IT oraz motoryzacji. Pozostałe działały na rynku ogólnopolskim (8) oraz lokalnie (1). Siedem firm nie określiło swojego obszaru funkcjonowania. Ilościowo branże możemy przedstawić następująco:

- Produkcja (Automotive, Lotnictwo) – 12 (28 %)
- Elektrotechnika, automatyka, energetyka - 8 (19 %)
- IT – 7 przedsiębiorstw (16 %)
- Pośrednictwo pracy dla inżynierów – 5 (11 %)
- Edukacja (w tym szkolenia techniczne) – 1 (2 %)
- Budownictwo/Instalacje sanitarne – 2 (5 %)
- Finanse – 1 (2 %)
- FMCG – 2 (5 %)
- Transport i Spedycja - 1 (2 %)
- Inne (praca dodatkowa) - 2 (5 %)
- 2 firmy (5%) wypełniły ankietę anonimowo, nie podając danych metryczkowych.

---

<sup>1</sup> Ankiety przekazano pracodawcom podczas targów pracy oraz targów „Energetics” uzyskując odpowiedzi od 43% przedsiębiorstw, które poproszono o udział w badaniu. W przypadku badań pracodawców, najlepsze efekty przynoszą spotkania bezpośrednie, ponieważ nie otrzymano zwrotu ankiet wysłanych elektronicznie.

Jeśli chodzi o wielkość przedsiębiorstwa, przeważały firmy duże (powyżej 250 pracowników było ich 18 - 42%), kolejne były średniej wielkości od 50 do 250 pracowników (było ich 9, co stanowiło 21% wszystkich respondentów), przebadano mikroprzedsiębiorstwa – 5 firm (12%), najmniejszą grupę stanowiły firmy małe- 4, czyli 9%, 7 firm nie zadeklarowało swojej wielkości (16%).

### 3. Wyniki badań

Ze względu na specyfikę firm oraz agencji pośrednictwa pracy oddzielono ich wyniki, aby skupić się na możliwości bezpośredniego zatrudnienia absolwentów czy współpracy z Uczelnią. Agencje pośrednictwa pracy nie zatrudniają bezpośrednio dla swoich potrzeb, natomiast mają większą możliwość porównywania kandydatów, a także wymagań pracodawców wobec studentów czy absolwentów.

W większości analizowanych odpowiedzi dane nie sumują się do 100%, ponieważ istniała możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi.

Wszystkie firmy są zainteresowane współpracą z Politechniką Lubelską, natomiast zróżnicowane są formy tej kooperacji. Firmy mogły wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Prawie trzy czwarte przedsiębiorstw (74%) chciałoby się czynnie włączyć w organizację praktyk i staży studenckich. Prawie dwie trzecie (63%) chciałaby przeprowadzić prezentację swojej oferty na uczelni z możliwością rekrutacji przyszłych pracowników. Możliwość prowadzenia zajęć dla studentów przez praktyków deklaruje jedynie 10% firm, z drugiej strony prawie 1/3 (32%) wyraża gotowość do przeprowadzania szkoleń czy warsztatów dla studentów. We współpracę naukowo-badawczą zaangażowałyby się 24% przebadanych pracodawców. Umożliwienie pisania prac przejściowych i dyplomowych w przedsiębiorstwie deklaruje 26% pracodawców. Możliwość organizacji kursów branżowych dla studentów potwierdziło 5% firm.

Zadano kolejne pytanie z nadzieją, że firmy, które już współpracowały z Politechniką Lubelską odniosą się do tej współpracy – jaka forma współdziałania była dla nich satysfakcjonująca, a jaka wymagałaby ulepszenia. Niestety większość z firm nie odniosła się do tego (nie zaznaczyła +/-), a jedynie zaznaczyła ogólnie odpowiedzi bez ich oceny. Jeśli przyjmiemy, że zaznaczyli w ten sposób jedynie satysfakcjonujące formy współpracy to, podsumowując: niemalże połowa firm (47%) była usatysfakcjonowana organizacją praktyk i staży studenckich. Niewiele mniejsza grupa (34%) przedsiębiorców doceniła zorganizowane na uczelni spotkania ze studentami połączone z rekrutacją. W mniejszym stopniu (10%) ankietowani deklarowali zadowolenie z pisania prac przejściowych i dyplomowych na rzecz własnej firmy. Satysfakcję ze współpracy naukowo-badawczej deklaruje 8% respondentów. Identycznie kształtuje się wynik dla formy współpracy jaką jest organizacja warsztatów, szkoleń prowadzonych przez przedstawicieli firmy (8%) oraz organizacja kursów branżowych z możliwością uzyskania certyfikatu (8%). Najmniej wskazań uzyskały: prowadzenie zajęć przez praktyków z firmy oraz warsztaty, szkolenia prowadzone przez kadre PL.

