



Gdańsk, 19.12.2012

## **Projekt Case Simulator – Ankieta przedsiębiorcy – podsumowanie zebranych danych**

Celem badania było: zebranie informacji merytorycznych potrzebnych do opracowania innowacyjnego narzędzia treningowego - symulacji biznesowej, a także zaangażowanie przedsiębiorców w proces tworzenia tego innowacyjnego rozwiązania.

W badaniu udział wzięło 24 przedstawicieli przedsiębiorstw z Pomorza. Przedsiębiorstwa, do których została skierowana ankieta, reprezentowały różne branże, w tym: turystyka i hotelarstwo, PR, marketing, spożywcza, e-commerce, informatyka, zarządzanie nieruchomościami, budownictwo remontowe i inwestycyjne, usługi dla ludności, branża medyczna, metalowa, telekomunikacja, usługi komunikacji miejskiej, doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, badania rynku i opinii publicznej, sprzedaż, finanse, zarządzanie dokumentami, elektroniczna archiwizacja dokumentów, archiwum elektroniczne, rachunkowość. Reprezentowane były przedsiębiorstwa zajmujące się produkcją, handlem i usługami.

Ponadto uczestniczące przedsiębiorstwa dobrano w taki sposób, aby pochodziły z różnych części województwa pomorskiego, a więc i z obszaru trójmiejskiego, i z mniejszych miast oraz obszarów wiejskich.

Osoby ankietowane pełniły różne funkcje w przedsiębiorstwie – 21 z nich pełniło funkcje zarządcze, 3 osoby były doświadczonymi pracownikami wydelegowanymi przez zarządzających do wypełnienia ankiety ze względu na ich głęboką znajomość zagadnienia i zrozumienie specyfiki działania firmy.

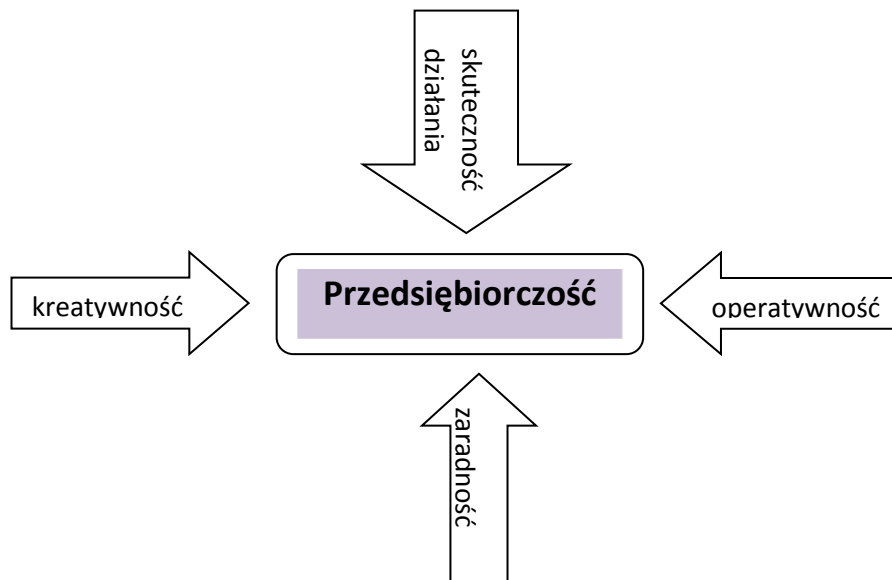
Wśród respondentów znalazło się 62,5% mężczyzn i 37,5% kobiet. Proporcja ta odzwierciedla dominację mężczyzn wśród właścicieli/pracowników zarządzających, jednak warto jest zauważyć, iż odsetek kobiet-respondentów ankiety przewyższył średnią ogólnopolską (wg raportu PARP „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce 2011” kobiety stanowią tylko 29% pracodawców).

Respondenci odpowiedzieli na 39 pytań. Na kolejnych stronach przedstawione zostało podsumowanie udzielanych odpowiedzi.

Pytanie 1. Co Pani/Pana zdaniem oznacza przedsiębiorczość? – proszę podać 3 skojarzenia.

**Kreatywność, skuteczność działania, operatywność i zaradność** – to najczęstsze odpowiedzi respondentów:

**Diagram 1. Przedsiębiorczość według ankietowanych**



Poza tymi skojarzeniami pojawiło się wiele innych definicji, które można pogrupować w kilka kategorii.

Najliczniejszą grupę stanowiły odpowiedzi związane z kreatywnością, odwagą, gotowością do podjęcia ryzyka, umiejętnością poszukiwania rozwiązań i radzenia sobie z problemami:

- gotowość do podejmowania ryzyka,
- skłonność do podejmowania ryzyka,
- ryzyko,
- umiejętność wykorzystania pomysłów i podejmowania ryzyka,
- odwaga,
- kreatywność w poszukiwaniu i wdrażaniu nowych rozwiązań budujących przewagę konkurencyjną na różnych poziomach,
- poszukiwanie rozwiązań,
- szukanie nowych kierunków działania,
- szukanie nowych rozwiązań nawet w trudnych sytuacjach,
- radzenie sobie z trudnościami na rynku zleceń,
- sprawność radzenia sobie z problemami,
- odporność na stres i umiejętność szybkiego podejmowania decyzji,
- zdolność do szybkiej reakcji na zmieniające się warunki rynku,
- umiejętność odnajdywania sposobów na zaspokojenie potrzeb rynku.



Kolejną najliczniejszą grupę stanowiły odpowiedzi związane z pracowitością, zaangażowaniem i nastawieniem na realizację celu:

- aktywność i dynamizm w działaniu,
- inwencja,
- inicjatywa,
- nieustępliwość,
- niezależność,
- obrotność,
- pracowitość,
- odpowiedzialność,
- zaangażowanie,
- determinacja w osiąganiu celów oraz pracowitość,
- wytrwałość w dążeniu do celu,
- nastawienie na cel/zysk,
- stawianie i realizacja celów biznesowych.

Respondenci wskazywali także często na kwestie związane z zarządzaniem firmą i jej zasobami:

- koordynacja,
- organizacja,
- organizacja przedsiębiorstwa,
- prowadzenie firmy,
- strategia działań,
- umiejętne dysponowanie zasobami,
- zarabianie pieniędzy zgodnie z zasadami etyki,
- zdolność do samodzielnego gospodarowania i generowania korzyści,
- sprzedawanie usług,
- analityka,
- optymalizacja kosztów prowadzenia firmy,
- pomnażanie zasobów,
- pozyskiwanie środków i klienta,

a także na kwestie związane z zarządzaniem ludźmi:

- zdolność budowania sprawnie działających struktur organizacyjnych,
- umiejętność dyscyplinowania pracowników do prawidłowego działania na rzecz firmy,
- zatrudnianie ludzi,
- zdolność przewodzenia i współpracy z ludźmi.

Wśród pozostałych odpowiedzi znajdują się:

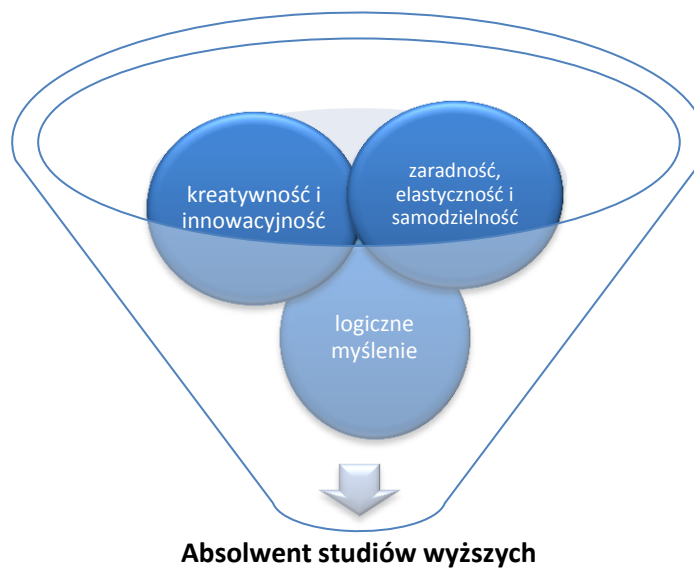
- rozwijanie umiejętności,
- rozwijanie zainteresowań biznesowych,

- umiejętność współistnienia i współżycia z otoczeniem,
- wiedza o rynku,
- wszechstronność.

Pytanie 2. Jakich umiejętności związanych z przedsiębiorczością oczekuje się od absolwenta studiów wyższych?

Najczęściej pracodawcy wskazywali na cechy przedstawione na poniższym schemacie:

**Diagram 2. Umiejętności związane z przedsiębiorczością oczekiwane u absolwentów**



Oprócz tego przedsiębiorcy wskazali w odpowiedziach następujące umiejętności związane z działaniem i dążeniem do celu:

- aktywność/inicjatywa,
- dynamizm,
- obrotność,
- operatywność,
- ambitne cele, by osiągnąć korzyści,
- odwaga,
- motywacja,
- zaangażowanie.

Respondenci oczekują od absolwentów wiedzy i umiejętności wykorzystania jej w praktyce:

- wykorzystanie wiedzy teoretycznej i praktycznej,
- umiejętne wykorzystanie wiedzy w praktyce,
- umiejętność posługiwania się zdobytą wiedzą,
- korzystanie z wiedzy,



- znajomość narzędzi i norm,
- znajomość trendów,
- znajomość zasad funkcjonowania firmy na rynku,

a także umiejętności samodzielnej organizacji pracy i zarządzania zespołem:

- organizowanie pracy, zdolność samoorganizacji w wyznaczonym zakresie pracy,
- planowanie
- samodyscyplina,
- podejmowanie decyzji,
- samodzielne działanie, ale po konsultacjach,
- zorganizowanie,
- koordynowanie kilku działań jednocześnie,
- zdolności przywódcze,
- radzenie sobie z powierzonym zespołem pracowników,
- umiejętność pracy w zespole.

Pożądane są również umiejętności analizy, a także pozyskiwania i przetwarzania informacji:

- prognozowanie,
- analityczność,
- analiza sytuacji na rynku,
- poszukiwanie, gromadzenie, selekcjonowanie i analizowanie informacji,
- szybkie przyswajanie informacji w środowisku zewnętrznym przedsiębiorstwa.

Kolejna grupa umiejętności związanych z przedsiębiorczością, pożądanych przez pracodawców, to umiejętności związane z komunikowaniem się:

- komunikatywność,
- umiejętność komunikacji,
- umiejętność autoprezentacji,
- zdolność nawiązywania kontaktów biznesowych,
- zadawanie pytań.

Respondenci wymieniali też otwartość na wiedzę i chęć dalszego doskonalenia się:

- chęć uczenia się i weryfikacja zdobytej wiedzy,
- chęć zdobywania nowych umiejętności,
- otwartość na nowości.

