

Моніторинг умов працевлаштування університетських випускників як головне джерело інформації про деформації в освітній сфері



Йоанна Жира

Професор, директор Інституту економіки,
соціології та філософії університету
«Краківська політехніка», Польща

Анотація

У статті на основі аналітичного узагальнення результатів пілотних опитувань представників університету «Краківська політехніка», що систематично проводяться зусиллями закладу з 2006 р., здійснено системне дослідження умов працевлаштування університетських випускників у Польщі. З використанням відповідного методологічного апарату проведено оцінювання якості навчання в університеті, досліджено характеристики трудової зайнятості випускників, затраченого ними часу на пошук праці та особливостей розвитку професійної кар'єри. Обґрунтовано, що зібрані дані та розроблена методологія моніторингу можуть бути ефективно використані для дослідження наявних деформацій у системі університетської освіти, масштабу та першопричин невідповідності між вищою школою та ринком праці.

Ключові слова: умови працевлаштування випускників, ефективність навчання, компетенційні очікування працедавців, структурні деформації у вищій освіті, ринок праці.

Система вищої освіти в Польщі як складова системи освіти регулюється власним законодавством¹, що приділяє значну увагу автономії вищих навчальних закладів². Відповідно до нього, державні та приватні вищі навчальні заклади функціонують як автономні інституції, що можуть пропонувати власні навчальні програми, тоді як роль державного регулятора обмежено визначенням організаційних та компетентнісних засад (перелік спеціальностей, академічні стандарти, вимоги до кадрового забезпечення тощо). Внаслідок лібералізації сфери вищої освіти кількість студентів та випускників вищих навчальних закладів у Польщі стрімко зросла з початку 1990-х років (рис. 1). Якщо на початку трансформаційного процесу студентами ставали лише 9,8 % випускників середніх шкіл, то в 1998/1999 навчальному році цей показник зріс до 25,4 %. Надалі питома вага студентів стабілізувалася на рівні 37–38 %.

Донедавна існували припущення, що вищий показник частки студентів у суспільстві майже автоматично трансформується у вищий рівень заробітної плати, нижче безробіття та вищий темп зростання ВВП³. Проте останнім часом з'явилося чимало емпіричних свідчень, що збільшення видатків на освіту, передусім на вищі навчальні заклади, не гарантує автоматично ні вищого рівня заробітної плати, ні вищого темпу зростання ВВП, як це передбачають

¹ Закон про вищу освіту було прийнято 12 вересня 1990 р., з пізнішими змінами від 27 липня 2005 р.

² Автономію закладів вищої освіти закріплено у статті 70 Конституції Польщі, прийнятій у 1997 р.

³ Barro Robert. Economic growth in a cross section of countries // Quarterly Journal of Economics. — 1991. — Vol. 10. — No. 2. — P. 407—443; Krueger Alan and Lindahl Mikael. Education for Growth: Why and for Whom? // Journal of Economic Literature. — 2001. — Vol. 39. — No. 4. — P. 1101—1136; Lucas Robert. On the mechanics of economic development // Journal of Monetary Economics. — 1988. — Vol. 22. — No. 1. — P. 3—42; Sala-i-Martin Xavier. I Just Run Four Million Regressions // NBER Working Paper No. 6252. — Washington: National Bureau of Economic Research, 1997.