Pozostałe formy współpracy to udział w targach pracy na Uczelni, przekazywanie ofert pracy czy zatrudnianie absolwentów.

Zainteresowaliśmy się w jaki sposób pracodawcy najczęściej poszukują pracowników: 76% firm korzysta z możliwości rekrutacji poprzez płatne ogłoszenia internetowe i prasowe. W związku z tym, że pracodawcy mają możliwość przesyłania ogłoszeń bezpłatnych (m.in. do Biur Karier) zapytaliśmy ilu z nich korzysta z takiej pomocy – 71% respondentów odpowiedziało twierdząco. Gros ankietowanych (61%) korzysta z pomocy Biura Karier bezpośrednio w postępowaniu rekrutacyjnym. Przedsiębiorstwa korzystają chętnie z własnych zasobów kadrowych (rekrutacja wewnętrzna) (45%), sieci kontaktów (45%) oraz osób

pozyskanych w ramach praktyk czy staży (53%). Z pomocy agencji pośrednictwa pracy korzysta w tej grupie 29 % firm, natomiast z pomocy Instytucji Rynku Pracy – 16% firm. Na branżowych targach pracy pracowników poszukuje 66% firm, na otwartych/ogólnych (58%). Innymi sposobami wskazanymi przez pracodawców były portale społecznościowe (branżowe typu Golden Line lub LinkedIn), a także warsztaty, spotkania ze studentami na uczelni (10%).

Zapytaliśmy pracodawców ilu pracowników z wykształceniem wyższym technicznym zatrudnili w ostatnim roku. Łącznie dla firm było to 717 osób, w tym 176 absolwentów Politechniki Lubelskiej.

Jeśli jednym z popularnych sposobów jest pozyskiwanie pracowników poprzez praktyki i staże, to zapytaliśmy czy w takim razie studenci naszej Uczelni zdobywali doświadczenie u tych przedsiębiorców. Wśród 38 firm 21 odpowiedziało twierdząco, 13 odpowiedziało przecząco, 4 firmy nie miały takich danych.

Co ciekawe, w kilku firmach informatycznych, które mają swoje filie lub siedziby w Lublinie informacja dotyczyła zatrudnienia absolwentów PL, natomiast nie było w niej praktykantów. Może to oznaczać, że osoby na ostatnich latach kierunków informatycznych nie podejmują już praktyk, a są bezpośrednio zatrudniane w ramach różnego rodzaju umów.

Jeśli w firmach zatrudniono ponad 176 absolwentów PL, a także było tam wielu praktykantów, zapytaliśmy co ich charakteryzowało – czym wyróżniali się na tle absolwentów innych uczelni. Najczęstsze odpowiedzi to wiedza techniczna i technologiczna (5 firm), analityczny umysł (3 firm), znajomość konkretnych technologii, programów, języków programowania (3 firmy), zaangażowanie (2 firmy), pojedyncze wskazania dotyczyły znajomości rysunku technicznego, kreatywności, szybkiego uczenia się, brakiem zdecydowania. Dwie firmy zauważyły różnicę, jednak nie określiły na czym ona polega. Jedna z firm odpowiedziała, że nie zauważyła różnicy w porównaniu z praktykantami/absolwentami innych uczelni. Dwie firmy nie miały możliwości porównania z innymi absolwentami. Dziewiętnaście firm nie odpowiedziało na to pytanie.