Wśród pozostałych, pojedynczych odpowiedzi znalazły się:

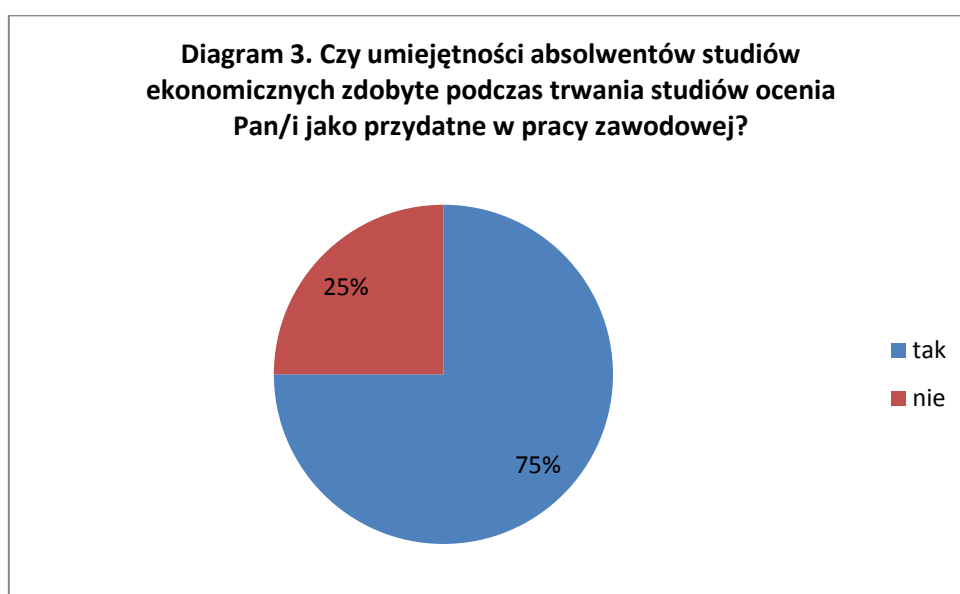
- inteligencja,
- kultura osobista,
- lojalność,
- odporność na stres,



- przekonanie o poprawności swoich przekonań,
- praca zgodna z oczekiwaniami pracodawcy,
- świadomość, że praca jest warta tyle, ile rynek chce za nią zapłacić.

Pytanie 3. Czy umiejętności absolwentów studiów ekonomicznych zdobyte podczas trwania studiów ocenia Pan/Pani jako przydatne w pracy zawodowej?

Większość przedsiębiorców uznało, iż umiejętności absolwentów studiów ekonomicznych zdobyte podczas studiów są przydatne w pracy zawodowej (18 osób tak; 6 osób nie).



Pytanie 4. Jeżeli TAK, to jakie są to umiejętności?

Ankietowani udzielili bardzo zróżnicowanych odpowiedzi, wśród których dominują kwestie związane ze znajomością ekonomii:

- przeprowadzanie analiz przedsiębiorstwa,
- znajomość mikro i makroekonomii, orientacja w przepisach,
- znajomość ekonomii, organizacji przedsiębiorstwa, rachunkowość, prawo,
- poprawność wykonywania analiz i prognoz ekonomicznych,
- podstawy ekonomii,
- zagadnienia ekonomiczne, rachunkowość,
- stosowanie rachunku ekonomicznego podczas wykonywania obowiązków,
- posługiwanie się narzędziami mikroekonomicznymi,
- umiejętność poruszania się po przepisach i zagadnieniach specyficznych dla gospodarki i rynków finansowych,



- znajomość produktów i usług rynku finansowego,
- umiejętność tworzenia analiz finansowych,
- wiedza, czym jest rynek i jak działa.

6 respondentów wymieniło także umiejętności związane z sposobem myślenia, rozwiązywania problemów i organizacji pracy:

- zdolność analitycznego myślenia,
- organizowanie pracy i wykorzystywanie umiejętności,
- innowacja, kreatywność, umiejętność wykorzystania okazji,
- kreatywne myślenie,
- konstruktywne myślenie i działanie,
- systematyczność, praca w zespole, łatwość przystosowania się do nowych sytuacji.

Tylko 2 respondentów wskazało na umiejętności ściśle związane z wiedzą wyniesioną ze studiów:

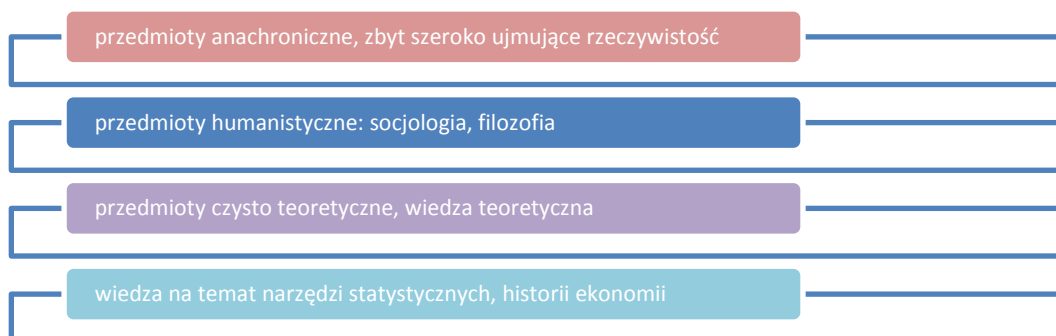
- wiedza ze swojej specjalizacji i umiejętność jej wykorzystania,
- wiedza teoretyczna.

Ponadto 1 respondent wskazał na kwestie etyki w biznesie (ten sam respondent zwrócił jednocześnie uwagę na umiejętności związane z ekonomią i znajomością funkcjonowania rynku). 1 respondent uznał, że przydatne umiejętności zależą od charakteru pracy.

#### Pytanie 5. Jakie umiejętności zdobyte podczas studiów uważa Pan/i za nieprzydatne?

Wg przedsiębiorców najbardziej nieprzydatne przedmioty to:

**Diagram 4. Najbardziej nieprzydatne przedmioty**



Przedsiębiorcy wyrazili tu również krytyczne refleksje odnośnie skutków akademickich metod przekazywania wiedzy, stwierdzając, iż:

- studia nie uczą umiejętności, raczej przekazują wiedzę z marnym skutkiem,
- absolwenci nie potrafią praktycznie wykorzystać nabytą wiedzę,
- absolwenci mają małe umiejętności współpracy, wykazują słabe zaangażowanie.



### Pytanie 6. Znajomość jakich zagadnień ekonomicznych jest szczególnie poszukiwana na rynku pracy?

Najwięcej respondentów docenia znajomość zagadnień związanych z rachunkowością i finansami:

- analiza ilościowa danych,
- rachunkowość zarządcza,
- sposoby racjonalizacji kosztów i przychodów (rachunkowość zarządcza), inwestycje na rynkach kapitałowych, instrumenty zabezpieczające, analiza finansowa przedsiębiorstw,
- analizy finansowe, zarządzanie finansami,
- nakłady a zysk, popyt - podaż, aktywa i pasywa przedsiębiorstwa,
- umiejętność prognozowania.

Część respondentów docenia znajomość zagadnień finansowych w połączeniu z zagadnieniami związanymi z zarządzaniem strategicznym, marketingowym i zarządzaniem sprzedażą:

- finanse, rachunkowość, zarządzanie strategiczne, CSR,
- funkcjonowanie rynków finansowych, analiza strategiczna przedsiębiorstwa, budowanie strategii,
- umiejętność analizy sytuacji przedsiębiorstwa, analiza konkurencji, projektowanie strategii firmy,
- rachunkowość, mikro przedsiębiorczość, podstawy prawa podatkowego, zagadnienia marketingowe, znajomość współczesnych kanałów dojścia do klienta,
- analiza zjawisk towarzyszących funkcjonowaniu branży, prognozowanie przepływów i przychodów.

Niektórzy respondenci doceniają przede wszystkim znajomość zagadnień związanych ze sprzedażą:

- popyt i podaż – mechanizmy,
- rynek dóbr i usług.

Pozostali respondenci wymieniali zróżnicowane zagadnienia:

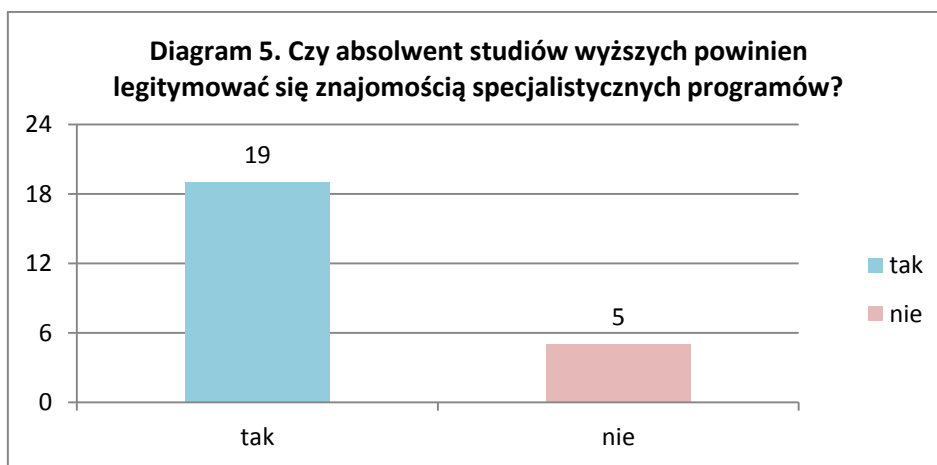
- organizacja i zarządzanie w danym sektorze,
- rozwój biznesu zorientowanego na osiągnięcie zysków, nowe metody produkcji,
- zarządzanie kryzysowe,
- mikro i makroekonomia,
- znajomość przypadków historycznych i umiejętność wyciągania z nich wniosków,
- źródła finansowania, funkcjonowanie przedsiębiorstwa,
- zarządzanie kapitałem, biznes międzynarodowy, finanse.

Tylko 1 respondent oprócz zagadnień finansowych wymienił umiejętność miękką - zarządzanie zespołem: techniki sprzedaży, zarządzanie zespołami, rachunkowość, analiza i planowanie.



Podsumowując, wśród zagadnień ekonomicznych wymienianych przez respondentów dominują zagadnienia związane z rachunkowością, zarządzaniem finansowym, marketingiem, sprzedażą i analizą sytuacji przedsiębiorstwa.

