

Elżbieta Moskalewicz-Ziółkowska

Kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza – opinie uczelnianych biur karier¹

Autorka prezentuje wyniki badań przeprowadzonych wśród akademickich biur karier uczelni województwa mazowieckiego w ramach projektu „Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza «Akademickie Mazowsze 2030»” na temat zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni. Przedstawia formy pomocy w planowaniu kariery zawodowej studentów i absolwentów oferowane przez biura karier; problemy, z którymi zgłaszają się do nich absolwenci studiów I oraz II stopnia oraz czynniki ułatwiające absolwentom wejście na rynek pracy. Analizuje również płaszczyzny współpracy akademickich biur karier z pracodawcami, strukturę zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na absolwentów szkół wyższych oraz strukturę zainteresowania studentów i absolwentów określonymi typami ofert pracy. Zgromadzony materiał dowodzi, że wszyscy absolwenci (zarówno studiów II stopnia, jak i I stopnia) najczęściej potrzebują od akademickich biur karier pomocy w znalezieniu pracy, stażu lub praktyki zawodowej, a pracodawcy są gotowi raczej do mniej aktywnej i angażującej współpracy, ograniczającej się do zamieszczania ofert pracy na stronach internetowych i w bazie danych biur karier oraz do przekazywania informacji o swojej firmie i jej potrzebach. Znalezienie pracy jest łatwiejsze dla absolwentów uczelni publicznych, którzy ukończyli studia stacjonarne, zwłaszcza o profilu informatycznym lub technicznym. Kobiety absolwentki mają dużo większe trudności w znalezieniu pierwszej pracy niż mężczyźni. Przeszło co trzecie akademickie biuro karier potwierdza, że ich absolwentom trudno jest znaleźć zatrudnienie i często wielomiesięczne poszukiwania pracy nie przynoszą pożądanego efektów. Najwięcej ofert składanych przez pracodawców dotyczy pracy tymczasowej – są to propozycje firm małych i mikro. Tymczasem potencjalni pracownicy najbardziej zainteresowani są pracą stałą, szczególnie gdy jest ona oferowana przez firmę dużą lub średnią. Zauważono, iż pracownicy biur karier działających w: technicznych szkołach

¹ Artykuł powstał na podstawie opracowania pt. *Kwalifikacje i kompetencje absolwentów – opinie uczelnianych biur karier województwa mazowieckiego*, w: *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy – raport z badania* przygotowanego w ramach projektu „Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza «Akademickie Mazowsze 2030»”, Warszawa 2012, s. 71–100.

wyższych, uczelniach warszawskich czy też uczelniach niepublicznych zdecydowanie radziej widzą zagrożenia z pozyskaniem pracy przez swoich absolwentów.

Słowa kluczowe: kwalifikacje, kompetencje, szkoły wyższe, akademickie biura karier, studenci, absolwenci, pracodawcy.

Wprowadzenie

Od lat ukończenie studiów wyższych nie daje gwarancji zatrudnienia. Z roku na rok zwiększa się liczba zarejestrowanych bezrobotnych z wyższym wykształceniem. W końcu marca 2012 roku bezrobocie wśród absolwentów uczelni – według danych resortu pracy – wyniosło blisko 236 tys. osób. W rezultacie już co dziewiąty polski bezrobotny (11,5%) legitymuje się dyplomem szkoły wyższej. Dlatego tak ważne wydaje się odpowiednie przygotowanie studentów i absolwentów uczelni do startu zawodowego.

W procesie przygotowania przyszłych pracowników do wejścia na rynek pracy powinny aktywnie uczestniczyć akademickie biura karier. Misją tych biur jest bowiem świadczenie informacją, radą i pomocą studentom oraz absolwentom uczelni w skutecznym przejściu z okresu nauki do etapu poszukiwania zatrudnienia, a następnie w efektywnym funkcjonowaniu na współczesnym rynku pracy². Uczelniane biura karier powinny też być jednym ze źródeł informacji o zapotrzebowaniu pracodawców na określone kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni.

Czy akademickie biura karier służą pomocą swoim studentom i absolwentom w planowaniu kariery zawodowej? Jakie są płaszczyzny współpracy z pracodawcami? Czy biura te posiadają wiedzę, jakich kwalifikacji i kompetencji oczekują pracodawcy od absolwentów uczelni wchodzących na rynek pracy? W niniejszym artykule autorka podejmie próbę udzielenia odpowiedzi na powyższe pytania, prezentując wyniki badań przeprowadzonych wśród akademickich biur karier uczelni województwa mazowieckiego w ramach projektu „Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza «Akademickie Mazowsze 2030»”³.

² Akademickie biura karier są jednostkami działającymi na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzonymi przez szkołę wyższą lub organizację studencką. Do ich zadań należą w szczególności: dostarczanie studentom i absolwentom informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy, pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy lub na praktyki i staże zawodowe, pomoc studentom w aktywnym poszukiwaniu pracy (por. *Ustawa... 2004*).

³ Badanie zostało przeprowadzone w grudniu 2011 roku przez Instytut Badania Rynku i Opinii Millward Brown SMG/KRC. Wzięły w nim udział 34 biura, co stanowi 40% ogółu takich jednostek funkcjonujących w szkołach wyższych regionu. Spośród nich 10 to biura karier działające w uczelniach publicznych. Wszystkie uczelnie, w których funkcjonują badane biura karier, prowadzą studia I stopnia (licencjackie lub inżynierskie), a 76% z nich też studia II stopnia. Ponad 38% badanych biur karier reprezentowało uczelnie o profilu ekonomiczno-społecznym, prawie co piąte – szkoły wyższą o profilu technicznym, a 44% – uczelnie o innym profilu kształcenia (uniwersytety, uczelnie o profilu pedagogicznym, humanistycznym, rolniczym, teologicznym, kształtujące w zakresie nauk o zdrowiu czy bezpieczeństwie). Prawie 2/3 biur karier reprezentowało uczelnie warszawskie, pozostałe (35%) – szkoły wyższe działające w innych miastach województwa mazowieckiego. Zdecydowana większość (85%) badanych biur karier została utworzona stosunkowo niedawno – w latach 2001–2011.

Na koniec 2011 roku w województwie mazowieckim akademickie biura karier funkcjonowały w 85 szkołach wyższych (w tym w 18 publicznych)⁴. Znaczna ich część była skupiona w warszawskich uczelniach (w tym w 15 publicznych). Brak biur karier w 24 szkołach niepublicznych i jednej publicznej może niepokoić, ponieważ studenci i absolwenci tych uczelni pozbawieni są pomocy w poszukiwaniu pracy (w trakcie trwania studiów i po ich zakończeniu) i w planowaniu kariery zawodowej.

Pomoc w planowaniu kariery zawodowej

Pomoc akademickich biur karier w określeniu ścieżki rozwoju kariery zawodowej studentów i absolwentów jest bardzo istotna, zwłaszcza że wielu młodych ludzi nie ma sprezyzowanych planów zawodowych na najbliższą przyszłość, a pojęcie o tym, jak będzie przebiegała ich kariera zawodowa po studiach, jest bardzo mgliste. Zdarza się, że studenci mają problemy ze znalezieniem pracy, gdyż ich oczekiwania są nierealne.

Zdaniem pracowników akademickich biur karier częstym celem wizyt studentów i absolwentów w ich biurze jest otrzymanie wsparcia w poszukiwaniu pracy, miejsc praktyk i stażu, skorzystanie z udostępnianych przez biuro ofert pracy oraz uczestnictwo w warsztatach i szkoleniach. Z przeprowadzonych analiz wynika, że studenci i absolwenci najczęściej korzystają z pomocy w znalezieniu praktyk zawodowych (dotyczy to zwłaszcza studentów – 82%, co jest zrozumiałe, a rzadziej praktykami interesują się absolwenci – 21%), ofert pracy (studenci – 77%, absolwenci – 59%) oraz uczestniczą w organizowanych przez biura szkoleniach (odpowiednio: 71% i 47%) i warsztatach (odpowiednio: 59% i 44%). Szkolenia i warsztaty dotyczą najczęściej tematyki związanej z: komunikacją interpersonalną, autoprezentacją, doskonaleniem umiejętności miękkich, redagowaniem dokumentów aplikacyjnych, przygotowaniem się na rozmowę kwalifikacyjną, radzeniem sobie ze stresem, aktywnym poruszaniem się na rynku pracy, zakładaniem własnej działalności, planowaniem ścieżki kariery zawodowej oraz asertywnością.