Zapytaliśmy respondentów czy istnieją powody, dla których absolwenci Politechniki Lubelskiej nie znajdują zatrudnienia w ich firmach. Pojawiły się w większości pojedyncze wskazania. Najczęstszą odpowiedzią (u 5 firm) była niewystarczająca znajomość języka obcego, brak doświadczenia (3 firmy), znajomości rysunku technicznego (1 firma), zbyt duże oczekiwania finansowe (1 firma), brak znajomości wymaganych przez firmę programów (1 firma), niechęć do relokacji (1 firma) brak zaangażowania (1 firma). Brak zainteresowania ze strony kandydatów (3 firmy). Czynniki niezależnymi od konkretnych cech studentów w 2 przypadkach był brak etatu czy możliwości zatrudnienia. Jedna z firm wskazała na indywidualne powody, natomiast jedna nie była w stanie określić przyczyn z powodu braku danych na ten temat. Siedemnaście firm nie udzieliło żadnej odpowiedzi.

Zainteresowaliśmy się czy w najbliższym czasie przedsiębiorstwa będą poszukiwać specjalistów z branży technicznej do swoich firm. Większość z nich (90%) jest zainteresowana rekrutacją, pozostałe aktualnie nie widzą takiej potrzeby (5%) bądź chcą utrzymać zatrudnienie na aktualnym poziomie (5%). Uzupełniliśmy to pytanie poprzez sprawdzenie preferencji pracodawców co do absolwentów konkretnych kierunków istniejących na Politechnice Lubelskiej.

Największym zainteresowaniem wśród rekrutujących pracodawców cieszą się absolwenci kierunków – elektrotechnika (17 wskazań) oraz mechanika i budowa maszyn (17 wskazań). Trzecie miejsce zajął kierunek mechatronika (16 wskazań). Niewiele mniej wskazań otrzymały kierunki: informatyka (13 wskazań), zarządzanie i inżynieria produkcji (11 wskazań). Niemalże 1/3 firm wskazała na zainteresowanie absolwentami kierunku inżynieria materiałowa (6 wskazań). Pozostałe kierunki wspomniane są w pojedynczych wskazaniach: budownictwo (4 wskazania), matematyka (4 wskazania), transport (3 wskazania), edukacja

techniczno-informatyczna (3 wskazania), architektura i urbanistyka/ochrona środowiska/zarządzanie (po 2 wskazania). Na inżynierię środowiska wskazała 1 firma. Jako dodatkowy, nie istniejący na PL a poszukiwany przez pracodawców został wymieniony kierunek inżynieria oprogramowania.

W ostatnim roku, styczność ze studentami oraz absolwentami Politechniki Lubelskiej poprzez praktyki, czy też przez pracę zawodową miała co najmniej połowa wszystkich ankietowanych przedsiębiorców. Pracodawcy sprawdzali kompetencje studentów i absolwentów PL poprzez praktyki, staże lub zatrudnienie.

W związku z tym, iż pojawiły się kwestie niewystarczających kompetencji, które czasami decydują o braku zatrudnienia, zapytaliśmy pracodawców jakich osób poszukują, na jakie kwalifikacje, wiedzę i umiejętności zwracają największą uwagę.

Jeśli chodzi o wiedzę i umiejętności praktyczne, to przedsiębiorcy od kandydatów wymagają znajomości zarówno obsługi pakietu MS Office (m.in. program Excel –2 firmy). Jeśli pracodawcy wskazywali umiejętności obecnie uznawane za podstawowe, być może zdarzyło się tak, że kandydaci ich nie posiadali.

Firmy miały możliwość spontanicznego określenia swoich wymagań wobec kandydatów – najczęściej powtarzała się wiedza techniczna (8 wskazań), znajomość konkretnych programów (7 wskazań), znajomość języków obcych (6 wskazań), myślenie analityczne (4 wskazania), kreatywne rozwiązywanie problemów (3 wskazania), komunikatywność, zaangażowanie (po 2 wskazania), dyspozycyjność, gotowość do relokacji, chęć rozwoju, odporność na stres (po 1 wskazaniu).

Zapytaliśmy również czy znajomość konkretnych programów jest dla pracodawców cenna - siedmiu z nich zgodziło się z tym twierdzeniem.