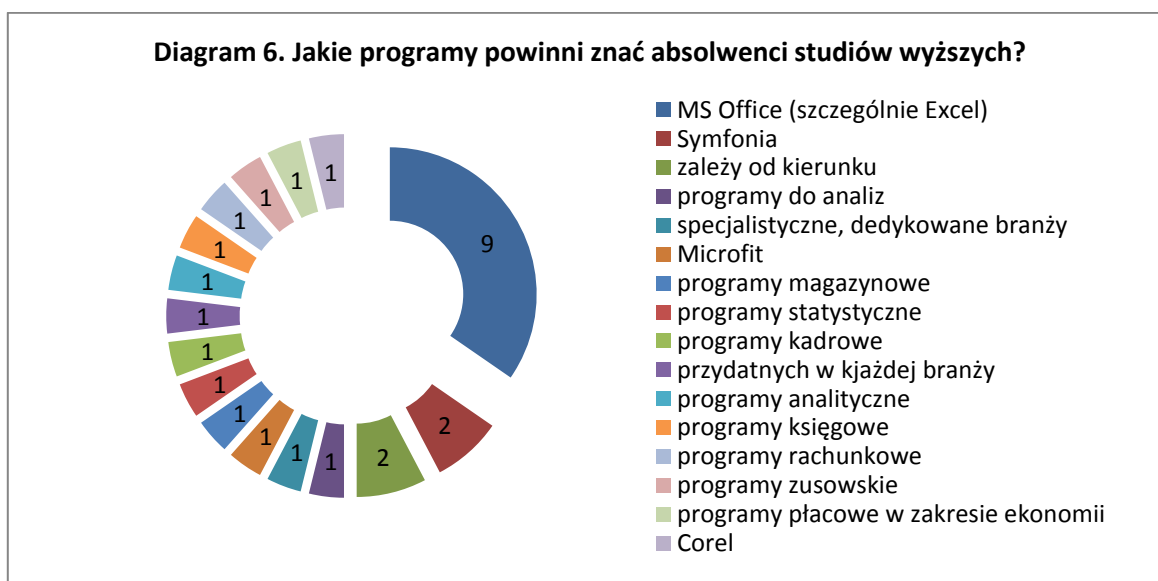
Pytanie 7. Czy absolwent studiów wyższych powinien legitymować się znajomością specjalistycznych programów?



80% respondentów podała odpowiedź twierdzącą. Kolejne pytanie uszczegółowiło odpowiedzi.

Pytanie 8. Jeżeli TAK, to jakich:

Największym zainteresowaniem cieszy się pakiet Office, pozostałe sugestie pracodawców w dużej mierze związane są z branżą danego przedsiębiorstwa.



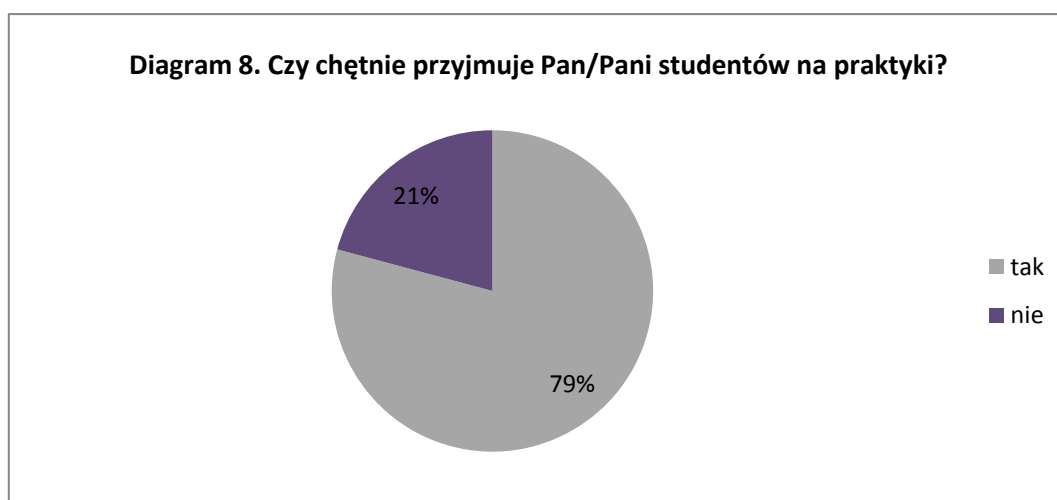
Pytanie 9. Czy uważa Pan/i, że wymiar obowiązkowych praktyk na studiach jest wystarczający?

Jedynie trzy osoby ankietowane uznały wymiar obowiązujących praktyk za wystarczający.



Pytanie 10. Czy chętnie przyjmuje Pan/i studentów na praktyki?

Większość przedsiębiorców z chęcią przyjmuje praktykantów, 5 osób zadeklarowało, że nie.

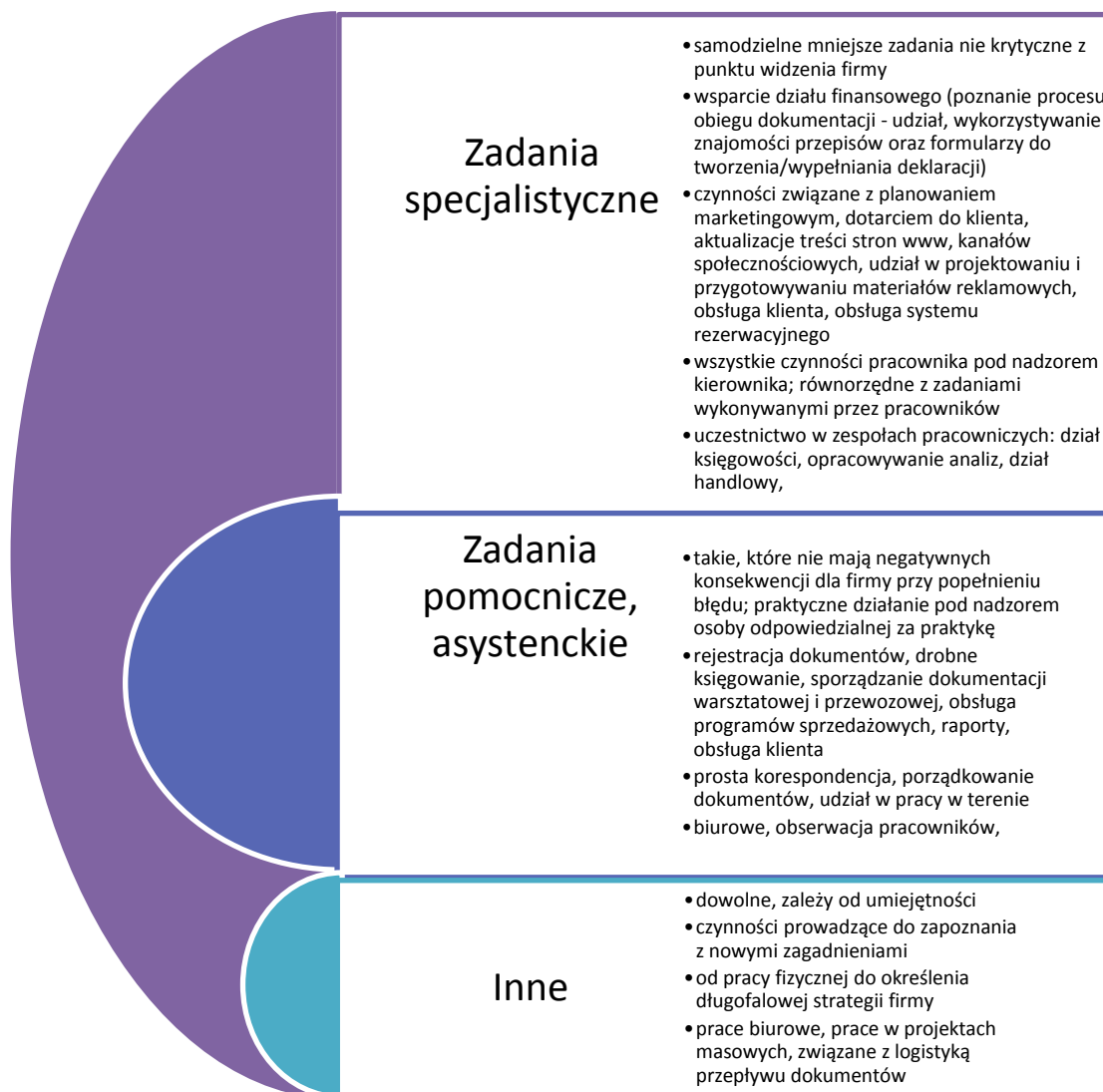




Pytanie 11. Jakie czynności mogą wykonywać studenci podczas praktyk i staży?

Odpowiedzi respondentów dzielą się mniej więcej w równych proporcjach na dwie główne kategorie: zadania specjalistyczne i zadania asystenckie – pomocnicze. Nieco mniejsza liczba odpowiedzi została sklasyfikowana niżej jako „inne”.

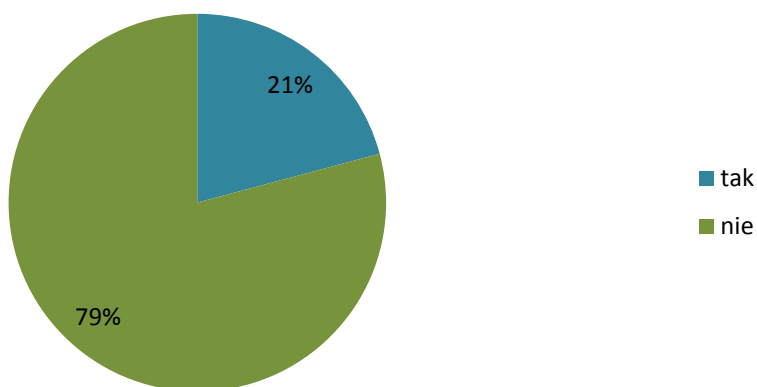
**Diagram 9. Czynności, które mogą być wykonywane przez studentów podczas praktyk**



Pytanie 12. Czy studia przygotowują do samodzielnego działania?

Według pracodawców studia wyższe pozostawiają wiele do życzenia w kwestii przygotowania do samodzielnego działania. Jedynie pięciu ankietowanych uznało, że absolwenci są przygotowani do indywidualnych zadań.