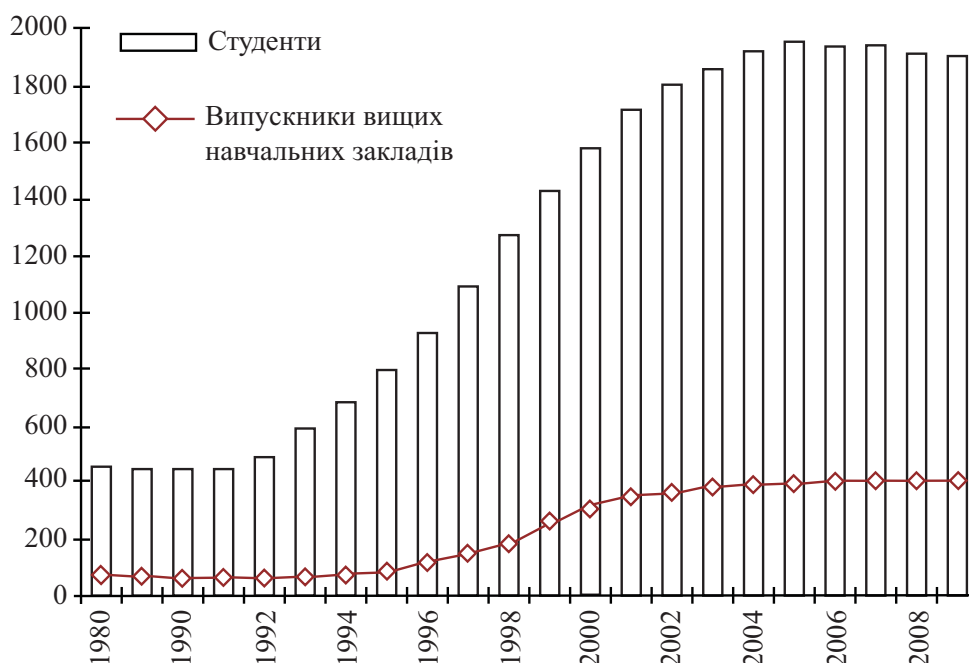


Рис. 1. Кількість студентів та випускників вищих навчальних закладів у Польщі (тис. осіб.), 1980–2009 рр.

Джерело: GUS.

численні теоретичні моделі¹. У контексті найновіших моделей ендегенного зростання дедалі більше уваги у багатьох країнах, включаючи Польщу, отримує зростаючий дисбаланс між університетською освітою та попитом на ринку робочої сили.

Анкетні дослідження умов працевлаштування університетських випускників належать до найбільш надійних джерел інформації про структурні² та компетентнісні³ деформації у цій сфері. Подібні дослідження починалися на рівні окремих університетів, але поступово трансформувалися у багатьох країнах у системні дослідження із залученням більшої кількості інституцій⁴, а в підсумку стали загальнонаціо-

нальними. Моніторинг умов працевлаштування університетських випускників дозволяє прогнозувати попит на працівників з вищою освітою у розрізі окремих галузей економіки і все частіше стає головним аргументом на користь цілеспрямованого урядового втручання, покликаного переорієнтувати потенційних студентів у напрямі певних вищих навчальних закладів та визначених спеціальностей, які забезпечують належний рівень компетентності відповідно до попиту на ринку праці⁵. Опубліковані звіти про працевлаштування університетських випускників стають важливим джерелом знань про їх кваліфікаційний рівень, що для працедавців полегшує завдання вибору необхідних фахівців, а для університетів — проведення профорієнтаційної роботи. Анкетування випускників має також мікроекономічний вимір, оскільки його результати можуть використовуватися вищими навчальними закладами у маркетингових цілях, на додаток до моніторингу власної якості навчання. Поширення інформації про успіхи ви-

¹ *Świąńska Joanna*. Badanie roli edukacji w rozwoju gospodarczym // *Ekonomista*. — 2007. — № 5. — S. 675–690.

² Структурні деформації виникають унаслідок такого вибору спеціальностей студентами, що не відповідає структурі попиту на випускників університетів на ринку праці.

³ Компетентнісні деформації стають наслідком низької якості навчального процесу, незалежно від вибору спеціальності, тобто не мають стосунку до можливого надлишку студентів на окремих спеціальностях.

⁴ Докладний огляд відповідного досвіду європейських країн подано у монографічному дослідженні «Аналіз умов працевлаштування університетських випускників. Інструменти та методи проведення у країнах Європейського Союзу та Польщі» (*Analiza losów zawodowych absolwentów. Narzędzia i metody w krajach UE i Polsce* / J. Żyra (red.). — Kraków: Politechnika Krakowska, 2007).