Jeśli chodzi o specjalistyczne programy graficzne wspomagające inżynierów w projektowaniu to firmy wskazywały najczęściej na programy typu CAD (AutoCAD - 9 wskazań), PCSchematic (2 wskazania), Solid Works (2 wskazania), Inventor (1 wskazanie), CATIA (2 wskazania), NX (1 wskazanie). Programy dotyczące rozwiązań inżynierskich m.in. ANSYS (2 wskazania) Abaqus (1 wskazanie), Matlab (1 wskazanie) również pojawiły się w odpowiedziach respondentów. Dwie z firm wskazują na potrzebę znajomości specjalistycznych programów do zarządzania przedsiębiorstwem typu SAP, kosztorysowania (NormaPro – 1 wskazanie). Program SCADA nadzorujący przebieg procesu technologicznego lub produkcyjnego jest istotny dla jednej z firm.

Umiejętność programowania sterowników PLC czy znajomość schematów elektrycznych uznały za istotne po jednym przedsiębiorstwie. Znajomość LS-DYNA – pakietu oprogramowania do analizy zjawisk szybkozmiennych metodą elementów skończonych byłaby przydatna w jednej firmie.

Obsługa programu ePLAN - narzędzia, które umożliwia mechatroniczną konfigurację i zautomatyzowaną dokumentację sprzedaży, inżynierii i produkcji jest przedmiotem zainteresowania jednej z firm.

Firmy z branży IT zwracały uwagę na znajomość języków programowania (np. C, C++, C# - 2 wskazania), JAVA, Groovy (1 wskazanie), tworzenia stron internetowych (PHP – 1 wskazanie), obsługę interfejsu człowiek-maszyna (HMI). Jedenaście firm nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Firmy produkcyjne chciałyby, aby ich przyszły pracownik posiadał znajomość obsługi maszyn m.in. CNC (3 wskazania), urządzeń laserowych (2 wskazania), wtryskarek, maszyn budowlanych, dla przemysłu spożywczego, krawędziarek, produkcyjnych ogółem (po 1 wskazaniu). Dla innych ważna jest umiejętność posługiwania się takimi narzędziami jak suwniarka oraz urządzeniami pomiarowymi do badań metrologicznych (2 wskazania).

Jeśli chodzi o technologie stosowane w zakładzie to bez wskazania konkretów jest to ważne dla 5 firm, inne chciałyby znajomości technologii m.in. energetycznych, elektromonterskich, nowoczesnego budownictwa efektywnego energetycznie i zrównoważonego. Dwadzieścia firm nie odpowiedziało na to pytanie.

Wśród innych ważnych aspektów znalazły się uprawnienia budowlane, znajomość rysunku technicznego, umiejętność obsługi elektronicznego sprzętu laboratoryjnego czy prowadzenia projektów inżynierskich. Wiedza dotycząca branży, którą zajmuje się firma (m.in. znajomość procesów inwestycyjnych w energetyce, znajomość branży elektrycznej, obróbka tokarska, cieplna, szlifierska) oraz umiejętność zastosowania jej w praktyce była istotna dla kolejnych pracodawców. Dla firm IT istotne były takie technologie jak: JAVA (3 wskazania), Oracle, .NET, iOS, C++ oraz QA (po jednym wskazaniu).

Zapytaliśmy jaki rodzaj doświadczeń jest istotny dla przedsiębiorców, jakie aktywności cenią wśród swoich przyszłych pracowników. Mile widziane jest doświadczenie (praca, praktyki, staże) w zawodzie - 71%, inne doświadczenia i umiejętności pozazawodowe zbierane podczas działalności w organizacjach studenckich, m.in. w samorządzie, kołach naukowych, czy pozauczelnianych stowarzyszeniach interesują przedstawicieli 15 firm (39%). Doświadczenie zagraniczne nawiązujące do kierunku studiów jest pożądane przez 14 firm (37%), natomiast wyjazdy do innej pracy za granicą są istotne dla 7 przedsiębiorców (18%). Działalność w ramach wolontariatu jest coraz bardziej doceniana - ważna jest dla 7 firm (18%). Osiem firm nie oczekuje od kandydatów doświadczenia zawodowego (21%). Istniała możliwość określenia jakie inne doświadczenia są pożądane przez pracodawców, były to: udział w projektach w czasie studiów, własne projekty z obszaru zainteresowań, doświadczenia niekomercyjne, praca fizyczna przy produkcji, doświadczenie i znajomość nowych technologii, doświadczenie w pracy z klientem.