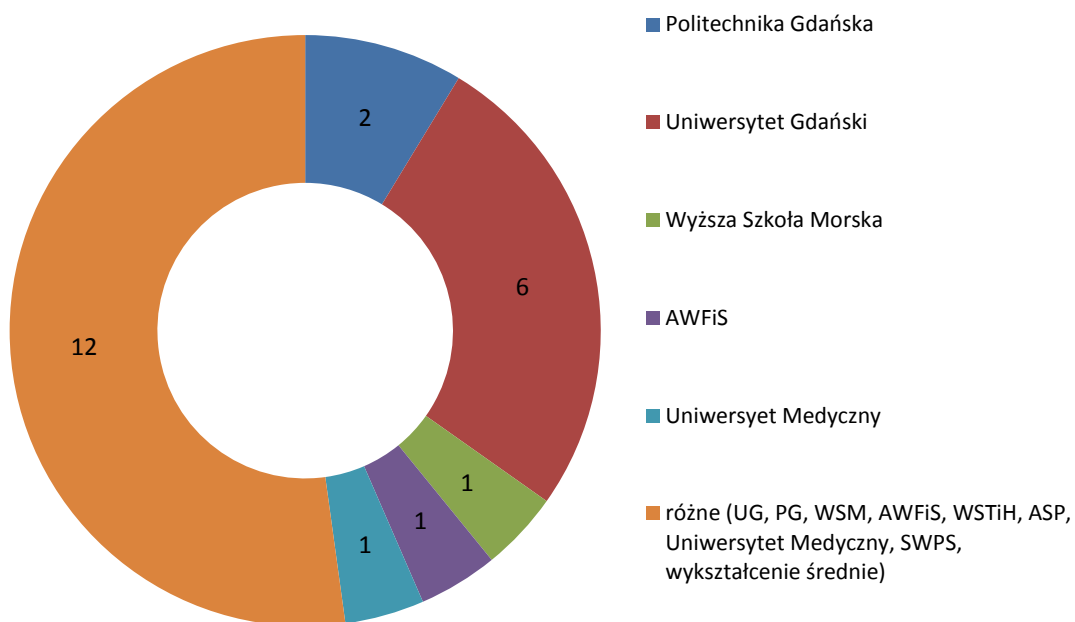
**Diagram 10. Czy studia wyższe przygotowują do samodzielnego działania?**



Pytanie 13. Jakich uczelni absolwenci dominują w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

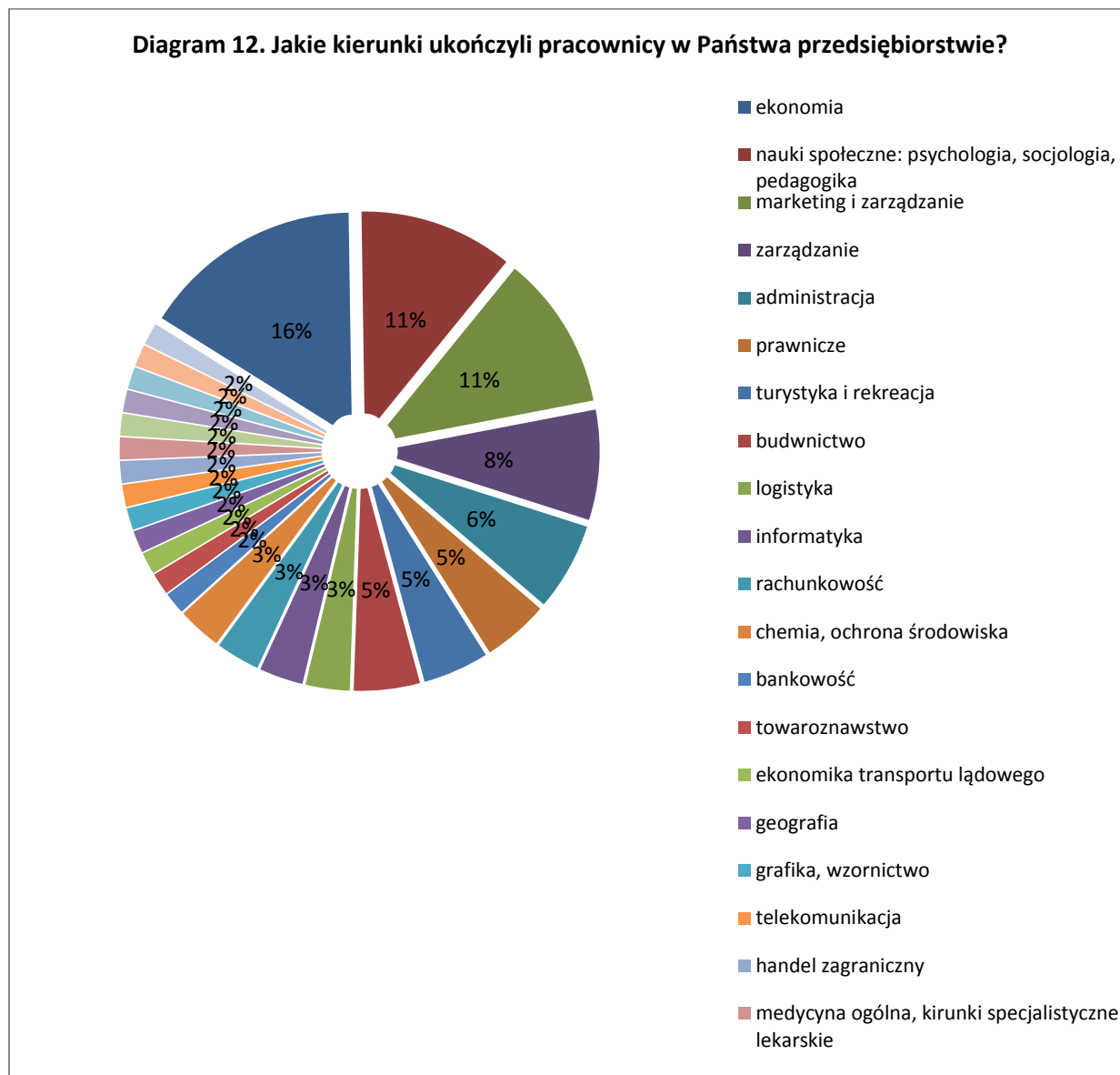
W większości przedsiębiorstw pracownicy reprezentują różne uczelnie:

**Diagram 11. Jakich uczelni absolwenci dominują w Pani/Pana przedsiębiorstwie?**



Pytanie 14. Jakie kierunki ukończyli?

Zdecydowana większość zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach to absolwenci ekonomii, nauk społecznych oraz marketingu i zarządzania.



Pytanie 15. Czy z punktu widzenia przyszłej pracy i kształtowania postawy przedsiębiorczości jest istotna działalność dodatkowa studentów (udział w kole naukowym, wolontariat)?

**96% respondentów udzieliło odpowiedzi twierdzącej**, jedynie 1 osoba uznała taką działalność za nieistotną.

Pytanie 16. Czy studia wyższe przygotowują Pani/Pana zdaniem do odpowiedzialności za swoją pracę?

Większość respondentów (80%) uznała, że studia nie przygotowują do odpowiedzialności za swoją pracę.

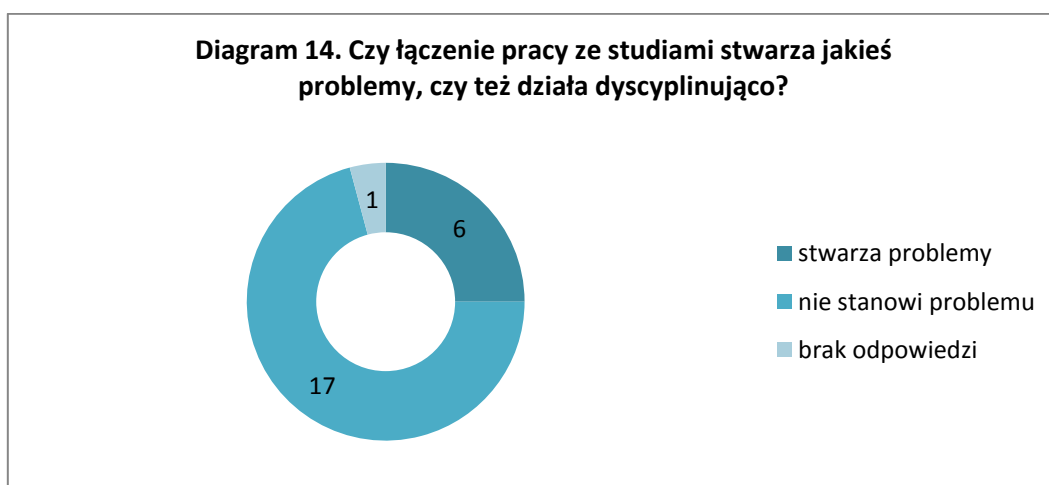


Pytanie 17. Czy akceptuje Pan/Pani łączenie pracy i studiów przez współpracowników?

100% respondentów akceptuje powyższą sytuację.

Pytanie 18. Czy stwarza to jakieś problemy, czy też działa dyscyplinująco (czas, terminowość, inne)?

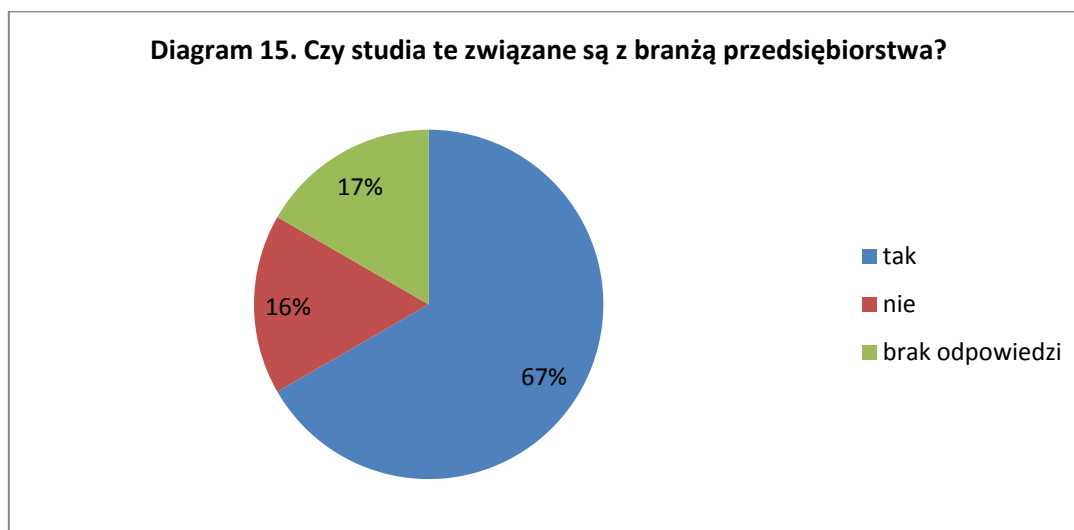
Pracodawcy są dość otwarci na łączenie pracy z nauką. Większość z nich nie dostrzega w tym problemu, wręcz przeciwnie – traktuje to jako element dyscyplinujący.





Pytanie 19. Czy studia te są związane z branżą przedsiębiorstwa?

W 67 % przypadków (spośród grupy deklarującej zatrudnienie osób studiujących) podejmowana nauka wiąże się z branżą przedsiębiorstwa.



Pytanie 20. Znajomości jakich zagadnień ekonomicznych wymaga Pan/Pani jako pracodawca/współpracownik?