Z dokonanych analiz wynika, że celem wizyt studentów i absolwentów w biurze karier są też spotkania z pracodawcami (odpowiednio: 62% i 38%), uzyskanie pomocy w znalezieniu ofert stażu (59% i 35%), otrzymanie informacji o możliwościach podnoszenia swoich kwalifikacji (53% i 41%) czy korzystanie z targów pracy organizowanych przez biura karier (53% i 35%). Udział w targach daje studentom przede wszystkim możliwość zebrania informacji o aktualnych ofertach pracy i praktyk oraz o wymaganiach rekrutacyjnych stawianych przez pracodawców potencjalnym kandydatom do pracy. Zdobyta wiedza pozwala im na poszerzenie kwalifikacji zawodowych i zdobycie praktycznych umiejętności (np. przez udział w oferowanych przez firmy praktykach). Dzięki temu kończąc studia, stają się atrakcyjnymi kandydatami z punktu widzenia pracodawcy i rynku pracy. Dla absolwentów udział w targach to szansa znalezienia satysfakcjonującej pracy. Bezpośredni kontakt z przedstawicielami firm (niejednokrotnie dyrektorami personalnymi) pozwala przewyciężyć napięcie lub stres, dzięki czemu w przyszłości odbywanie rozmowy kwalifikacyjnej nie stanowi już zbytniego problemu dla kandydata. Jak wynika z raportu *Targi pracy w oczach*

⁴ Na 110 (w tym 19 publicznych) szkół wyższych działających w regionie (por. www.nauka.gov.pl).

warszawskich studentów i absolwentów, obecność pracodawcy na targach doceniała też większość (59%) badanych uczestników Akademickich Targów Pracy (*Targi pracy...* 2009).

Część biur karier podkreśla, że studenci i absolwenci ich uczelni są zainteresowani indywidualnym poradnictwem zawodowym (odpowiednio 50% i 38%) i planowaniem ścieżki kariery zawodowej (50% i 32%). Doradcy zawodowi starają się pomóc zainteresowanym w zrozumieniu swoich mocnych i słabych stron oraz w odpowiednim pokierowaniu karierą. Udzielają porad dotyczących aktywnego poszukiwania pracy, pisania CV i listu motywacyjnego, przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej. Te porady mogą być przekazywane osobiście (o ile biuro karier zatrudnia doradcę zawodowego), na stronie internetowej biura, jak i w wydawanych przez biura publikacjach czy też podczas specjalnych szkoleń oraz warsztatów.

Można zauważyć, że biura karier zdecydowanie częściej udzielają wsparcia i pomocy studentom niż absolwentom. Zaobserwowano też zależność, że biura karier usytuowane w uczelniach publicznych częściej niż biura z niepublicznych szkół wyższych oferują wszystkie wymienione powyżej formy pomocy studentom i absolwentom.

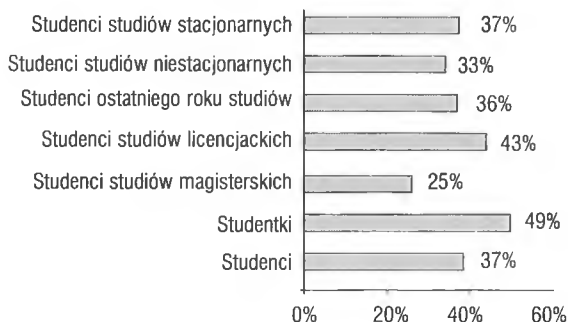
Kto najczęściej korzysta z usług uczelnianego biura karier? Jakie są to grupy studentów? Zdaniem badanych pracowników biur karier częściej – spośród wszystkich studiujących – zgłaszają się do nich studentki. Średnio prawie co druga osoba, która chciała skorzystać z pomocy oferowanej przez biuro, była kobietą; częściej dotyczy to biur uczelni zakwalifikowanych do grupy „inny profil kształcenia”⁵. Usługami biur zainteresowany jest przeszło co trzeci student; częściej dotyczy to biur uczelni publicznych. Z analiz wynika, że studenci studiów licencjackich w większym stopniu potrzebują pomocy ze strony biur karier niż ich starsi koledzy ze studiów magisterskich. Wsparcia oczekiwało dwóch na pięciu studentów studiów I stopnia – częściej dotyczy to biur w uczelniach o profilu ekonomiczno-społecznym – oraz co czwarty student studiów II stopnia – częściej dotyczy to biur w uczelniach publicznych.

Z oferty biur karier korzysta 37% studentów studiów stacjonarnych – częściej dotyczy to biur w uczelniach publicznych – oraz 33% studentów studiów niestacjonarnych – częściej dotyczy to biur w uczelniach niepublicznych. Co istotne, 36% klientów biur karier stanowią studenci ostatniego roku studiów – zdecydowanie częściej dotyczy to biur w uczelniach publicznych (zob. rysunek 1).

Jakie grupy absolwentów chcących uzyskać poradę zawodową, informację o rynku pracy lub ofertę pracy zgłaszają się do akademickich biur karier? Z przeprowadzonych badań wynika, że średnio przeszło co czwarty absolwent uczelni korzysta z usług biura, najrzadziej absolwenci uczelni o profilu technicznym. Średnio co trzeci absolwent, który ukończył studia w 2011 roku, był zainteresowany ofertą biura karier i co szósty absolwent z lat ubiegłych potrzebował wsparcia ze strony biur karier; najczęściej byli to absolwenci uczelni publicznych, a najrzadziej absolwenci o profilu technicznym.

⁵ Grupa ta obejmuje uniwersytety, uczelnie o profilu pedagogicznym, humanistycznym, rolniczym, teologicznym, kształcące w zakresie nauk o zdrowiu czy bezpieczeństwa.

Rysunek 1
Średni odsetek studentów korzystających z biur karier



Źródło: opracowanie własne.

Jednym z celów badania akademickich biur karier było zidentyfikowanie problemów w obszarze kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół wyższych, z jakimi zgłaszają się oni do uczelnianych biur karier, oraz zbadanie różnic między problemami zgłaszanymi przez absolwentów do biur karier w obszarze kwalifikacji i kompetencji w zależności od posiadanych kwalifikacji (posiadanego dyplomu). Z przeprowadzonych analiz wynika, że zarówno absolwenci studiów I stopnia (licencjackich i inżynierskich), jak i studiów II stopnia (magisterskich) zgłaszają się do biur karier z podobnymi problemami (zob. rysunek 2).