⁵ *Freeman James and Hirsch Barry*. College majors and the knowledge content of jobs // *Economics of Education Review*. — 2008. — Vol. 27. — P. 517–535; *Zietz Joachim and Joshi Prathibha*. Academic choice behaviour of high school students: economic rationale and empirical evidence // *Economics of Education Review*. — 2005. — Vol. 24. — P. 297–308.

пускників на ринку праці, їхній статус, рівень заробітної плати та умови працевлаштування (тимчасове чи постійне) має важливе значення при виборі майбутньої спеціальності школярами.

Метою даної статті є аналітичне узагальнення результатів пілотних опитувань випускників університету «Краківська політехніка», які проводяться на систематичній основі з 2006 р. Спочатку нами розглянуто загальнометодологічні питання, а згодом викладено отримані результати, що стосуються оцінки якості навчання, характеристик місця праці, часу на пошук праці та особливостей розвитку професійної кар'єри колишніх випускників.

Організація та методологія дослідження

У Польщі прикладні щорічні дослідження умов працевлаштування випускників зосереджено в Інституті економіки, соціології та філософії (ІЕСФ) у рамках проекту «Вдосконалення сучасної освіти інженера, менеджера і лідера в гуманістичному та економічному аспектах», що передбачає вивчення передумов ефективного використання академічних знань на ринку праці. Завдяки дослідженням працівників ІЕСФ університет «Краківська політехніка» першим серед технічних ВНЗ Польщі започаткував у 2006 році систематичний моніторинг умов працевлаштування власних випускників по шести місяцях та п'яти роках після отримання диплома. Дослідницькі підходи істотно збагатилися внаслідок участі ІЕСФ у міжнародному дослідницькому проекті «HEGESCO — *Higher Education as a Generator of Strategic Competences*», що фінансувався з коштів Європейського Союзу. Починаючи з 2011 р. розпочато дослідження умов працевлаштування випускників з досвідом трудової діяльності три роки.

Спеціалізований підрозділ для дослідження функціонування ринку праці та освітніх послуг, що створено в ІЕСФ у 2008 р., проводить дослідження у трьох вимірах:

— вивчення умов працевлаштування випускників через шість місяців, три та п'ять років після здобуття диплома про вищу освіту, що стосуються передусім відповідності місця праці здобутій освіті, ступеня використання компетенцій, які набуто і розвинуто під час навчання, передумов для розвитку кар'єри, а також особливостей виникнення невідповідності між набутими знаннями та вимогами ринку праці («*competence gap*»);

— аналіз компетенційних очікувань працевлаштованих, порівняння ефективності навчання на

окремих спеціальностях та освітніх рівнях з очікуваннями ринку праці;

— аналіз освітніх стратегій вищих навчальних закладів, покликаних забезпечити краще узгодження освіти з вимогами ринку праці (ідентифікація ефективних методів навчання, способів дієвої співпраці із середовищем бізнесу, підходів до подолання перешкод у взаємодії між університетами і ринком праці тощо).

Перше дослідження умов працевлаштування випускників університету «Краківська політехніка» 2005/2006 навчального року було ініційовано ІЕСФ і проводилося у співпраці з Кадровою агенцією в рамках проекту ZPORR, що фінансувався спільно з бюджетів Польщі та ЄС під егідою Європейського фонду співпраці¹. Вивчалися умови працевлаштування та ступінь задоволення від отриманого місця праці для 787 випускників (це становило 56 % від загальної кількості випускників університету у 2005/2006 навчальному році). Найбільш ефективним виявилось використання телефонного опитування в поєднанні із заповненням анкети опитувачем — таким чином отримано 81 % відповідей. Група з п'яти опитувачів під наглядом працівника проекту проводила опитування головним чином увечері (між 19.00 і 22.30) та у післяобідній час (від 13.30 до 15.00). Бюджет проекту опитування становив 200 тис. злотих.