Wśród najczęściej wymaganych zagadnień respondenci wymienili zagadnienia związane z rachunkowością i finansami:

- z zakresu finansów i rachunkowości,
- podstawy ekonomii oraz prawa podatkowego,
- ekonometria, bankowość, rachunkowość, prawo, statystyka,
- z zakresu księgowości i podatków oraz kredytów,
- analizy kosztów bezpośrednich i prognozowania zysku,
- rachunek kosztów,
- analiza finansowa przedsiębiorstw, ogólna znajomość rynku gospodarczego i finansowego,
- popyt, podaż, wynik ekonomiczny, bilans,
- rachunek ekonomiczny,

oraz z sprzedażą i marketingiem:

- zagadnień związanych ze sprzedażą,
- znajomość rynku,
- sprzedaż i marketing.



Respondenci wymieniali też wymagania związane z umiejętnościami analitycznymi i biznesowym sposobem myślenia:

- umiejętność analizy sytuacji przedsiębiorstwa, analiza konkurencji, projektowanie strategii firmy,
- umiejętność myślenia stylem konsultanta,
- przeprowadzanie badania rynku pod kątem nowych produktów, zakupu surowców, nowych metod produkcji,
- myślenie systemowe, podstawa biznesowa myślenie w kategorii „nakład na zysk”.

Część respondentów (4 osoby) przedstawiło bardziej złożone wymagania:

- zagadnienia makroekonomiczne i mikroekonomiczne,
- mikro i makro ekonomia, kierowanie zasobami ludzkimi, zarządzanie zasobami ludzkimi, konkurencja,
- z danej branży: organizacja w sektorze/ transport, spedycja, logistyka,
- znajomość rachunkowości, techniki sprzedaży, budowanie strategii.

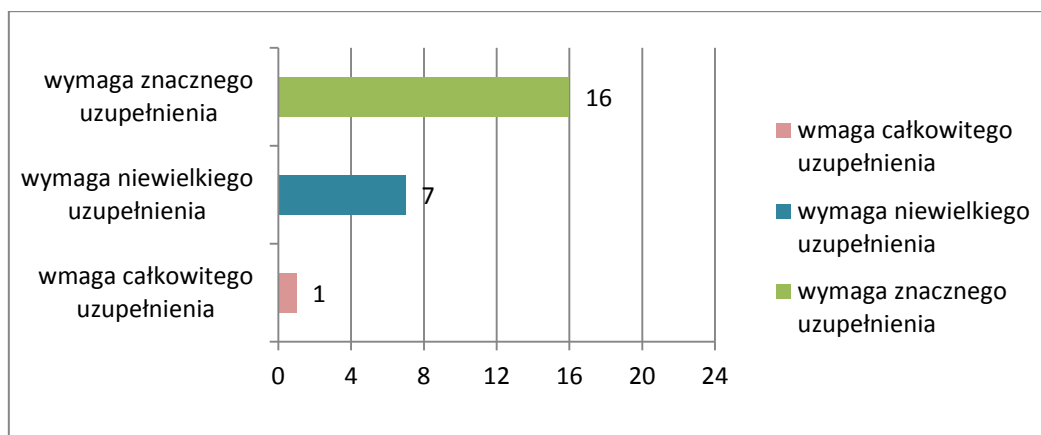
2 respondentów uzależniło wymagania od stanowiska, ale bez podania konkretnych zagadnień:

- podstawowych na wszystkich i specjalistycznych na wybranych stanowiskach,
- wiedza i znajomość zagadnień ekonomicznych w zależności od stanowiska.

Niewielka część pracodawców (2) nie wymaga znajomości zagadnień ekonomicznych.

Pytanie 21. Czy wiedza zdobyta na studiach jest wystarczająca czy wymaga uzupełnienia? W jakim stopniu?

**Diagram 16. Czy wiedza zdobyta na studiach jest wystarczająca w pracy, czy też wymaga uzupełnienia?**



Większość respondentów uznała, że wiedza zdobyta na studiach wymaga znacznego uzupełnienia. Najmniej respondentów wskazało, że wymaga ona całkowitego uzupełnienia (1 respondent).



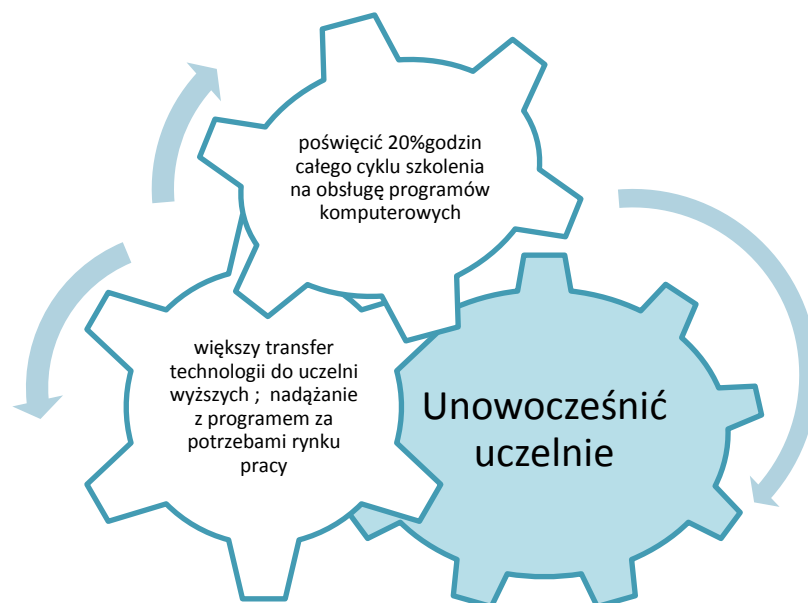


Pytanie 22. Co można zmienić w ofercie uczelni, aby lepiej przygotowywały studentów do podejmowanej pracy?

Pomysły respondentów można podzielić na 4 kategorie pokazane na poniższym diagramie:

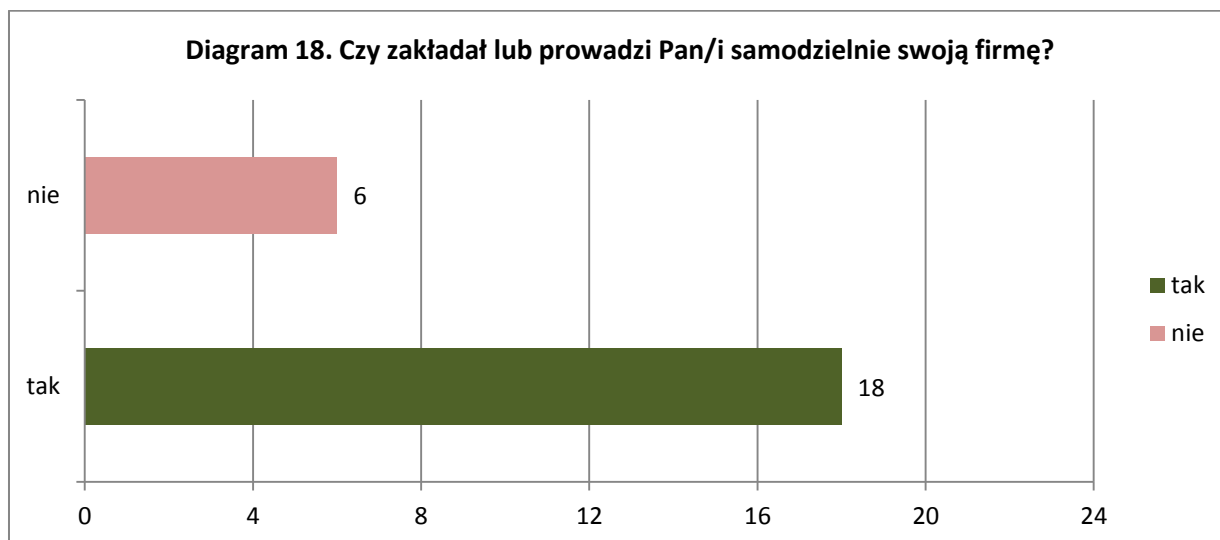
**Diagram 17. Co można zmienić w ofercie uczelni, aby lepiej przygotowywały studentów do podejmowanej pracy?**





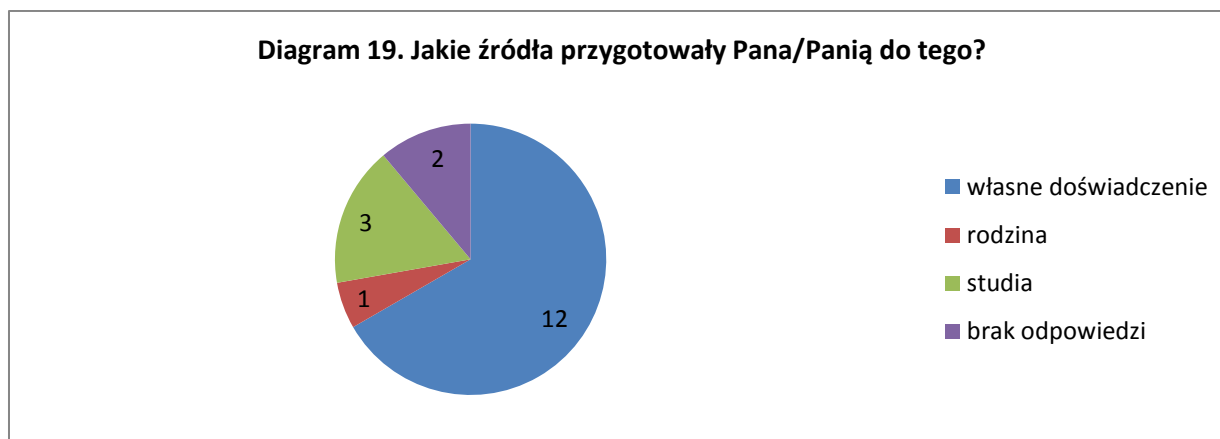
Pytanie 23. Czy zakładał lub prowadzi Pan/i samodzielnie swoją firmę?

Większa część grupy: 18 spośród 24 ankietowanych zakładało lub prowadzi własną działalność gospodarczą.



Pytanie 24. Jeżeli TAK, to czy przygotowawali Pana/Panią do tego (a) studia, (b) rodzina, (c) własne doświadczenie?

W większości przypadków przedsiębiorcy zakładający własne firmy bazowali na własnym doświadczeniu.



Pytanie 25. Jaka jest branża, w której działa Pana/pani firma?