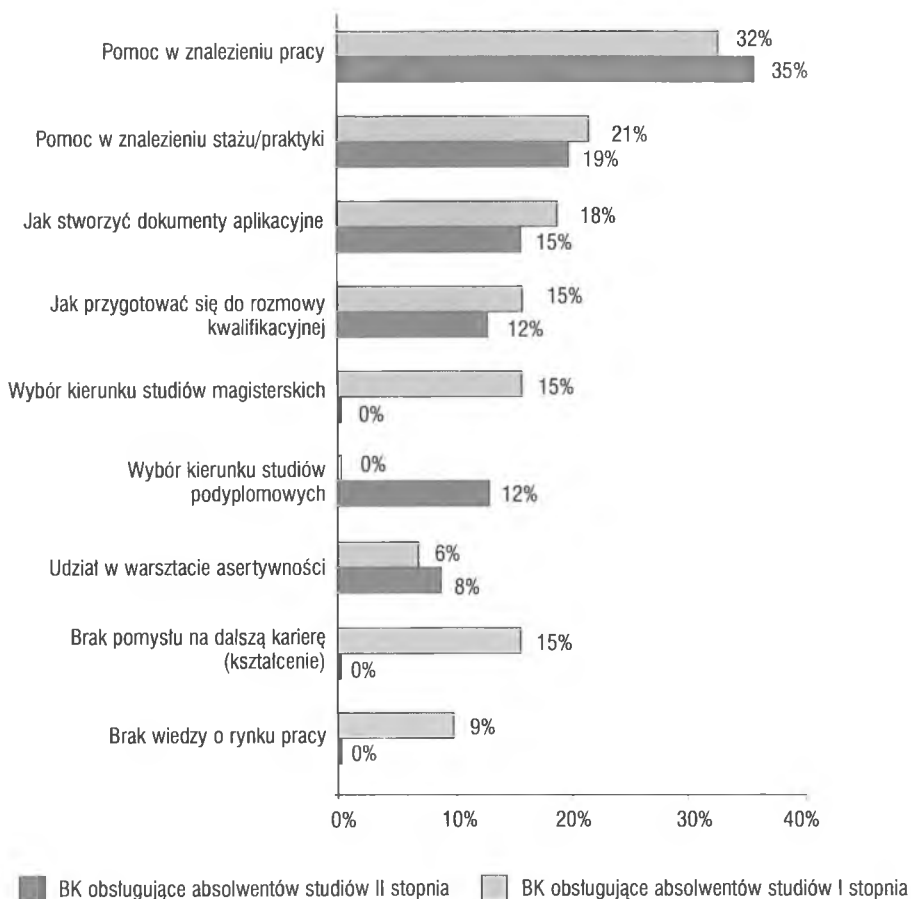
Wszyscy absolwenci (zarówno studiów II stopnia, jak i I stopnia) najczęściej potrzebują od akademickich biur karier pomocy w znalezieniu pracy, stażu lub praktyki zawodowej. Wielu absolwentów z dyplomem licencjata/inżyniera czy magistra/ magistra inżyniera poszukuje także wsparcia i pomocy przy stworzeniu dokumentów aplikacyjnych oraz porady, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, aby zakończyła się sukcesem. Niektórzy chcieliby uczestniczyć w warsztatach z asertywności.

Część absolwentów studiów I stopnia ma problemy z wyborem studiów magisterskich, brak im wiedzy na temat rynku pracy lub zwyczajnie nie mają pomysłu na dalsze kształcenie. Nieliczni absolwenci studiów magisterskich potrzebują konsultacji w wyborze studiów podyplomowych.

Oczekiwania studentów i absolwentów wskazują, że niezbędna jest ścisła współpraca akademickich biur karier z przedsiębiorcami. Bez niej popyt i podaż na rynku pracy mogą się mijać, co obserwuje się w ostatnich latach, gdy młodzi ludzie po skończeniu studiów nie mogą znaleźć pracy, gdyż pracodawcy poszukują pracowników o zupełnie innych kwalifikacjach.

Rysunek 2

Problemy, z jakimi absolwenci zgłaszają się do biur karier (BK)

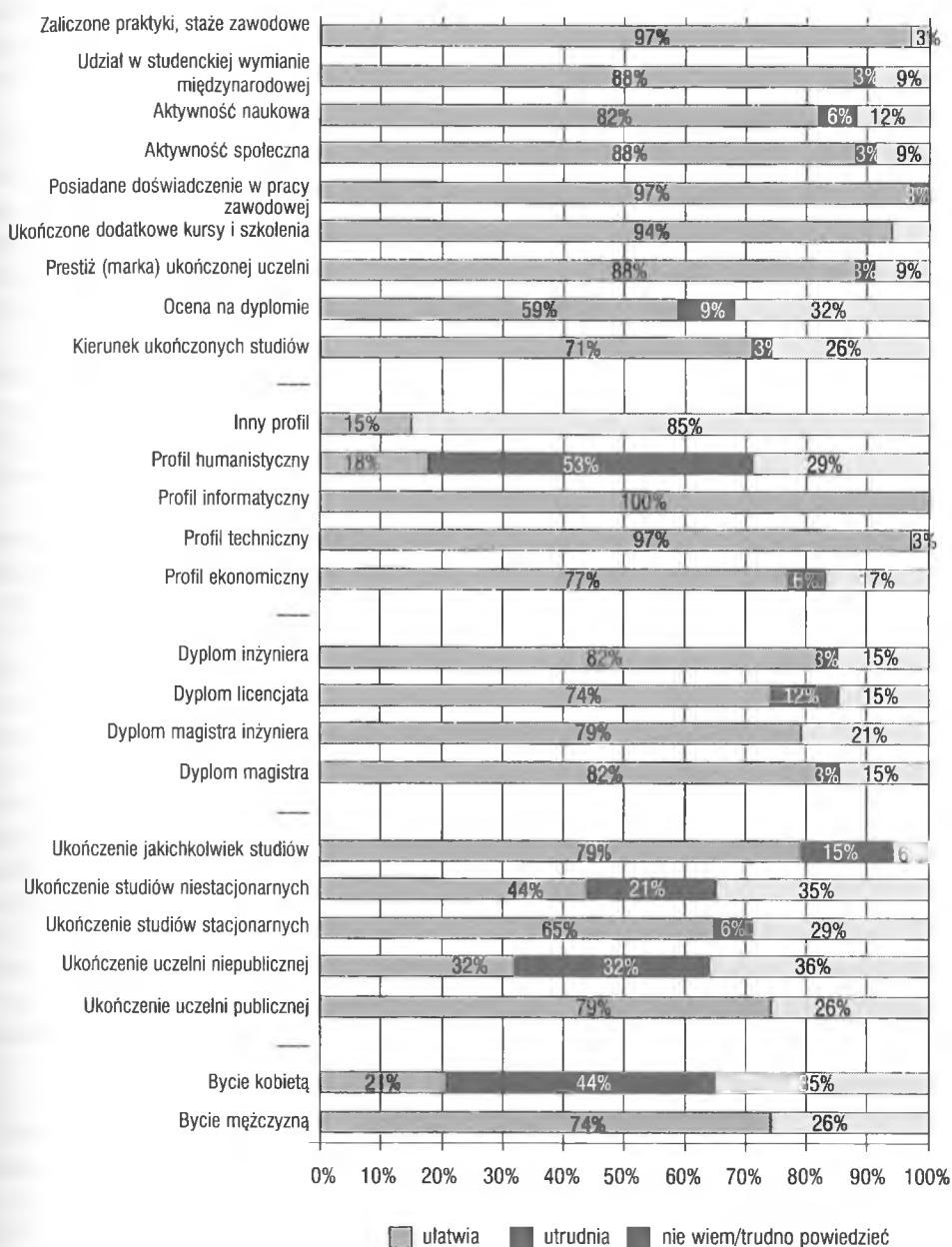


Źródło: jak do rysunku 1.

Czynniki ułatwiające absolwentom wejście na rynek pracy

Na podstawie dotychczasowego doświadczenia pracownicy biur karier określali, które czynniki – ich zdaniem – ułatwiają absolwentom wejście na rynek pracy (zob. rysunek 3). Według badanych płeć jest czynnikiem mającym znaczenie przy znajdowaniu pracy – mężczyźni znajdują ją zdecydowanie łatwiej niż kobiety; częściej uważają tak pracownicy biur z uczelni o profilu ekonomiczno-społecznym. Także rodzaj uczelni i profil studiów wpływa na to, jak łatwo absolwenci znajdują pierwszą pracę. Zdaniem respondentów znalezienie pracy jest łatwiejsze dla absolwentów uczelni publicznych – częściej są to opinie biur z tych uczelni – oraz dla tych, którzy ukończyli studia stacjonarne – częściej są to opinie biur z uczelni o profilu technicznym. Nie znaczy to, że inni nie mają szans – 79% pracow-

Rysunek 3
Czynniki ułatwiające absolwentom wejście na rynek pracy



Źródło: jak do rysunku 1.

ników biur uważa, że ukończenie jakichkolwiek studiów ułatwia aktywizację zawodową; twierdzą tak zwłaszcza biura z uczelni o profilu technicznym. Ukończenie studiów o profilu informatycznym lub technicznym, ewentualnie ekonomicznym to – zdaniem pracowników biur karier – czynniki mające znaczenie przy znajdowaniu pracy. Na to, że ukończenie studiów o profilu humanistycznym ułatwi znalezienie zatrudnienia, wskazuje tylko co szósty pracownik biur.