Jeśli chodzi o tak podkreślaną znajomość języków obcych, istnieje generalna opinia zarówno wśród studentów, jak i pracodawców, że obecnie wymagana jest znajomość dwóch języków (w tym angielski to podstawa). Przyjrzyjmy się wynikom: wśród 38 respondentów 35 firm (92%) deklaruje zainteresowanie kandydatami władającymi językiem obcym, jedna firma nie wymaga, aby kandydat mówił w obcym języku, dwie firmy nie wypowiedziały się na ten temat. Dwanaście firm zaznaczyło zainteresowanie jednym językiem obcym (w przeważającej liczbie angielskim) (32% respondentów). Dwadzieścia trzy firmy (60%) chciałyby znajomości co najmniej dwóch języków, w tym dwa języki preferuje 16 firm, natomiast 3 języki – 7 firm.

Jeśli chodzi o zróżnicowanie języków to znajomość języka angielskiego została wskazana 39 razy. Chęć zatrudnienia osoby ze znajomością angielskiego na poziomie zaawansowanym zadeklarowało 20 firm, na poziomie średnio zaawansowanym – 16 firm, 3 firmy nie wskazały poziomu języka. Oprócz angielskiego pracodawcy byli zainteresowani znajomością języka niemieckiego – 18 wskazań (8 firm w stopniu zaawansowanym, 7 w stopniu średnio zaawansowanym, 1 w stopniu podstawowym, 2 firmy nie wskazały poziomu języka). Język rosyjski był istotny dla 7 firm (2 wskazania dla poziomu zaawansowanego, 3 – średnio zaawansowanego, 2 - podstawowego). Język francuski to wymóg dla 3 firm (1 firma w stopniu zaawansowanym, 1 w stopniu średnio zaawansowanym, 1 firma nie wskazała poziomu języka). Wskazano również na język hiszpański 1 raz – poziom zaawansowany, język ukraiński był istotny dla 2 firm, w stopniu zaawansowanym oraz średnio zaawansowanym.

Wśród cech osobowości oraz umiejętności pracodawcy wskazywali najistotniejsze wg nich, są to dążenie do rozwoju (27 wskazań), zaangażowanie (25 wskazań), komunikatywność (20 wskazań), umiejętność współpracy (19 wskazań), myślenie analityczne (15 wskazań), samodzielność (14 wskazań), odporność na stres (7 wskazań), asertywność,

wytrwałość (5 wskazań), adekwatna samoocena (3 wskazania), zdecydowanie (2 wskazania), przywództwo (1 wskazanie).

Analizując preferowane predyspozycje kandydatów do pracy nie można wyodrębnić zależności charakteryzujących wielkość firmy. Każda firma ma swoje preferencje dotyczące umiejętności czy mocnych stron, które powinien posiadać kandydat do pracy. Dodatkowo trudno to określić dla wielu stanowisk ogólnie, jeśli właściwie w każdej pracy, dla różnych zadań istotne są inne cechy.

#### **4. Wnioski oraz rekomendacje**

Analiza danych uzyskanych na podstawie przeprowadzonych badań pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

1) Zdecydowana większość respondentów deklaruje czynne włączenie się we współpracę z Uczelnią. Firmy uczestniczące w badaniu deklarują, że chętnie przyjmą studentów na praktyki i staże. Warto byłoby dopytać o formę współpracy w ramach praktyk. Z rozmów z firmami wynika, że bardzo chętnie współpracują w ramach projektów UE i przyjmują studentów na dłuższe, kilkumiesięczne praktyki. W kolejnych badaniach warto byłoby uściślić, czy są równie zainteresowani praktykami krótkoterminowymi, jak i dłuższymi.

2) Niewielki odsetek firm deklaruje możliwość prowadzenia zajęć przez praktyków na Uczelni. W ramach współpracy z Politechniką Lubelską na różnych Wydziałach nawiązywana jest tego typu współpraca, jednak trudnością jest oddelegowanie pracownika na cały semestr. Zdecydowanie łatwiej jest firmom sporadycznie, w miarę możliwości i potrzeb, przyjechać i poprowadzić zajęcia merytoryczne, związane z kierunkiem kształcenia.

3) Wiele firm deklaruje możliwość współpracy naukowo-badawczej oraz umożliwienie pisania prac dyplomowych. Firmom łatwiej jest podjąć decyzję o współpracy z Uczelnią lub studentem, jeśli ma ona na celu innowacyjne rozwiązania, które pomogą firmie usprawnić działalność lub wspomóc rozwój.