Branże, w których działają przedsiębiorstwa reprezentowane przez ankietowanych:

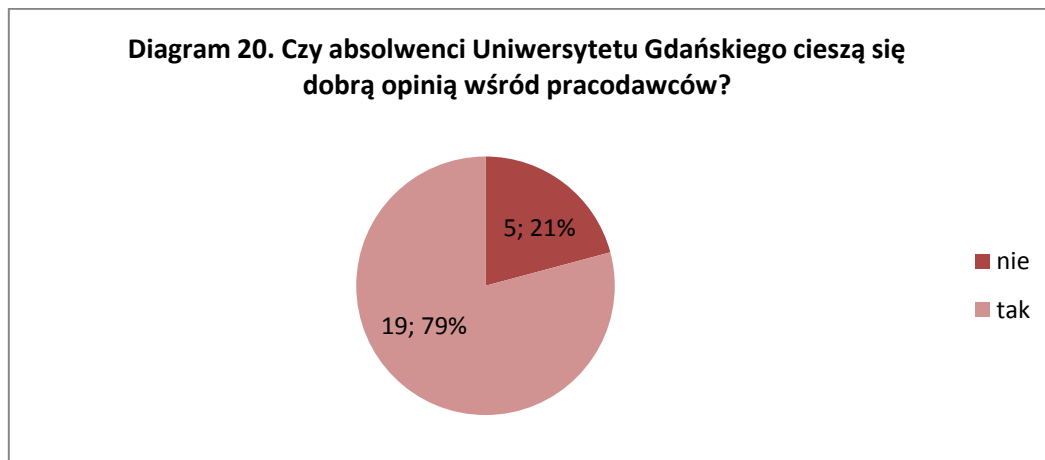
- turystyka i hotelarstwo, eventy (4),
- PR Marketing CSR różnych branż (2),
- spożywcza - produkcja i handel (2),
- handel/Internet/e-commerce/informatyka,



- zarządzanie nieruchomościami,
- budownictwo remontowe i inwestycyjne,
- usługi dla ludności, branża medyczna,
- metalowa,
- telekomunikacja,
- usługi komunikacji miejskiej,
- usługi: doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania,
- badania rynku i opinii publicznej,
- usługi,
- sprzedaż, finanse,
- zarządzanie dokumentami, elektroniczna archiwizacja dokumentów, archiwum elektroniczne,
- firma przemysłowa – produkcja,
- rachunkowość.

Pytanie 26. Czy absolwenci Uniwersytetu Gdańskiego cieszą się dobrą opinią wśród pracodawców?

79% respondentów udzieliło odpowiedzi twierdzącej:



Pytanie 27. Absolwenci jakich kierunków są szczególnie mile widziani w Pana/Pani firmie?

Respondenci podawali zróżnicowane odpowiedzi, jednak najczęściej powtarzającym się kierunkiem było zarządzanie i marketing:

- **zarządzanie i marketing (10),**
- ekonomia (6),
- prawo i administracja (5),
- IT (4),
- socjologia (2),



- transport i logistyka (2) oraz pokrewne,
- technologia produkcji żywności (2),
- fizyka,
- turystyka,
- grafika,
- zarządzanie projektami,
- budownictwo lądowe i sanitarne,
- studia medyczne,
- finanse i handel,
- telekomunikacja,
- matematyka,
- psychologia,
- techniczne,
- brak preferencji (2)

Pytanie 28. Jakie umiejętności są szczególnie wymagane w Pana/Pani firmie?

Odpowiedzi respondentów są bardzo zróżnicowane, co może wynikać ze specyfiki wielu branż, jakie reprezentują ankietywane przedsiębiorstwa. 4 respondentów wskazało głównie na umiejętności związane z konkretną branżą:

- „budynki i ich usytuowanie, nowych materiałów budowlanych, pracy z ludźmi na budowach”,
- „otwartość, zdolności organizacyjne i komunikacyjne, biegła obsługa komputera i swobodne poruszanie się w Internecie, znajomość rynku turystyki dziecięcej i młodzieżowej”,
- „umiejętności nabyte podczas studiów medycznych”,
- „wiedza branżowa, nastawienie na cel, kreatywność/innowacyjność, umiejętność współpracy”.

Jednak 1/3 respondentów wymieniła umiejętności przydatne w każdej branży, związane głównie z zarządzaniem, organizacją pracy, zarządzaniem marketingowym, etc.:

- „organizacja przedsiębiorstw, rachunkowość, prawo, księgowość”
- „czytanie ze zrozumieniem dyrektyw, ustaw i innych prawnych dokumentów”
- „bardzo dobra obsługa komputera, w tym programów dedykowanych; samodzielność, innowacyjność”
- „organizacja procesu produkcyjnego, poszukiwanie nowych rozwiązań i receptur, umiejętności związane z działaniem handlowym (obsługa klienta na różnych poziomach (hurtownie, sieci, klient indywidualny), obsługa eksportu, projektowanie narzędzi marketingowych”,
- „analiza potrzeb klienta, analiza kosztów, samodzielność w podejmowaniu decyzji”,
- „zarządzanie finansami, pozyskiwanie klientów, badanie rynku”,



- „rozwiązywanie problemów marketingowych”,
- „nawiązywanie i utrzymywanie relacji z kontrahentami, sprawność i determinacja w działaniu, zdolność do samokształcenia, znajomość rynku”.

1/3 respondentów wymieniła przede wszystkim umiejętności miękkie:

- „umiejętności obsługi klienta oraz umiejętności tzw. miękkie: kreatywność, odpowiedzialność”,
- „analitka, kreatywność, znajomość języków, programów, świata, odpowiedzialność, zaangażowanie, lojalność”.
- „project management jako zasób umiejętności”.
- „operatywność, zaangażowanie z wykorzystaniem wiedzy teoretycznej”,
- „zaradność, odwaga, odpowiedzialność”,
- „dyspozycyjność, elastyczność, odpowiedzialność, zorganizowanie, samodzielność, kultura osobista”,
- „samodzielność, kreatywność i umiejętność pracy w zespole”,
- „sumienność, analityczne myślenie, kreatywność”.

Pozostali respondenci udzielili następujących odpowiedzi:

- „wszystkie umiejętności mile widziane”,
- „zależy, na jakim stanowisku; zdrowy rozsądek, myślenie logiczne, umiejętności komunikacyjne”,
- „w zależności od działu; w księgowości - dokładność, skrupulatność, znajomość przepisów; w marketingu - kreatywność, znajomość rynków, trendów; w dziale sprzedaży - znajomość systemów rezerwacyjnych, geografii; w dziale IT - znajomość języków programowania, tworzenia grafiki, administrowania bazami i systemami”.

#### Pytanie 29. Jakie zagadnienia sprawiają studentom najwięcej trudności?

Podobnie jak w poprzednim pytaniu, respondenci udzielili bardzo zróżnicowanych odpowiedzi, które można pogrupować w kilka kategorii.

Ponad 1/3 respondentów uznała, że studentom najwięcej trudności sprawiają zagadnienia związane z organizacją pracy, samodzielnym podejmowaniem decyzji lub praktycznym wykorzystaniem swojej wiedzy:

- „organizacyjne”,
- „organizacja czasu pracy”,
- „organizacja pracy własnej”,
- „umiejętność organizowania sobie pracy, analityczne myślenie”,
- „rozwiązywanie samodzielnie problemów”,



- „samodzielne podejmowanie decyzji”,
- „dostosowanie teorii do zadań praktycznych”,
- „zastosowanie teorii w praktyce, praca z podwładnymi bezpośrednio na budowie”,
- „determinacja w dążeniu do celu, organizacja pracy własnej, kreatywność, odporność na stres, zaangażowanie”.

Według prawie 1/3 respondentów najwięcej trudności studentom sprawiają zagadnienia związane z komunikowaniem się z klientami i kontrahentami:

- „komunikacja z klientem”,
- „wczucie się w problemy klienta”,
- „rozmowa z klientem/kontrahentem”,
- „kontakty z kontrahentami”,
- „techniki sprzedaży”,
- „niektórym pracownikom po studiach trudność sprawia komunikowanie się z pacjentami, odczuwają stres i presję związaną z wykonywanym zawodem” ,
- „większość praktycznych, kontakt z klientem, współpraca w zespole”.

Pozostali respondenci wymienili następujące zagadnienia:

- „zagadnienia mikroekonomiczne”,
- „rozliczanie sprzedaży”,
- „poznawanie specyfiki branży”,
- „rozumienie procesów biznesowych”,
- „adaptacja w środowisku, umiejętność właściwej reakcji w sytuacji kryzysowej”.

Część respondentów nie sprecyzowała zagadnień sprawiających najwięcej trudności studentom:

- „jest to sprawa indywidualna”,
- „trudno powiedzieć”,
- „różne w zależności od działu/ zbyt ogólne zapytanie”,
- „brak - nie ma takich zagadnień”.

### 30. Jakie zagadnienia sprawiają studentom najmniej trudności?

Wśród licznych zagadnień podanych przez respondentów częściej wymieniane jest przystosowanie do warunków pracy (4 odpowiedzi), obsługa komputera (3 odpowiedzi), zaangażowanie i motywacja (2 odpowiedzi).

- „dostosowanie się do godzin pracy - zawsze mają czas na przerwy, kawa, herbata, prywatne rozmowy, zakupy”,



- „związane z uwarunkowaniami pracy wewnątrz danej organizacji oraz przyswajanie wiedzy, specyficznych narzędzi i regulacji obowiązujących w danej branży (zawodowej)”,
- „zorganizowanie stanowiska pracy”,
- „adaptacja do warunków w firmie”,
- „obsługa komputera”,
- „obsługa komputera, poruszanie się w Internecie”,
- „obsługa komputera”,
- „zaangażowanie, zapał do pracy, dyspozycyjność, elastyczność”,
- „motywacja, nastawienie na cel”.

Pozostali respondenci jako sprawiające najmniej trudności zagadnienia wymienili

- „wykorzystanie wiedzy i praktyki nabytej podczas studiów”,
- „komunikatywność”,
- „administracyjne”,
- „deklaracje osobiste”,
- „absolwentów cechuje mimo wszystko chęć do pracy, więc braki wiedzy i umiejętności szybko są uzupełniane, znajomość języków obcych”.

3 respondenci nie sprecyzowali zagadnień sprawiających najmniej trudności:

- „jest to sprawa indywidualna”,
- „różne w zależności od działu/ zbyt ogólne zapytanie”,
- „trudno powiedzieć, różnym osobom – różne”.

Pytanie 31. Czy uważa Pan, że absolwenci szkół wyższych mają problemy z samodzielnym podejmowaniem decyzji?