Наступні опитування випускників здійснювалися ІЕСФ самостійно, за фінансування з коштів на індивідуальні наукові дослідження та за фінансової підтримки керівництва університету «Краківська політехніка». Поштова анкета як головний дослідницький інструмент з часом зазнала істотних модифікацій. Зокрема, в 2010 р. до анкети було додано кілька позицій:

- оцінка якості програми навчання;
- тривалість періоду від закінчення університету до початку пошуку роботи;
- оцінка рівня освіти, який найбільше відповідає вимогам поточного місця роботи.

Водночас з анкети було вилучено питання щодо працевлаштування під час навчання, оскільки його моніторила відповідна кадрова агенція.

¹ Методологію дослідження та найголовніші результати викладено у монографії під назвою «Перші кроки на ринку праці. Дослідження умов працевлаштування випускників Університету «Краківська Політехніка», практичний інструментарій, методологія та результати пілотного опитування випускників року 2005/06» (Żyra, J. Pierwsze kroki na rynku pracy. Badanie losów zawodowych absolwentów Politechniki Krakowskiej, narzędzia badawcze, metodologia i wyniki badania pilotażowego rocznika 2005/06. — Krakow: Politechnika Krakowska, 2007).

На початковій стадії дослідження ми зіткнулися з кількома юридичними й організаційними перешкодами, адже хибна інтерпретація законодавства щодо охорони особистої інформації створювала певні застереження окремих факультетів стосовно використання для дослідницьких цілей електронних адрес і телефонних номерів анкетованих. Ще одну перешкоду становив брак баз даних з адресами випускників. Разом з тим структурні підрозділи та університет «Краківська політехніка» загалом за останні кілька років стали набагато краще підготовленими до проведення опитувань випускників. Документ про згоду на участь в опитуванні включено до переліку процедурних моментів при завершенні навчання. Якщо студент-випускник дає таку згоду, його електронна адреса і номер мобільного телефону вносяться до бази даних. Заслуговує на увагу, що співпраця з деканатами є надзвичайно важливою для інформаційного супроводу процесу анкетування. Зокрема, прямий контакт з випускниками під час урочистого вручення дипломів, яке зазвичай організовується на факультетському рівні, значно підвищує шанси анкетного опитування на успіх.

Результати опитувань випускників за період 2006–2010 рр. (шість місяців після отримання диплому)

Отримані дані дозволили проаналізувати оцінку якості навчальних програм та умов працевлаштування випускників університету «Краківська політехніка» відразу ж після завершення навчання.

Програма навчання

Понад 60 % випускників задекларували готовність повторити вибір місця навчання та обраної спеціальності. Близько 40 % випускників 2010 р. вважали, що їхнє навчання має високий суспільний статус, а програма навчання була дуже вимогливою в інтелектуальному вимірі, передбачаючи розвиток професійних і загальних компетенцій у широкому спектрі можливих застосувань (рис. 2). Навчання в університеті розглядалось як серйозний фундамент для майбутньої кар'єри. Для 65 % випускників 2010 р. здобуття ступеня магістра виявилось дуже важливим для виконання професійних обов'язків на поточному місці роботи.