Kierunek ukończonych studiów jest dla większości badanych respondentów czynnikiem ułatwiającym znalezienie pracy zawodowej; częściej uważają tak biura z uczelni o profilu technicznym. Ważnym czynnikiem wpływającym na znalezienie pracy przez absolwentów jest też prestiż ukończonej uczelni; tu też częściej twierdzą tak biura z uczelni technicznych. Wejście na rynek pracy ułatwia również – o czym świadczy większość opinii biur karier – posiadanie dyplomu magistra lub inżyniera; częściej uważają tak biura z uczelni publicznych i o profilu technicznym.

Wszelkiego rodzaju aktywność społeczna i zawodowa podejmowana w czasie trwania studiów zdecydowanie pomaga w rozpoczęciu pracy zawodowej. Dotyczy to zarówno zaliczonych praktyk i staży zawodowych, ukończonych dodatkowych kursów i szkoleń, udziału w programie studenckiej wymiany międzynarodowej, pracy w organizacjach studenckich, jak i pracy w kołach naukowych.

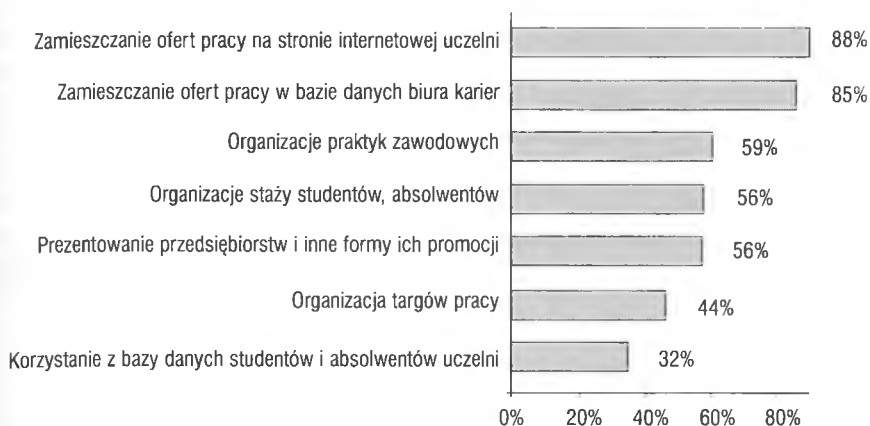
Relatywnie najmniejszy odsetek badanych uważa, że ocena na dyplomie jest czynnikiem wspomagającym znalezienie pracy; częściej twierdzą tak pracownicy biur w uczelniach o profilu technicznym.

Współpraca biur karier z pracodawcami

Dzięki kontaktom z przedsiębiorcami akademickie biura karier mają możliwość weryfikacji, czy absolwenci danej uczelni spełniają wymagania przedsiębiorstw i znajdują w ich firmach zatrudnienie. Z przeprowadzonych badań wynika, że większość pracodawców, w ramach współpracy z biurami karier, zdecydowanie najczęściej zainteresowana jest możliwością zamieszczania ofert pracy na stronie internetowej uczelni oraz w bazie danych biura karier. Pozwala to na bezpośrednie dotarcie do studentów i absolwentów. Ponad połowa pracodawców, za pośrednictwem biur karier, chciałaby organizować praktyki zawodowe i staże dla studentów i absolwentów (zob. rysunek 4).

Korzystając z biur karier, ponad połowa pracodawców jest zainteresowana promowaniem wśród studentów i absolwentów własnych firm. Warto dodać, że coraz ważniejsze dla wielu firm jest kreowanie wizerunku firmy jako dobrego pracodawcy (*employee branding*). Dlatego nawet firmy, które poszukują rocznie tylko kilku studentów lub absolwentów, chętnie współpracują z biurami karier ze względów wizerunkowych, gdyż mogą o tej współpracy pisać na swojej stronie internetowej oraz w różnego typu materiałach promujących firmę. Mogą też pozytywnie wyróżnić się na tle konkurencji oraz zaistnieć w świadomości szerokiego grona osób.

Rysunek 4
Formy współpracy biur karier z pracodawcami



Źródło: jak do rysunku 1.

Ponadto dwóch na pięciu pracodawców, w ramach współpracy z biurami karier, bierze udział w targach pracy organizowanych przez te biura. Korzystaniem z baz danych studentów i absolwentów zainteresowany jest co trzeci pracodawca.

Pracodawcy współpracujący z biurami karier uczelni publicznych zdecydowanie częściej zamieszczają oferty pracy w bazie danych biura, stosują prezentacje i inne formy promocji swojej firmy, organizują targi pracy oraz korzystają z bazy danych studentów i absolwentów uczelni niż ci, którzy współpracują z uczelniami niepublicznymi. Zauważono, iż pracodawcy współpracujący z biurami karier uczelni warszawskich częściej wyrażają chęć zamieszczania ofert pracy na stronie internetowej uczelni i w bazie danych biura, niż współpracujący z biurami w innych miastach regionu.

Zgromadzony materiał dowodzi, że pracodawcy są gotowi raczej do mniej aktywnej i angażującej współpracy, ograniczającej się do zamieszczania ofert pracy na stronach internetowych i w bazie danych biura karier oraz do przekazywania informacji o swojej firmie i jej potrzebach. Na taką, raczej bierną, współpracę pracodawców z biurami karier wskazują też ogólnopolskie badania przeprowadzone w ramach I edycji projektu *Uczelnia Przyjazna Pracodawcom (Uczelnia... 2010)*. Wynika z nich, że współpraca ta sprowadza się przede wszystkim do przekazywania informacji o wolnych miejscach pracy (na taki rodzaj współpracy wskazało 82% pracodawców współpracujących z biurami karier), a także organizowanie praktyk i staży dla studentów (60%). Niestety, znacznie rzadziej w ramach współpracy z biurami karier pracodawcy przekazują informacje na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności absolwentów (zaledwie 28%), organizują szkolenia (15%) czy seminaria (13%)⁶.

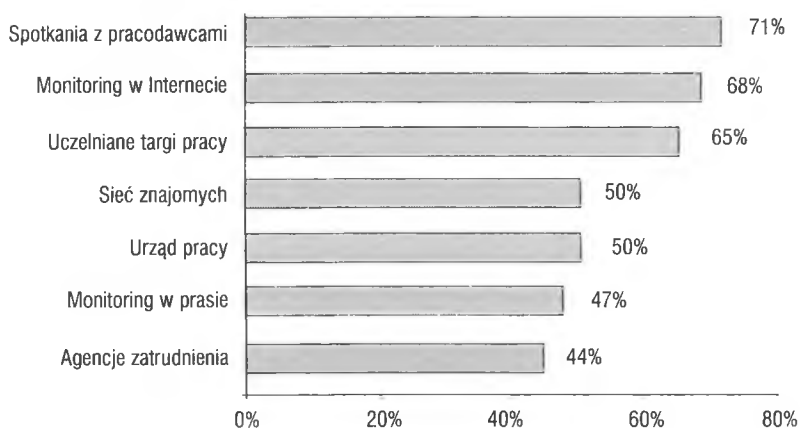
Z jakich źródeł biura karier poszukują ofert pracy, staży czy praktyk zawodowych? Najczęściej, jak wynika z badań, starają się pozyskać oferty za pomocą bezpośrednich

⁶ Badanie ankietowe zrealizowane zostało przez eDialog oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w 2010 roku, wzięło w nim udział 945 pracodawców.

kontaktów z pracodawcami (71%). Często badane biura poszukują ofert, wykorzystując monitoring w Internecie oraz uczelniane targi pracy. W połowie przypadków służą im do tego celu sieci znajomych oraz urzędy pracy. Monitoring w prasie stosuje prawie co drugie badane biuro karier, a agencje zatrudnienia – dwa na pięć biur. Najwięcej ofert pracy i innych rodzajów zatrudnienia trafia więc do biur karier po bezpośrednim kontakcie z pracodawcami, ale wiele ofert jest też pozyskiwanych samodzielnie przez biura, przez monitoring Internetu, prasy czy sieć znajomych (zob. rysunek 5).