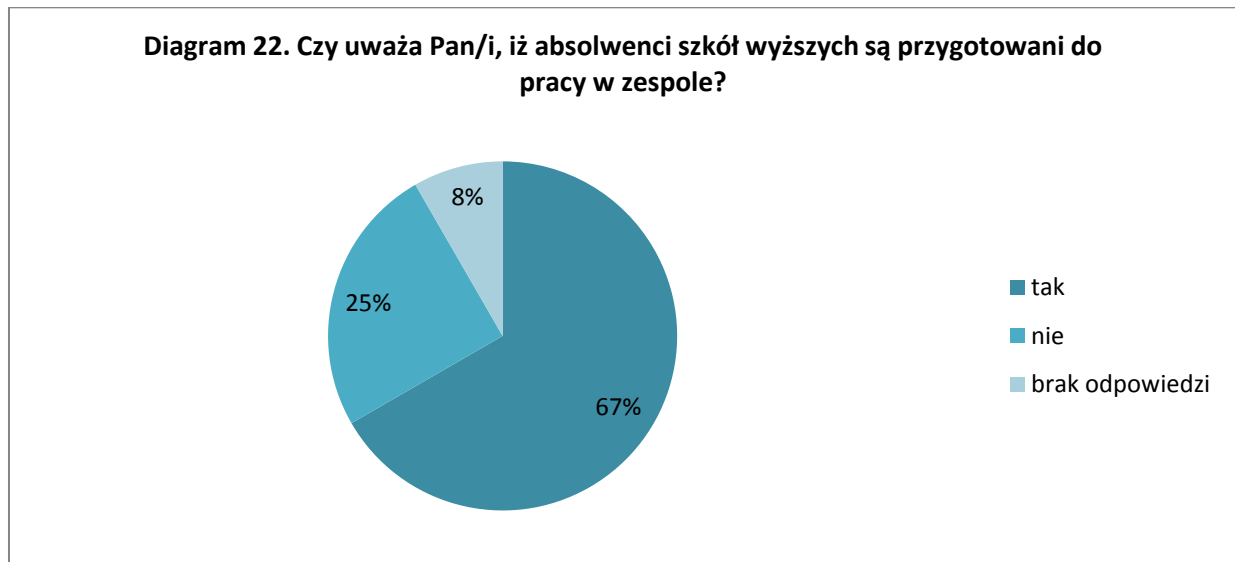
Aż 87% respondentów uznało, że absolwenci szkół wyższych mają problem z podejmowaniem decyzji:





Pytanie 32. Czy uważa Pan/Pani, że absolwenci szkół wyższych są przygotowani do pracy w zespole?

Ponad połowa ankietowanych (67%) uważa, że TAK:



Pytanie 33. Które z poniższych cech uważa Pan/Pani za najważniejsze z punktu widzenia przedsiębiorczości – proszę podkreślić 5 i ponumerować je od najważniejszej (1) do najmniej ważnej (5): asertywność, komunikatywność, motywacja, nastawienie na cel, odwaga, odporność na stres, odpowiedzialność, pracowitość, pro-aktywność/inicjatywa, samodyscyplina, zaradność, zdolności przywódcze, zmysł rywalizacji.

Do najczęściej wymienianych przez respondentów cech należały:

- komunikatywność ORAZ odpowiedzialność ORAZ pracowitość: po 15 wskazań
- pro-aktywność/inicjatywa: 10 wskazań
- odporność na stres ORAZ motywacja – po 9 wskazań

Najmniej wskazań padło przy następujących cechach:

- zmysł rywalizacji – 1 wskazanie
- odwaga – 2 wskazania
- zdolności przywódcze – 3 wskazania

Przy uwzględnieniu wagi nadanej cechom przez respondentów hierarchia ważności wśród najczęściej wymienianych cech przedstawia się następująco:

- 1) pracowitość ORAZ pro-aktywność/inicjatywa
- 2) odpowiedzialność



- 3) motywacja
- 4) komunikatywność ORAZ odporność na stres

Najważniejszą z punktu widzenia przedsiębiorczości jest więc pracowitość oraz proaktywna postawa (inicjatywa), a także odpowiedzialność i motywacja. Pomimo tego, że komunikatywność należała do najczęściej wymienianych cech, tylko 1 respondent uznał ją za najważniejszą, w związku z tym w hierarchii ważności przesunęła się na 4 pozycję.

Najwięcej najwyższych ocen otrzymały pracowitość i odpowiedzialność (po 5 ocen „1”).

Pytanie 34. Dlaczego wybrał Pan/wybrała Pani w punkcie 33 taką właśnie hierarchię cech przedsiębiorców? Co wpływa na Pana/Pani wybór?

Większość respondentów (ponad 50%) przy wyborze i priorytetyzacji najważniejszych z punktu widzenia przedsiębiorczości cech kierowało się własnym doświadczeniem w pracy z ludźmi, obserwowaniu ich i zarządzaniu przedsiębiorstwem. Ponadto 3 respondentów powołało się na doświadczenie we własnej branży/przedsiębiorstwie:

- „Są to cechy istotne w naszej branży”,
- „Specyfika wykonywania swoich zadań – pracy w moim przedsiębiorstwie”,
- „Ponieważ w/w cechy znacząco wpływają na działanie mojej firmy na rynku remontowo-budowlanym”.

3 respondentów wskazało, że wymienione przez nich cechy charakteryzują dobrych przedsiębiorców:

- „Cechy charakteryzujące osoby, które odniosły sukces w biznesie”,
- „Gwarantują zdolność dobrego gospodarowania”,
- „Wybrałem taką kolejność cech, ponieważ przedsiębiorca powinien takie cechy posiadać, aby sprawnie i efektywnie wykonywać swoje obowiązki”,

lecz 1 respondent uznał, że żadna cecha nie gwarantuje sukcesu przedsiębiorcy:

- „Żadna umiejętność nie gwarantuje sukcesu. Natomiast różne kombinacje nasilenia różnych cech dają szansę, ale też nic nie gwarantują.”

Poniżej przytoczone zostały wypowiedzi pozostałych 25% respondentów, którzy w bardziej opisowy sposób podeszli do zagadnienia:

- „Największe problemy wśród wszystkich pracowników w dzisiejszych czasach to nie te wynikające z braku teoretycznego wykształcenia tylko braku podstawowych umiejętności wynikających ze świadomości siebie i własnych ograniczeń.”
- „Obecny rynek wymaga zdolności do szybkiej reakcji na zmiany, a determinacja i inicjatywa w działaniu daje szansę na odniesienie sukcesu. Ważną cechą w uzyskiwaniu przewag na konkurencyjnym rynku daje również zaradność, co przekłada się na umiejętność znajdowania



rozwiązań w trudnych sytuacjach. Komunikatywność i asertywność są zdolnościami pożądanymi w budowaniu własnego rynku relacji z kontrahentami i współpracownikami.”

- „Zapał, chęć do pracy oraz samodyscyplina sprawiają, iż pracownik jest w stanie nadrobić braki merytoryczne oraz praktyczne, by wyspecjalizować się w danej dziedzinie. Aby odnaleźć się w zespole należy być osobą komunikatywną, która nie ma problemu z nawiązywaniem kontaktu. Z motywacji często wynikają inicjatywy i pomysły na nowe rozwiązania. Dla firmy, która liczy na realizację pewnych celów jest to bardzo istotne posiadać kreatywnego pracownika. Pracowitość i samodyscyplina.”
- „Cechy osobowościowe takie jak odpowiedzialność i pracowitość przekładają się na sprawność działania całej firmy. Odpowiedzialność za wykonywane zadania i ludzi ma wpływ na jakość wykonywanej pracy i sposób jej wykonywania. Niezbędna do tego jest odpowiednia motywacja (motywowanie innych) oraz umiejętność komunikowania się w firmie i z kontrahentami na każdym poziomie.”
- „Ponieważ najważniejsze jest wykazanie się inicjatywą, własnym pomysłem oraz odpowiednia motywacja, która pozwoli skupić się na zadaniu i mu poświęcić, co jest niezbędna do realizacji celu. W polskich realiach bardzo istotna jest zaradność – zdolność opanowywania sytuacji niestandardowych. Zdolności przywódcze i komunikacyjne ułatwiają organizację pracy zespołu.”
- „Trudno dokładniej określić, jaka powinna być hierarchia. Istotny dla mnie jest całokształt postawy pracownika – cechy te w odizolowaniu w zasadzie nic nie znaczą – dopiero połączone dają szansę na dobrą współpracę i rozwój pracownika. Nie zaznaczyłam, ale równie istotne są takie cechy, jak odporność na stres, samodyscyplina i inicjatywa. Cechy te kształtują się w miarę rozwoju pracownika.”

Pytanie 35. Które z wszystkich wymienionych w punkcie 33 wyżej cech przedsiębiorcy mogą być wykształcone podczas nauki i szkoleń?

4 respondentów (15%) uznało, że wszystkie z wymienionych w punkcie 33 cech mogą być wykształcone podczas nauki i szkoleń, przy czym jeden z respondentów uwarunkował to długotrwałym i zaangażowanym treningiem osobistym. 1 respondent uznał, że większość, ale nie pracowitość i samodyscyplina. Z kolei 3 respondentów uznało że żadna z tych cech nie może być wykształcona podczas nauki i szkoleń:

- „żadna, są to cechy, które wypracowuje się od dziecka”,
- „w zasadzie żadne”,
- „rozwinęta może być każda, ale wykształcić od podstaw nie da się żadnej. Wszystkie wymienione cechy to komponenty osobowości, a te w ogromnym stopniu determinują wrodzone właściwości”.

Pozostali respondenci wymienili po kilka cech, które ich zdaniem można wykształcić w trakcie nauki lub szkoleń. Liczba wskazań była następująca:

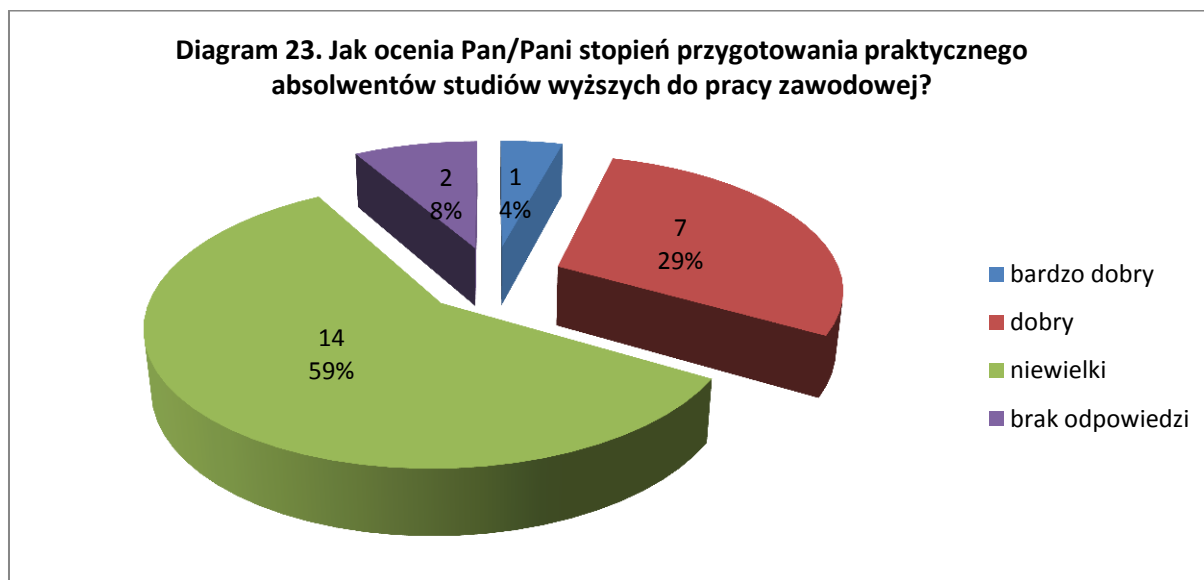


- Komunikatywność – 9 wskazań
- Motywacja - 7 wskazań
- Nastawienie na cel - 5 wskazań
- Odporność na stres - 5 wskazań
- Asertywność - 4 wskazania
- Pracowitość - 3 wskazania
- Samodyscyplina - 3 wskazania
- Odpowiedzialność - 3 wskazania
- Pro-aktywność/inicjatywa- 2 wskazania
- Zdolności przywódcze - 2 wskazania
- Zmysł rywalizacji - 2 wskazania
- Zaradność - 1 wskazania

Żaden z respondentów nie wymienił odwagi wśród cech, które można wykształcić w trakcie nauki lub szkoleń.