Rekomendacje, to jeszcze aktywniejsze włączenie przedsiębiorców w różnorodne działania na rzecz studentów i absolwentów. Umożliwienie zdobycia konkretnych kwalifikacji praktycznych i umiejętności zawodowych, pomoże absolwentom osiągnąć sukces zawodowy, a firmie pozyskać odpowiednich kandydatów. Sytuacja ta również zaowocuje większym zainteresowaniem kandydatów podjęciem studiów na Uczelni, która przygotowuje do podjęcia przyszłego zatrudnienia zarówno w aspekcie teoretycznym, jak i umożliwia rozwój praktyczny. Działania podejmowane we współpracy to m.in., praktyki obowiązkowe, jak i umożliwienie praktyk nadobowiązkowych, wspólne projekty firmy i uczelni, w których mogą wziąć udział także studenci, stworzenie możliwości sprawdzenia swojej wiedzy, zagadnienia problemowe do praktycznego rozwiązania oraz szkolenia czy prowadzenie zajęć przez praktyków.

4) Za najbardziej skuteczne narzędzie rekrutacyjne firmy uznają płatne ogłoszenia internetowe. Gros firm korzysta z możliwości bezpłatnego docierania do grupy docelowej poprzez Akademickie Biura Karier. W ten sposób wiele firm, których potencjalnymi pracownikami są absolwenci, oszczędza czas i finanse zwracając się bezpośrednio do wyselekcjonowanej grupy. Dużą skuteczność w pozyskiwaniu kandydatów firmy dostrzegają zarówno w targach branżowych, a także targach pracy, podczas których mogą bezpośrednio spotkać się z kandydatami. Ciekawostką jest samodzielne wskazanie przez przedsiębiorstwa branżowych portali społecznościowych typu Golden Line czy LinkedIn jako źródło

pozyskiwania kandydatów do pracy. Są tam szczegółowo opisane profile zawodowe kandydatów wraz z umiejętnościami, istnieje również możliwość dodania referencji od poprzednich pracodawców. To wszystko sprawia, że pracodawca może traktować portal jako potencjalną bazę doświadczonych kandydatów do pracy.

5) Po raz kolejny powodem, dla którego absolwenci PL nie znajdują pracy była niewystarczająca znajomość języka obcego. Potwierdza się powtarzana wielokrotnie przy różnych okazjach opinia przedsiębiorców, że pożądanym do pracy inżynier, powinien posiadać znajomość, w stopniu co najmniej średnio zaawansowanym języka obcego. Nasze badania potwierdzają, że większość firm wybrałaby kandydata ze znajomością dwóch języków obcych.

Rekomendacją jest jeszcze większe uświadamianie młodym inżynierom jak ważna jest dla nich oraz ich przyszłości zawodowej znajomość języka obcego oraz słownictwa branżowego. Szczególnie w dobie globalizacji, pracy w zespołach projektowych o zasięgu międzynarodowym, jest to wymóg konieczny. Uczelnia oraz miasto daje wiele możliwości, jednak warto aktywnie rozwijać swoje umiejętności poprzez dobór odpowiedniego dla siebie narzędzia do nauki.

Dla pracodawcy cenny jest aspekt praktyczny, a nie tylko wiedza książkowa, warto więc zainwestować w kursy konwersatoryjne, wymianę Erasmus, zagraniczne wyjazdy wakacyjne czy inne formy nauki praktycznej. Studenci mają także możliwość konwersacji w językach obcych poprzez, m.in., aktywne włączenie się w działalność Erasmus Student Network (ESN) funkcjonujące przy Biurze Wymiany Międzynarodowej PL.

6) Wśród języków, które zaczynają być pożądane wśród lubelskich pracodawców pojawiły się języki rosyjski i ukraiński. Najlepiej gdyby poziom ich znajomości był co najmniej średnio zaawansowany. Wniosek z tego, że rynek lubelski zareagował pozytywnie na studentów z Ukrainy i jest gotowy na ich przyjęcie.