Dodatkowo zaobserwowano, że biura karier działające w uczelniach publicznych zdecydowanie częściej pozyskują wymienione oferty dzięki bezpośrednim kontaktom z pracodawcami i uczelnianym targom pracy, niż biura karier uczelni niepublicznych. Biura uczelni technicznych, w przeciwieństwie do pozostałych biur, w poszukiwaniu takich ofert częściej wykorzystują monitoring w Internecie i sieć znajomych.

Rysunek 5
Źródła pozyskiwania ofert pracy, staży i praktyk zawodowych dla studentów i absolwentów



Źródło: jak do rysunku 1.

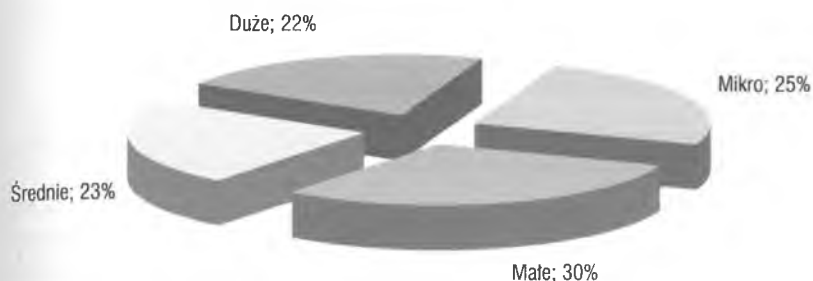
Biura działające w uczelniach mających siedzibę poza Warszawą, poszukując ofert pracy, korzystają z pomocy urzędu pracy zdecydowanie częściej, niż robią to biura uczelni warszawskich. Natomiast te ostatnie częściej korzystają z uczelnianych targów pracy i sieci znajomych, niż te z innych miast regionu.

Zbadano, jakie firmy najczęściej zgłaszały się do biur karier z propozycją współpracy lub z ofertami praktyk, staży lub z ofertami pracy. Uznano, że taka wola współpracy najlepiej świadczy o zapotrzebowaniu na absolwentów danej uczelni. Analizę przeprowadzono ze względu na wielkość firmy, branżę działania (na podstawie klasyfikacji PKD) i lokalizację (Warszawa, pozostałe miejscowości poza Warszawą) – jej wyniki ilustruje rysunek 6.

Najczęściej biura karier współpracowały z firmami małymi, zatrudniającymi od 10 do 49 pracowników. Prawie co trzecie biuro wskazało, że wśród współpracujących z nim pracodawców dominuje odsetek firm małych, częściej były to biura działające w uczelniach niepublicznych i w szkołach wyższych zakwalifikowanych do grupy „inny profil kształce-

nia”. Co czwarte biuro karier najczęściej współpracowało z mikroprzedsiębiorstwami, zatrudniającymi do 9 pracowników, znacznie częściej były to biura uczelni spoza Warszawy i o profilu ekonomiczno-społecznym. Nieco rzadziej współpraca biur karier prowadzona była z firmami średnimi (zatrudniającymi od 50 do 249 pracowników) oraz z firmami dużymi (zatrudniającymi 250 i więcej pracowników). Na taką współpracę częściej wskazywały biura działające w uczelniach o profilu technicznym i publicznych. Prawie co czwarte biuro karier nie umiało określić, z firmami jakiej wielkości współpracuje najczęściej.

Rysunek 6
Struktura pracodawców współpracujących z biurami karier

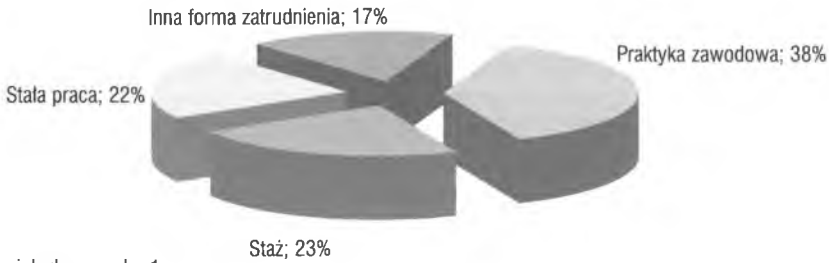


Źródło: jak do rysunku 1.

Na 34 badane biura karier, tylko 4 nie współpracowały z firmami z Warszawy. Oznacza to, że nawet uczelnie spoza Warszawy współpracują ze stołecznymi przedsiębiorcami, by ułatwić swoim absolwentom otrzymanie zatrudnienia. Z pracodawcami mającymi siedzibę w województwie mazowieckim, ale poza Warszawą, nie współpracowało tylko jedno biuro karier. Pracownicy 19 biur przyznają, że współpracują także z pracodawcami spoza Mazowsza. Byli to przedsiębiorcy z 13 innych województw, najczęściej z: małopolskiego, dolnośląskiego, pomorskiego i lubelskiego. Do biur zgłaszali się też przedsiębiorcy z zagranicy (35% wskazań): najczęściej z Wielkiej Brytanii i Niemiec. Pojedyncze biura karier wskazały także na współpracę z przedsiębiorcami z Austrii, Belgii, Turcji, Hiszpanii, Bułgarii, Grecji, Ukrainy, USA, a nawet z Sudanu.

Jakiego typu pracowników poszukują pracodawcy, zgłaszając się do biur karier: stałych czy też czasowych? Z przeprowadzonych badań wynika (zob. rysunek 7), że dwóch na pięciu pracodawców oferowało zatrudnienie w formie praktyki zawodowej – częściej miało to miejsce w biurach uczelni zakwalifikowanych do grupy „inny profil kształcenia”, a prawie co czwarty pracodawca w formie stażu – częściej w biurach uczelni z siedzibą poza Warszawą. Co piąty przedsiębiorca korzystający z usług akademickich biur karier proponował zatrudnienie w formie stałej pracy – częściej były to biura uczelni o profilu technicznym oraz uczelni publicznych. Inny rodzaj zatrudnienia oferował co szósty pracodawca współpracujący z akademickimi biurami karier. Najczęściej były to umowy zlecenia (53%) oraz umowy o dzieło (41%). Znacznie rzadziej formą zatrudnienia był wolontariat (12%).

Rysunek 7
Rodzaj zatrudnienia oferowany przez pracodawcę



Źródło: jak do rysunku 1.