Pytanie 36. Czy ocenia Pan/Pani stopień przygotowania praktycznego absolwentów studiów wyższych do pracy zawodowej jako (a) niewielki, (b) dobry, (c) bardzo dobry?

Ponad połowa ankieterów (59%) uznała absolwentów za w niewielkim stopniu przygotowanych praktycznie do pracy zawodowej, ale aż 29% uznała ich za dobrze przygotowanych:



Pytanie 37. Proszę uzasadnić swoją ocenę.

Argumenty na uzasadnienie pozytywnych opinii podawane przez respondentów:



- „wiedzą jak wykorzystać nabytą wiedzę w realizacji zadań służbowych”,
- „łatwo adaptują się w firmie”,
- „dużo osób podejmuje pracę podczas studiów lub działa w ramach organizacji studenckich, gdzie zdobywa praktyczne umiejętności, których niestety nie oferuje program nauczania”,
- „obecnie uczelnie rozwijają program praktyczny, aby umożliwić absolwentom łatwiejszy start”,
- „dobry stopień w zakresie programów komputerowych, zaś niższy w zakresie zagadnień prawnych”.

Jednak większość argumentów wspierała negatywne opinie, przy czym głównym argumentem była niedostateczna ilość praktyki:

- „kluczowe jest 'praktycznego', system szkolenia nie naciska na praktyczne aspekty pracy zawodowej, tylko skupia się nadal na wiedzy”,
- „mało praktycznych umiejętności, brak zaradności”,
- „są dobrze przygotowani teoretycznie za słabo praktycznie”,
- „brak możliwości odpowiedzialnego działania na stażach i praktykach w firmach, co nie wymusza zaangażowania. Potrzeba dużej ilości praktycznych zajęć na uczelni na ocenę przy konkretnych zadanych parametrach brzegowych wziętych z działalności firm”,
- „zbyt niski wymiar praktyk”,
- „studia wyższe dają studentom wiedzę, a w małym stopniu przygotowanie praktyczne”
- „brak prawidłowo zorganizowanych praktyk w firmach”,
- „za mało praktyk - wiedza głównie teoretyczna”,
- „w trakcie studiów brak praktycznie ćwiczeń lub sytuacji, w których student ma styczność z pracownikami firm (brak ćwiczeń praktycznych zbyt dużo teorii)”,
- „większość posiada tylko wiedzę teoretyczną, nie potrafi jej wykorzystać w moim przedsiębiorstwie”,
- „nieznajomość lub w małym zakresie obrotu dokumentacji w danej branży; nieumiejętność wypełniania dokumentów, brak znajomości praktycznego słownictwa w danej branży; nieumiejętność zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce; nieumiejętność wykorzystania programów komputerowych w praktyce w danej branży; często brak umiejętności interpersonalnych, np.: umiejętność uważnego słuchania, nadawania, przemawiania, rozwiązywania konfliktów, negocjacji”.

oraz brak ogólnej wiedzy o zawodzie:

- „większość studentów 5 roku trafiająca na praktyki zawodowe w moich firmach nie ma zielonego pojęcia o zawodzie, jaki wybrała, nie zna oczekiwań branży, samej branży, nie wie, co chciałaby robić po magisterium”,
- „Z reguły absolwentów trzeba uczyć krok po kroku wszystkich jego zadań. Bardzo brakuje inicjatywy”,

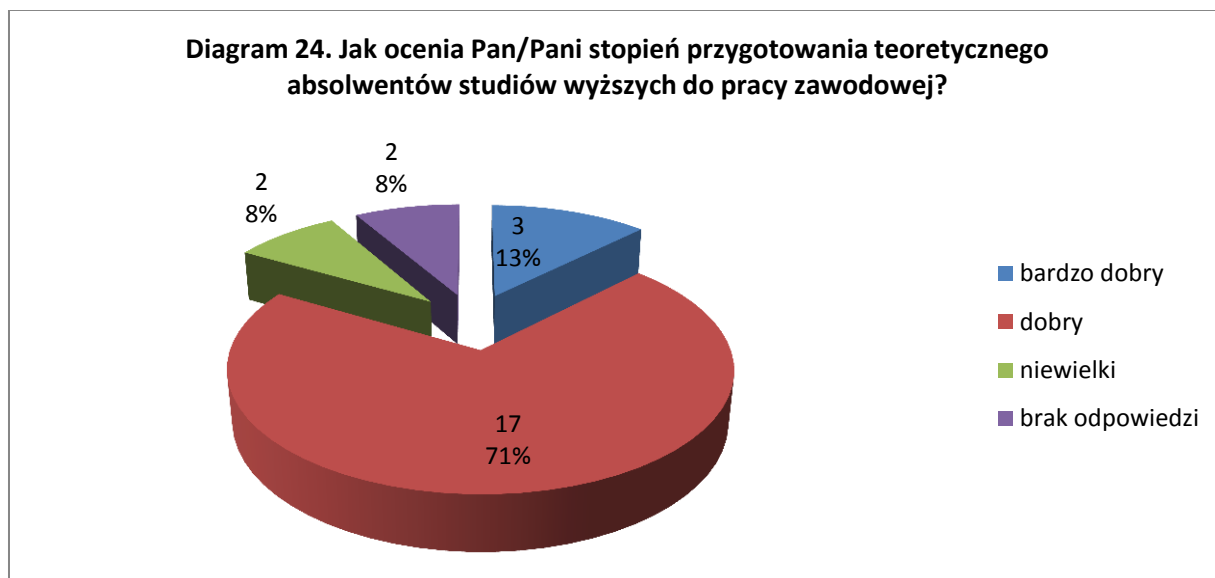
- „brak umiejętności synergii z innymi pracownikami, niezrozumienie wymagań rynku”,
- „długi proces adaptacji absolwentów na stanowiskach pracy”.

1 z respondentów zwrócił uwagę, że w przygotowaniu studentów do zawodu istnieje luka w umiejętnościach miękkich:

- „Moim zdaniem, w programach studiów wyższych za mało miejsca zajmują lub wręcz zauważyć można brak programów mających na celu wykształcenie zdolności i umiejętności osobowościowych (szkolenia sprzedażowe, organizacja własnej pracy, planowanie pracy, motywacja, umiejętności budowania i utrzymywania relacji, zorientowanie na cele i wynik, komunikacja)”.

Pytanie 38. Czy ocenia Pan/Pani stopień przygotowania teoretycznego absolwentów studiów wyższych do pracy zawodowej jako (a) niewielki, (b) dobry, (c) bardzo dobry?

Większość respondentów oceniła stopień przygotowania teoretycznego absolwentów jako dobry:



Pytanie 39. Proszę uzasadnić swoją ocenę.

Respondenci uzasadnili pozytywne opinie odnośnie stopnia przygotowania teoretycznego absolwentów studiów wyższych do pracy zawodowej następująco:

- „spora wiedza, znajomość przepisów, rynków, trendów”,
- „wiedza teoretyczna to baza do rozwiązywania problemów praktycznych i daje podstawę logicznego myślenia – samodzielnego”,



- „potrafią odczytywać i prawidłowo interpretować np. rysunki techniczne (dokumentacje projektową), stosować zamiennie rozwiązania w razie znalezienia błędów w mnie skomplikowanych projektach”,
- „absolwent studiów posiada wiedzę, która przydaje się w pracy”,
- „umiejętność nowych rozwiązań”,
- „w procesie rekrutacji kandydaci wykazują się znajomością zagadnień teoretycznych, jednak na stanowisku pracy, trudno im przełożyć je na działania operacyjne”,
- „możliwość korzystania z fachowej literatury, dostęp do publikacji naukowych”,
- „absolwenci posiadają wiedzę nt. mechanizmów rządzących rynkiem oraz umieją poruszać się w regulacjach prawnych, a także znają zasady i podstawowe narzędzia ekonomiczne wykorzystywane na rynku”.

W uzasadnieniu swojej oceny respondenci zwrócili też uwagę na następujące negatywne zjawiska:

- „Teoretycznie powinni znać narzędzia, jakimi będą posługiwać się w pracy - nie znają.”
- „Metody, definicje, reguły, ale nawet krótkie ćwiczenia, warsztaty są słabo prowadzone, nie dają praktyki.”
- „Teorie są przestarzałe albo studenci są uczeni ich w taki sposób, że nijak nie wiedzą, jak zaaplikować je w faktyczne działania w pracy.”

Respondenci wskazywali często na zbyt teoretyczną wiedzę studentów:

- „Absolwenci mają przygotowanie teoretyczne i mają kłopoty z adaptacją zdobytej wiedzy do warunków pracy oraz wymagań rynku.”
- „Mają lepiej opanowaną wiedzę teoretyczną niż praktyczną.”
- „Ocenilibym go na bardzo dobry, gdyby nie fakt, że teoria nie przydaje się w pracy tak często, jak przygotowanie praktyczne.”
- „Wiedza teoretyczna absolwentów jest dość duża, niemniej jednak nie zawsze wystarczająca.”
- „Wiedza teoretyczna jest na wysokim poziomie, lecz praktyczniejszą umiejętnością było by efektywne wyszukiwanie pożądaných informacji, nie zaś ich znajomości na pamięć.”
- „W trakcie nauki najwięcej jest zająć teoretycznych.”
- „Ocenę teoretyczną - wiedzę wystawia uczelnia, w zależności od rodzaju przedsiębiorstwa jest ona w mniejszym lub większym stopniu wykorzystywana - ujawniana przez absolwentów. Absolwent powinien posiadać umiejętność stosowania wiedzy teoretycznej w praktyce, z mojego doświadczenia mogę przekazać, że takich absolwentów swoim zakładzie nie zatrudniałem.”
- „Główne nastawienie na teoretyczne przygotowanie, mała współpraca z firmami. Jest grupa studentów zainteresowanych w okresach wakacyjnych pracą z firmami i z tej głównie grupy selekcja przyszłych pracowników, a także ze stażów absolwenckich.”