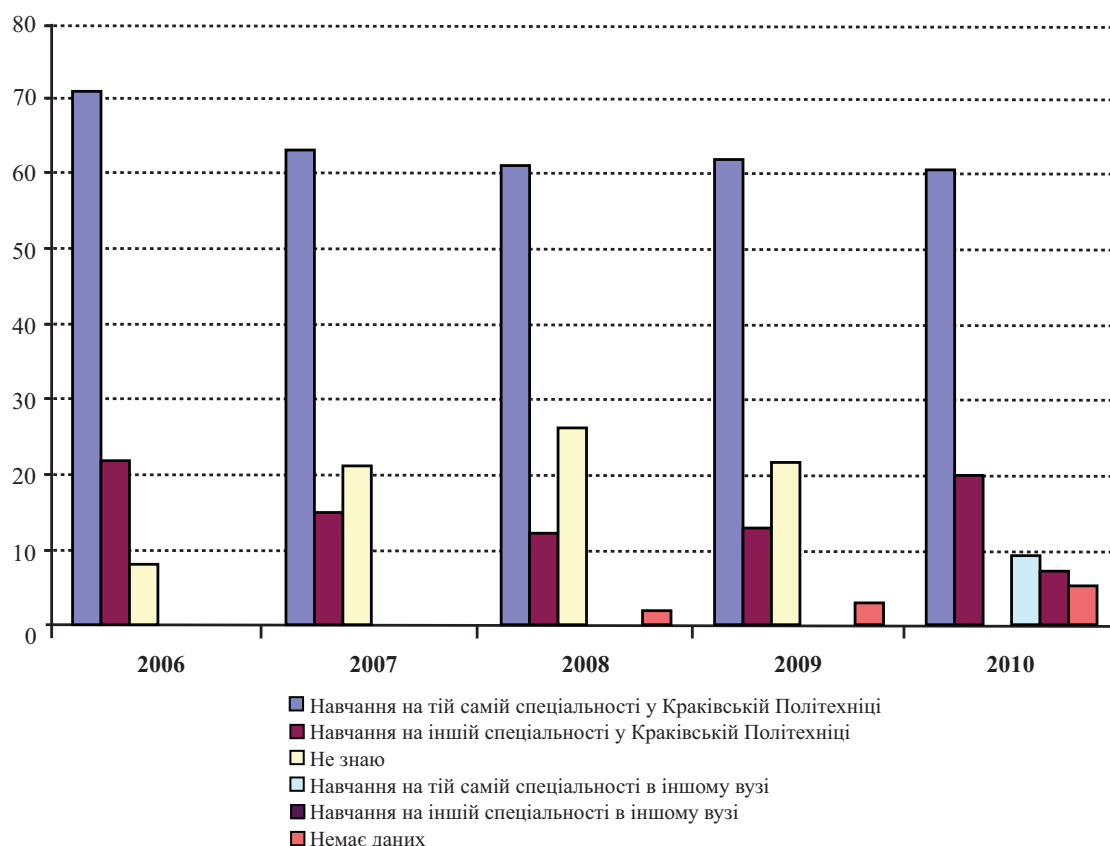


Рис. 2. Відповіді на питання про можливий повторний вибір місця навчання та спеціальності випускниками 2006–2010 рр. (% від усіх опитаних)

Майже 50 % випускників вважали, що під час навчання започаткували процес вдосконалення власних компетенцій у формі додаткових професійних знань, володіння інформаційними технологіями, здатності до ефективного спілкування, знання іноземної мови. Головною мотивацією для участі в додаткових професійних програмах були як краща адаптація до попиту на ринку праці, так і особиста зацікавленість (рис. 3). Переважна більшість випускників була зацікавлена у післядипломній освіті.

Працевлаштування

Через шість місяців після завершення навчання 80 % респондентів засвідчили повну відповідність між власною програмою навчання та вимогами місця роботи. Здобута спеціальність стала важливим чинником отримання роботи. Майже 90 % працевлаштованих випускників підписали трудові контракти або ще до отримання диплому, або відразу ж після цього.

Більшість випускників отримали місце роботи у місцевих та іноземних малих і середніх підприємствах (МСП), а близько 35% випускників були працевлаштовані у великих корпораціях. Відповідно до оцінок випускників, головними перешкодами для отримання постійної роботи слугують недостатньо привабливі пропозиції на ринку праці в аспектах заробітної плати та кар'єрного зростання. Майже 33 % респондентів розглядають перше робоче місце як базис для подальшого розвитку власної кар'єри і джерело професійного вдосконалення. Близько 30 % випускників мають намір залишатися на поточному місці роботи на триваліший час.