Kwalifikacje oraz kompetencje studentów i absolwentów szkół wyższych

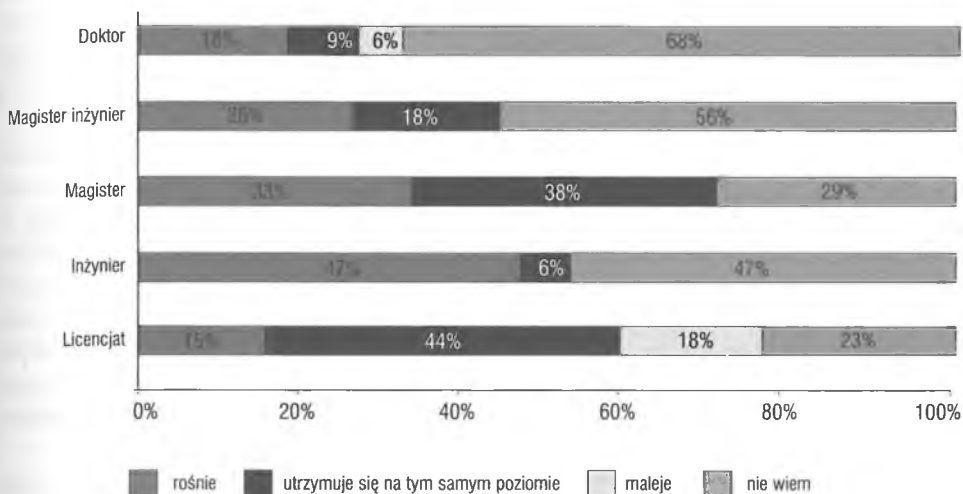
Rynek pracy w województwie mazowieckim, podobnie jak i inne regionalne rynki w Polsce, charakteryzuje się niedopasowaniem struktury kwalifikacyjno-kompetencyjnej absolwentów szkół wyższych poszukujących pracy do struktury miejsc pracy oferowanych przez pracodawców. Warunkiem dostosowania kompetencji do potrzeb rynku pracy jest trudna do zdobycia wiedza o tym, jakie są to potrzeby. Zapytano o to również pracowników akademickich biur karier. Starano się dowiedzieć, jaka jest struktura zgłaszanego przez pracodawców w ostatnich latach zapotrzebowania na absolwentów uczelni, jakie jest zainteresowanie studentów i absolwentów określonymi typami ofert pracy oraz jaki jest stopień zatrudnialności absolwentów poszczególnych kierunków studiów danej uczelni, w tym rozpoznanie przyczyn trudności z podjęciem pracy przez absolwentów uczelni.

Z informacji pozyskanych z biur karier wynika, że zainteresowanie absolwentami niemal wszystkich wymienionych przez nich kierunków studiów rośnie bez względu na rodzaj uczelni, profil kształcenia czy lokalizację biura. Najwięcej wskazań dotyczyło absolwentów kierunków: finanse i rachunkowość (podgrupa ekonomiczna i administracyjna), informatyka (podgrupa informatyczna) i socjologia (podgrupa społeczna). Część biur uważała, że na niezmiennym poziomie utrzymuje się zainteresowanie pracodawców absolwentami kierunków: administracja (podgrupa ekonomiczna i administracyjna) i ekonomia (podgrupa społeczna). Jedynie w przypadku absolwentów kierunku turystyka i rekreacja daje się zauważyć malejące zapotrzebowanie ze strony pracodawców.

Pracownicy akademickich biur karier poddali ocenie rodzaj dyplomu, który jest najbardziej pożądany przez pracodawców (zob. rysunek 8). Według badanych najbardziej rośnie zapotrzebowanie na absolwentów z tytułem zawodowym inżyniera – tak twierdziło 47% respondentów; częściej były to biura w uczelniach o profilu technicznym i z siedzibą poza Warszawą. Zdaniem co trzeciego pracownika biur karier rośnie też zapotrzebowanie na absolwentów z dyplomem magistra; częściej były to biura w uczelniach publicznych i o profilu technicznym. Co czwarty badany zaobserwował wzrost zapotrzebowania na absolwentów z tytułem magistra inżyniera; częściej były to biura w uczelniach o profilu technicznym i z siedzibą poza Warszawą. Niespełna co piąty pracownik biura był zdania, że dla pracodawców pożądani są absolwenci z dyplomem doktora.

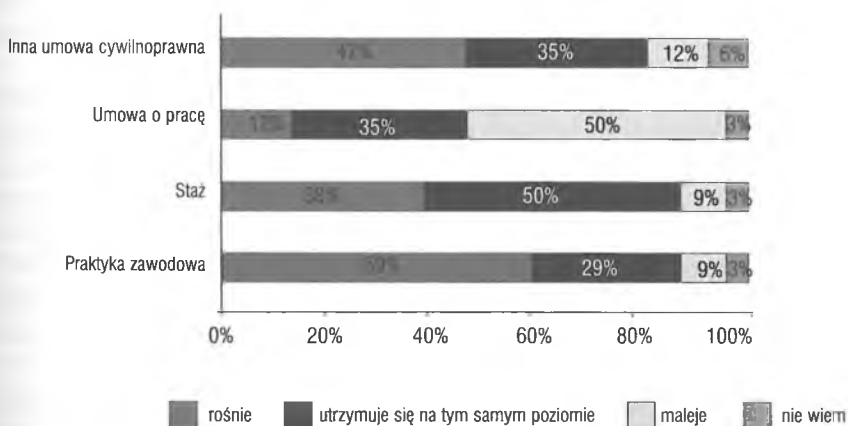
Część pracowników biorących udział w badaniu uważało, że zapotrzebowanie pracodawców na absolwentów z tytułem zawodowym licencjata (44%) i magistra (38%) utrzymuje się od pewnego czasu na tym samym poziomie. W obu przypadkach częściej były to biura uczelni z siedzibą poza Warszawą.

Rysunek 8
Podaż ofert pracy ze względu na rodzaj dyplomu



Źródło: jak do rysunku 1.

Rysunek 9
Podaż ofert pracy ze względu na formę zatrudnienia



Źródło: jak do rysunku 1.

Prawie 60% pracowników akademickich biur karier uważało, że w latach 2009–2011 przybyło im ofert praktyk zawodowych, a prawie połowa, że ofert zatrudnienia, których podstawą są inne umowy cywilnoprawne. W obu przypadkach częściej były to biura w uczelniach publicznych i w uczelniach warszawskich. Wzrost ofert praktyk zawodowych odnotowały zwłaszcza biura w uczelniach o profilu ekonomiczno-społecznym, natomiast ofert pracy na umowę zlecenia, o dzieło czy agencyjną – biura w szkołach wyższych zakwalifikowanych do grupy „inny profil kształcenia” (zob. rysunek 9). Jednocześnie w połowie biur zmniejszyła się liczba ofert zatrudnienia na podstawie umowy o pracę – częściej były to biura w uczelniach z siedzibą poza Warszawą i w uczelniach niepublicznych. Co drugi respondent uważał, że liczba staży utrzymuje się na tym samym poziomie – częściej były to biura w uczelniach niepublicznych.

Pracownicy biur karier określali, na podstawie posiadanych ofert pracy, jak w latach 2009–2011 kształtowało się zapotrzebowanie pracodawców na absolwentów najpopularniejszych w ofertach stanowisk pracy. Respondenci relatywnie najczęściej wskazywali, że rosło zapotrzebowanie na takie stanowiska pracy, jak: pracownik administracji (praca biurowa), informatyk, informatyk programista, *account manager* (opiekun klienta w usługach i handlu), nauczyciel, asystent działu w biurze. Pracodawcy w swych ofertach pracy rzadziej poszukiwali absolwentów na następujące stanowiska: analityk, grafik, administrator baz danych czy opiekun społeczny. Niektórzy z badanych uważali, że zapotrzebowanie na takie stanowiska pracy, jak specjalista finansowy, specjalista ds. obsługi klienta czy przedstawiciel handlowy utrzymywało się na tym samym poziomie.

Te odpowiedzi świadczą o niezbyt precyzyjnej wiedzy na temat trendów na rynku pracy i o zbyt dużym optymizmie co do możliwości zatrudnienia absolwentów własnej uczelni.