Rekomendacją jest nawiązanie silniejszej współpracy pomiędzy uczelnią i tymi firmami. Poprzez przygotowanie studentów i absolwentów z Ukrainy do wejścia na polski oraz europejski rynek pracy, Politechnika Lubelska może zyskać kolejnych studentów. Jeśli Uczelnia umożliwia znalezienie dobrej pracy częściej jest wybierana przez kolejnych kandydatów.

7) W odpowiedzi na pytanie, czym wyróżniają się studenci Politechniki Lubelskiej na tle rówieśników z innych uczelni technicznych, to większość firm nie wskazała istotnych różnic. Z odpowiedzi wynika, że raczej wyróżniają się wśród absolwentów innych uczelni – wiedzą techniczną czy myśleniem analitycznym. Nie tylko absolwenci branży IT cieszą się zainteresowaniem firm, na propozycję pracy mogą liczyć także studenci kierunków związanych z elektrotechniką, mechaniką czy produkcją.

8) Respondenci wyraźnie oczekują doświadczenia od kandydatów do pracy. Niewiele firm rozważa zatrudnienie absolwenta bez doświadczenia zawodowego. Najbardziej liczy się praca lub praktyki w zawodzie – krajowe lub zagraniczne. Wiele firm docenia również działalność studencką. W samorządzie studenckim lub w kołach naukowych członkowie mają szansę rozwinąć swoje mocne strony związane z pracą w grupie, organizacją własnej pracy, jak również realizacją różnego rodzaju projektów. Tym samym, studenci aktywnie uczestniczący w życiu studenckim wzmacniają swoją pozycję na rynku pracy. Najistotniejszymi kompetencjami miękkimi kandydatów, jakie wskazują pracodawcy, są: dążenie do rozwoju, zaangażowanie oraz komunikatywność.

Rekomendacją jest nacisk na poszerzenie świadomości młodych ludzi, jak istotne jest doświadczenie oraz jakie mocne strony posiadają, a które jeszcze warto rozwinąć w aspekcie swojego przyszłego zawodu.

Pracodawca oczekuje konkretnych umiejętności. Czy wynikają one z wiedzy rozwiniętej na uczelni, pracy w zawodzie, działalności dodatkowej czy pasji - można je rozwijać jedynie poprzez aktywność. Rozumiemy przez to zarówno pełny, czynny, udział w praktykach czy stażach, praktyki nadobowiązkowe, samodzielne poszukiwanie różnego rodzaju kursów, szkoleń branżowych, działalność w kołach naukowych lub organizacjach (także zrzeszających praktyków), udział w wymianach studenckich, prace dodatkowe.

Wiele osób nie zdaje sobie sprawy jak duże znaczenie dla pracodawców mają kompetencje miękkie. Odpowiadając na zapotrzebowanie pracodawców w tym zakresie studenci powinni korzystać z alternatyw, jakie daje im uczelnia, w szczególności z zajęć grupowych i indywidualnych (m.in. spotkania z doradcami zawodowymi w Biurze Karier), udziału w zajęciach dodatkowych, projektach, działalności kół naukowych czy organizacji studenckich.

Na etapie ostatnich lat studiów warto spotkać się z doradcą zawodowym w Biurze Karier, który pomoże w wyborze właściwej drogi oraz przybliży możliwości poszukiwania pracy, staży, praktyk w przedsiębiorstwach regionu i całej Polski.

Obecnie pracodawcy sygnalizują swoje zainteresowanie kandydatami do pracy poprzez przesyłanie ofert pracy na stronę biura karier. Codziennie spływa ich od kilku do kilkunastu. Ponadto, pracodawcy sami zwracają się do Uczelni z propozycją przeprowadzenia prezentacji firmy, jej działalności czy aktualnych ofert. Takie spotkanie służy również wstępnej rekrutacji lub przygotowaniu do takiej rekrutacji. Studenci mogą tam pozyskać wiele cennych informacji, które zbliżą ich do zatrudnienia. Targi pracy cieszą się tak dużym zainteresowaniem, że firmy samodzielnie dopytują o szczegóły z nimi związane zanim jeszcze otrzymają zaproszenia z Biura Karier. Wielu z pracodawców dzięki nim pozyskało cennych pracowników, stąd przyjeżdżają na kolejne tego typu wydarzenia aby skorzystać z tej możliwości rekrutacji najlepszych studentów i absolwentów.

*Opracowanie: mgr Anna Mazur-Sokół*