Знання та професійні вміння, здатність до ефективного міжособистісного спілкування (робота в групі), загальна ерудиція та володіння іноземною мовою (англійська) розглядаються випускниками як компетенції, що найчастіше використовуються на робочому місці (рис. 4).

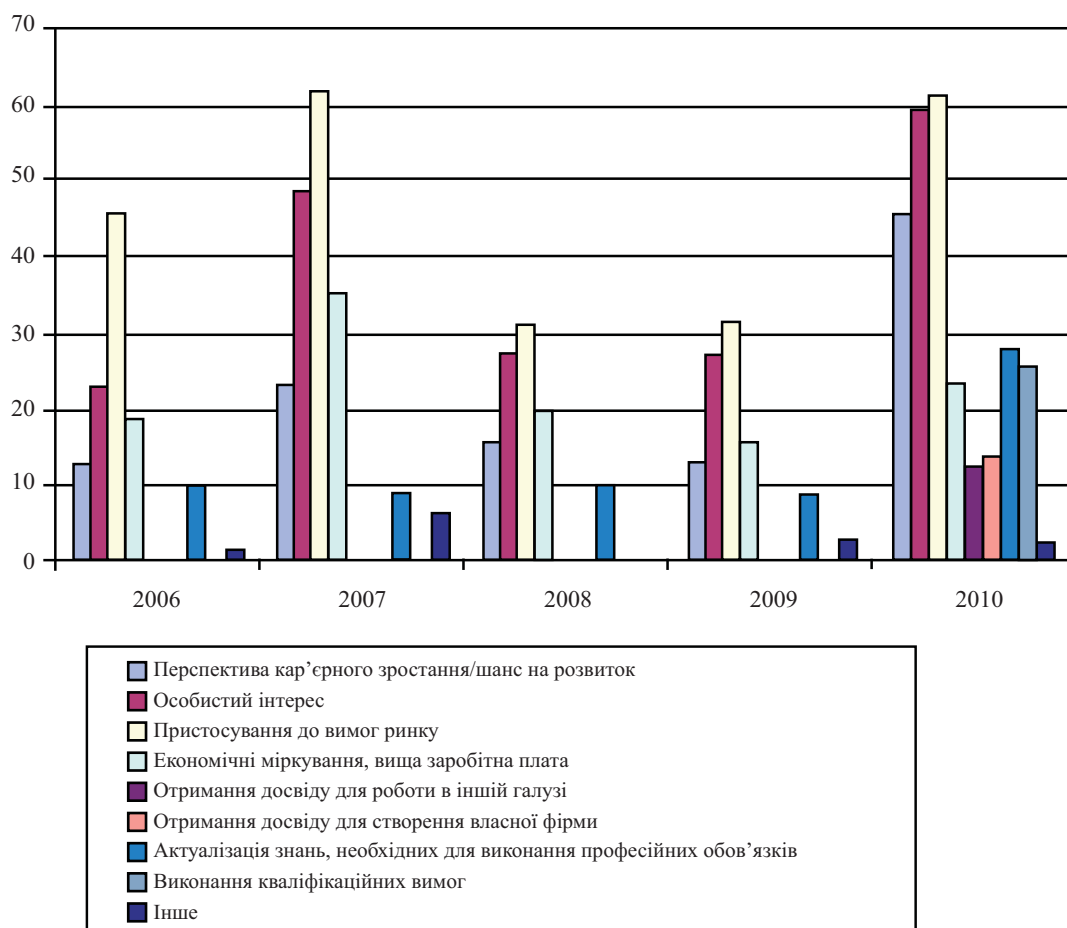


Рис. 3. Найчастіші пояснення випускниками за період 2006–2010 рр. їхньої мотивації до участі у додаткових навчальних курсах і тренінгах (% від усіх опитаних)