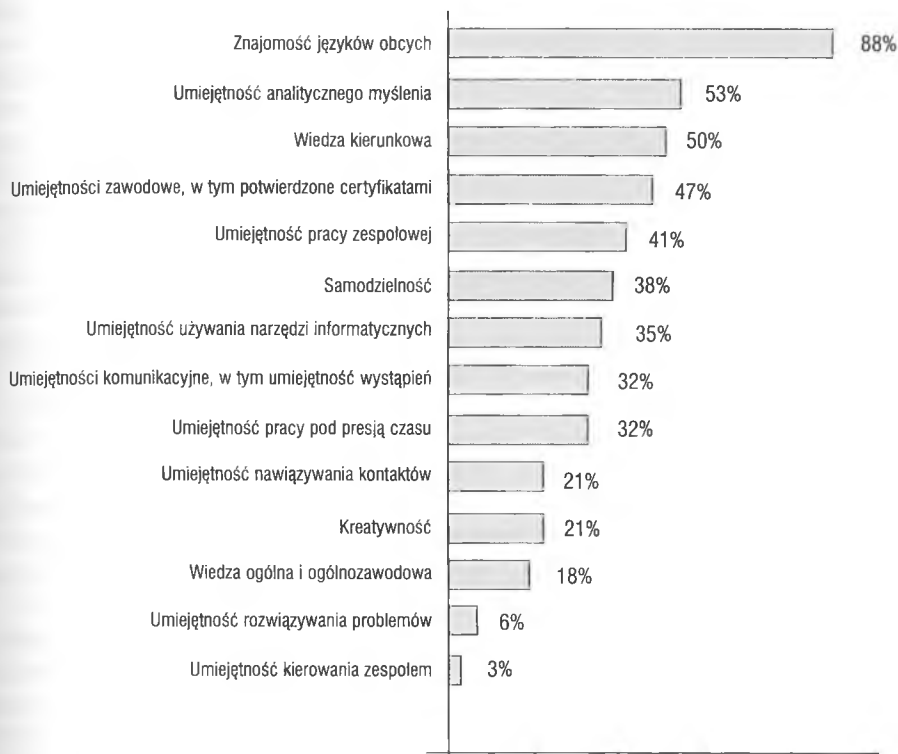
Rosnąca liczba absolwentów daje pracodawcom bogaty wybór kandydatów do pracy. Dlatego też każdy absolwent posiadający kwalifikacje formalne pierwszego lub drugiego stopnia powinien legitymować się odpowiednimi kompetencjami: wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami społecznymi. Jakie kompetencje są ważne dla pracodawców? Na podstawie analizy ofert pracy i własnego doświadczenia pracownicy akademickich biur karier podali, jakie kompetencje przyszłych pracowników są najbardziej poszukiwane przez pracodawców (zob. rysunek 10).

Zdecydowana większość badanych biur karier uważała, że przedsiębiorcy najbardziej zainteresowani są znajomością języków obcych; częściej były to biura w uczelniach publicznych i szkołach wyższych zakwalifikowanych do grupy „inny profil kształcenia”. Połowa badanych biur wymieniała umiejętność analitycznego myślenia, a więc dostrzegania zależności i poprawnego wnioskowania (częściej były to biura w uczelniach o profilu technicznym) oraz wiedzę kierunkową (częściej były to biura uczelni warszawskich). Prawie połowa badanych – za ważne dla pracodawców – uważała umiejętności zawodowe, najlepiej poświadczone certyfikatami; zdecydowanie częściej były to biura w uczelniach mających siedzibę poza Warszawą.

Ważne są też tzw. kompetencje miękkie. Dla 41% biur była to umiejętność pracy zespołowej, czyli zdolność współdziałania w określonym celu – częściej podkreślały to biura z uczelni o profilu technicznym. Natomiast 38% badanych wskazywało na samodzielność, czyli umiejętność realizowania zadań bez nadzoru z zewnątrz – częściej były to biura w uczelniach publicznych i w uczelniach zakwalifikowanych do grupy „inny profil kształcenia”. Dla co trzeciego biura były to umiejętności komunikacyjne, czyli jasne wyrażanie

myśli – częściej były to biura w uczelniach publicznych. Jedną piątą pracowników biur karier uważała, że ważne dla pracodawców są także umiejętności nawiązywania kontaktów (częściej podkreślane przez biura w uczelniach publicznych) oraz kreatywność (częściej zaznaczana przez biura w uczelniach technicznych i w uczelniach mających siedzibę poza Warszawą).

Rysunek 10
Najważniejsze kompetencje absolwentów



Źródło: jak do rysunku 1.

Natomiast za mniej istotne kompetencje uznano umiejętność kierowania zespołem i rozwiązywania problemów czy wiedzę ogólną i ogólnozawodową (18%).

Co ciekawe, eksperci rynku pracy podkreślają, że na współczesnym rynku pracy pracownicy powinni być elastyczni i kreatywni. Koszty pracy w Polsce są bowiem wysokie i zatrudnienie każdego kolejnego pracownika to zarówno wyzwanie, jak i obciążenie dla każdej organizacji. Ważne zatem, aby czas poświęcony na wdrożenie nowej osoby był możliwie krótki. Tak więc nowo zatrudniony pracownik powinien szybko się uczyć, angażować w wiele spraw jednocześnie oraz wykazywać się elastycznością i kreatywnością (twórczością w działaniu). Tymczasem na kreatywność wskazał jedynie co piąty pracownik biur karier.

Które oferty pracy – złożone w biurach karier – cieszą się największym zainteresowaniem studentów i absolwentów? O opinie na ten temat poproszono pracowników biur karier. Założono, że studenci i absolwenci odpowiadają na oferty wtedy, gdy spełniają warunki określone w ofercie. Analizę przeprowadzono ze względu na wielkość firmy, branżę działania (na podstawie klasyfikacji PKD), lokalizację (Warszawa, pozostałe miejscowości), oferowane stanowisko pracy i rodzaj zatrudnienia przez pracodawcę. Niestety, aż 58% badanych pracowników biur nie umiało określić, jaki odsetek ofert pracy został wykorzystany przez absolwentów i studentów macierzystej uczelni, biorąc pod uwagę powyższe kryteria. To bardzo wysoki odsetek. Może świadczyć o tym, że nie wszystkie oferty są aktualne i stanowią rzeczywistą propozycję pracy dla studentów i absolwentów.

Oceniając wykorzystanie ofert pracy – ze względu na wielkość firmy, z jakiej dana oferta pochodzi – zauważono, że:

- w 36% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy pochodzących z firm mikro lub dużych,
- w 24% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy pochodzących z firm małych lub średnich.

W biurach karier zdarzało się, że nie wykorzystano ani jednej oferty z firm mikro i małych. Nie było takiej sytuacji, jeśli chodzi o oferty firm średnich i dużych. Oznacza to, że im większa firma, tym większe zainteresowanie jej ofertą pracy. Podaż pracowników dla firm dużych i średnich jest więc większa, niż dla firm małych i mikro.

Przy ocenie wykorzystania ofert pracy ze względu na branżę PKD zauważono, że:

- w 12% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy z branży handel hurtowy i detaliczny,
- w 30% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy z branży budownictwo lub przetwórstwo przemysłowe,
- w 21% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy z branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,
- w 24% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy z branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa,
- w 18% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy z firm reprezentujących inne branże.

Badanie pokazało, że nie ma jednej dominującej branży, z której pochodziły oferty pracy dla studentów i absolwentów mazowieckich szkół wyższych – potencjalnych pracowników.

Oceniając wykorzystanie ofert pracy – ze względu na siedzibę firmy, z jakiej dana oferta pochodzi – zauważono, że:

- w 42% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy firm mających siedzibę w Warszawie lub w województwie mazowieckim (ale poza Warszawą),
- w 9% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy firm mających siedzibę poza województwem mazowieckim,
- w 6% biur wykorzystano ponad połowę ofert pracy firm mających siedzibę poza Polską.

Oceniając wykorzystanie ofert pracy ze względu na rodzaj zatrudnienia, zauważono, że:

- w 29% biur wykorzystano ponad połowę ofert staży,
- w 32% biur wykorzystano ponad połowę ofert praktyk,

- w 29% biur wykorzystano ponad połowę ofert stałej pracy,
- w 12% biur wykorzystano ponad połowę ofert innego rodzaju zatrudnienia (umowa zlecenia, umowa o dzieło).

Które stanowiska pracy w latach 2009–2011 cieszyły się największym zainteresowaniem studentów i absolwentów? Respondenci relatywnie najczęściej wymieniali trzy stanowiska: pracownika administracji – praca biurowa (59% wskazań), laboranta (38%) i specjalistę finansowego (29%). Mniejszym zainteresowaniem – zdaniem biur karier – cieszyły się takie stanowiska, jak: grafik (20%), specjalista ds. obsługi klienta (18%), przedstawiciel handlowy, *account manager* i asystent działu w biurze (po 15%), informatyk programista, analityk, inżynier technolog (po 12%).

Zebrane w badaniu informacje wskazują, że podaż ofert pracy i popyt na nie nieco się rozmiągają. Najwięcej ofert proponowanych przez pracodawców dotyczy pracy tymczasowej i jest oferowana przez firmy małe i mikro. Tymczasem potencjalni pracownicy najbardziej zainteresowani są pracą stałą, szczególnie gdy jest ona oferowana przez firmę dużą lub średnią.

W badaniu akademickich biur karier uzyskano tylko szczątkowe informacje na temat zatrudnialności absolwentów szkół wyższych Mazowsza. Z przeprowadzonych analiz wynika, że tylko 15% badanych biur karier gromadzi informacje na temat liczby zatrudnionych absolwentów macierzystej uczelni. Według ich szacunków w latach 2009–2011 rocznie średnio ponad 2/3 absolwentów znalazło zatrudnienie.

Na podstawie swoich doświadczeń pracownicy biur karier oszacowali, czy absolwenci ich uczelni mają kłopoty ze znalezieniem pracy. W przypadku 35% badanych biur potwierdzono, że ich absolwentom trudno jest znaleźć zatrudnienie i nawet wielomiesięczne poszukiwania pracy nie kończą się pomyślnie. Wywołuje to niepożądane skutki ekonomiczne w postaci utraty kwalifikacji zawodowych, wpływa także na pojawienie się poczucia krzywdy, frustracji, niezadowolenia czy rozczarowania.

Zauważono, iż pracownicy biur karier działających w uczelniach technicznych zdecydowanie rzadziej widzą zagrożenia z pozyskaniem pracy przez swoich absolwentów, niż pracownicy biur zlokalizowanych w pozostałych uczelniach. Podobnie zdecydowanie mniejsze zagrożenie bezrobociem dostrzegają pracownicy biur uczelni warszawskich. Wśród nich jedynie 18% wskazało, że ich absolwenci mają trudności ze znalezieniem pracy, podczas gdy w uczelniach spoza Warszawy odsetek ten wyniósł aż 66%. Także pracownicy biur uczelni niepublicznych znacznie rzadziej (25%) obserwują kłopoty swoich absolwentów ze znalezieniem pracy zawodowej, niż ich odpowiednicy w uczelniach publicznych (60%).

Pracowników biur karier poproszono o ocenę zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów poszczególnych kierunków studiów swoich macierzystych uczelni w latach 2009–2011. Mieli tego dokonać na podstawie zgłoszonych i wykorzystanych ofert pracy. Ze względu na metodę badania (wywiad) i deklaracyjny charakter danych – uzyskane informacje nie są miarodajne. Nie można podanych liczebności traktować rzeczywiście jako danych pełnych. Można natomiast obserwować pewne trendy. Z podanych danych wynika, że najwięcej ofert pracy dotyczyło – w trzech kolejnych latach – absolwentów kierunku finanse i rachunkowość oraz informatyki. Z oceny pracowników biur karier wynikało, że w obu przypadkach liczba osób kończących studia danych kierunków była mniejsza niż liczba ofert pracy.

Za pięć, dziesięć lat powstaną całkowicie nowe zawody i być może będą poszukiwane inna wiedza i kompetencje. Wciąż kształtują się nowe potrzeby i powstają nowe stanowiska.

Podsumowanie

Analiza wymienionych w artykule badań wskazuje na niedopasowanie struktury kwalifikacyjno-kompetencyjnej absolwentów szkół wyższych poszukujących pracy do struktury miejsc oferowanych przez pracodawców. Należy jednak pamiętać, że stosunkowo niewielka liczebność biur karier, które wzięły udział w badaniu (40%), oraz znaczny odsetek badanych, którzy nie potrafili ocenić pod różnymi względami podaży ofert pracy i popytu na nie powodują, że arbitralne wnioski na takiej próbie są nieuprawnione. Możliwe jest jedynie opisywanie pewnych prawidłowości wynikających z badań.

Rodzaj uczelni, profil i kierunek studiów wpływają na łatwość znalezienia pracy przez absolwentów. Największe szanse na znalezienie pracy mają absolwenci uczelni publicznych, którzy ukończyli studia stacjonarne, zwłaszcza o profilu informatycznym lub technicznym. Zdecydowanie kobietom absolwentkom dużo trudniej jest znaleźć pierwszą pracę niż mężczyznom.

Badanie wskazuje, że podaż ofert pracy i popyt na nie nieco się rozmiągają. Najwięcej jest ofert pracy tymczasowej – składają je firmy małe i mikro. Tymczasem potencjalnych pracowników najbardziej interesuje praca stała oferowana przez firmę dużą lub średnią. Pracodawcy zwracają szczególną uwagę na konkretne umiejętności absolwentów szkół wyższych: znajomość języków obcych, wiedza kierunkowa, umiejętności zawodowe, najlepiej poświadczone certyfikatami, a za jedną z kluczowych uznali także umiejętność analitycznego myślenia. Ważne są też tzw. kompetencje miękkie: samodzielność, umiejętność pracy zespołowej czy umiejętności komunikacyjne.

Na trudności z podjęciem pracy przez absolwentów uczelni wskazywało ponad 1/3 badanych biur. Zdecydowanie rzadziej trudności takie mają absolwenci uczelni technicznych. Podobnie pracownicy biur karier zlokalizowanych w uczelniach warszawskich i w szkołach niepublicznych rzadziej obserwowali kłopoty swoich absolwentów ze znalezieniem pracy zawodowej.

Zasadniczo oczekiwania absolwentów i studentów mazowieckich uczelni wobec biur karier dotyczą przede wszystkim pomocy w znalezieniu pracy, miejsc praktyk czy stażu. Dlatego też niezbędna staje się ścisła współpraca akademickich biur karier z przedsiębiorcami. Pracodawcy są jednak gotowi raczej do biernej współpracy, polegającej głównie na przekazywaniu informacji o sobie i swoich potrzebach oraz przesyłaniu ofert pracy. Tak więc biura czy sami zainteresowani powinni aktywniej poszukiwać pracy i dokonywać wstępnej selekcji ofert. To akademickie biura karier muszą inicjować współpracę: zachęcać do niej, wskazywać jej zalety, aktywnie szukać przedsiębiorców. Badania wskazują jednak, że w obecnej sytuacji obie strony są raczej bierne. Mogą przekazać informację, jeśli ją dostaną, ale raczej nie są skłonne do jej aktywnego poszukiwania. Bez takiej współpracy popyt i podaż na rynku pracy mogą się mijać.

Niedopasowanie struktury kwalifikacyjno-kompetencyjnej absolwentów szkół wyższych poszukujących pracy do struktury miejsc pracy oferowanych przez pracodawców prowa-

dzi do bezrobocia strukturalnego spowodowanego nieodpowiednim doбором kierunku kształcenia do panujących trendów na rynku pracy. Studenci często wybierają studia, po których nie ma zapotrzebowania na absolwentów na rynku pracy. Warto zauważyć, że istnieją kierunki studiów, głównie techniczne, po których brakuje specjalistów do pracy w Polsce. Ważne, by młodzi ludzie obserwowali rynek pracy i wybierali kierunki studiów zgodnie z potrzebami rynku.

Literatura

Działalność... 2011

Działalność akademickich biur karier na Mazowszu. Raport z badania firmy MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa, grudzień, opracowanie źródłowe przygotowane na rzecz projektu „Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza «Akademickie Mazowsze 2030»”, Warszawa.

Kwalifikacje... 2012

Kwalifikacje i kompetencje absolwentów – opinie uczelnianych biur karier województwa mazowieckiego, w: *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy.* Raport z badania przygotowanego w ramach projektu „Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza «Akademickie Mazowsze 2030»”, Warszawa.

Targi pracy... 2009

Targi pracy w oczach warszawskich studentów i absolwentów. Raport z badania, MJCC Employer Branding Consultants, Warszawa (http://www.mjcc.pl/secms/pl/badanie_Targi-PracyJobbing).

Uczelnia... 2010

Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa (<http://www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl/raport-uczelnia-przyjazna-pracodawcom>).

Ustawa... 2004

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku, tekst jednolity „Dziennik Ustaw” z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.