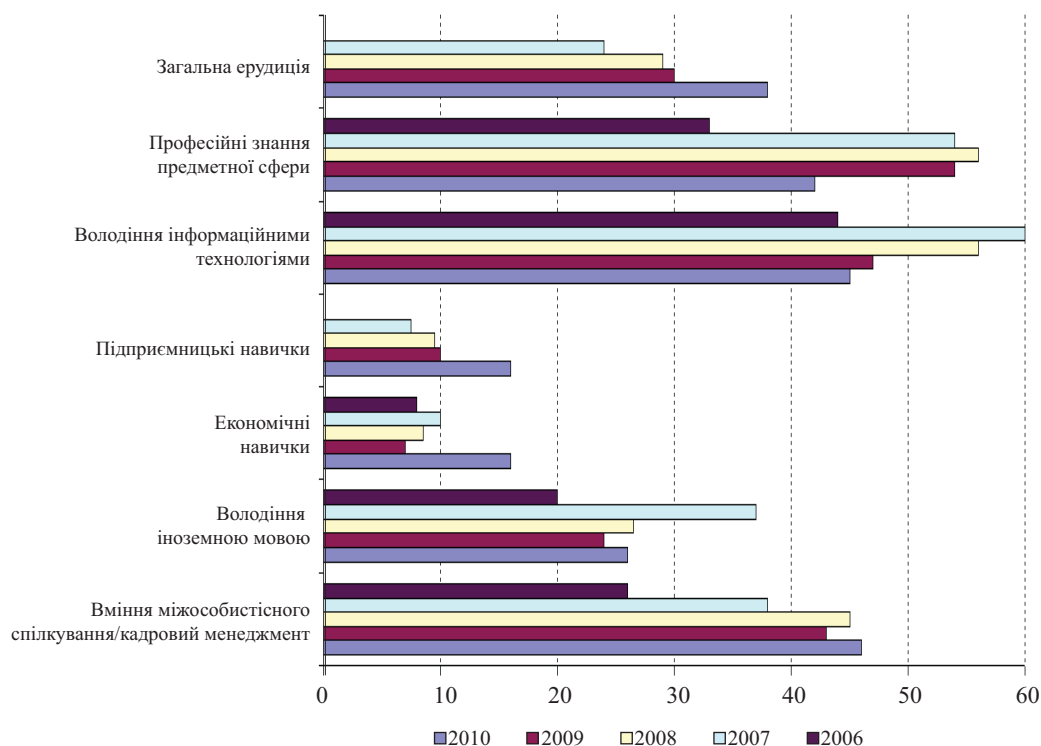


Рис. 4. Найбільш важливі компетенції, вказані випускниками 2006–2010 рр. (% від усіх опитаних)

Близько 60 % працевлаштованих випускників розглядають можливість створення власної фірми у майбутньому (рис. 5). Як виявило опитування, бажання відкрити власну фірму відразу

ж після завершення навчання зустрічається доволі рідко. У 2010 р. лише трохи більше 10 % респондентів мали такі наміри. Що важливо, у більшості випадків спеціалізація фірми відпо-

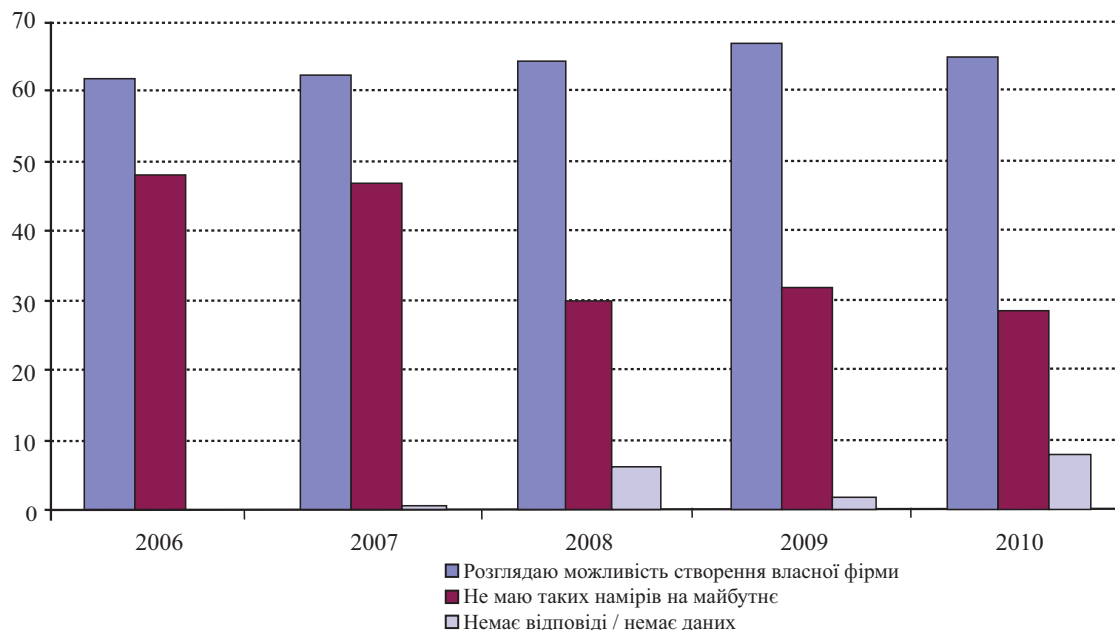


Рис. 5. Частка випускників за період 2006–2010 рр., що розглядають можливість відкриття власної фірми у майбутньому (% від усіх опитаних)

відає отриманій спеціальності. Особисті амбіції, вищі заробітки та сімейні традиції названо головними чинниками, що мотивують відкриття власної справи. Виходячи з результатів за п'ятирічний період, можна зауважити, що випускники дедалі частіше відкидають пропозицію першого місця роботи з міркувань недостатнього рівня заробітної плати та браку можливостей кар'єрного зростання.

Результати опитувань випускників через п'ять років після завершення навчання

Перше дослідження умов працевлаштування випускників університету «Краківська політехніка», через п'ять років після завершення навчання, проводилося для випускників 2003 р. Отримана інформація дозволяє:

- ідентифікувати умови входження на ринок праці університетських випускників;
- визначити професійний статус випускників;
- простежити траєкторію професійного зростання випускників;
- оцінити інноваційність фірм, де працюють випускники;
- проаналізувати поточну ситуацію на ринку праці;
- оцінити рівень компетенцій — як отриманих під час навчання, так і тих, що необхідні на робочому місці;
- визначити ступінь задоволення від університетського навчання.

Потрібно визнати, що було досить важко сконтактуватися з випускниками 2003 р. На підставі інформації з деканатів було вислано поштою 1481 анкету і одночасно вони висилалися випускникам за допомогою електронних сервісів NaszaKlasaGoldenLine, але в підсумку було отримано лише 111 заповнених анкет.

Навчання

З висоти п'яти років професійного досвіду 83 % респондентів підтвердили, що знову вибрали б для навчання університет «Краківська політехніка», а 66 % опитаних підтвердили власний вибір спеціальності. Згідно з анкетними відповідями, навчання забезпечило належні передумови для професійного розвитку і створило можливості для оперативного набуття додаткових кваліфікацій на робочому місці та постійного поповнення професійних знань, необхідних для виконання функціональних обов'язків. Університетське навчання забезпечило зручну платформу для майбутнього кар'єрного зростання.

За шкалою від 1 до 5 студенти спеціальності «Автоматика і робототехніка», а також

«Електротехніка», мали найбільш вимогливі навчальні програми (рис. 6). «Електротехніка» та «Охорона навколишнього середовища» відрізнялися найбільш універсальними програмами навчання. Відповідно до отриманих результатів, спеціальності «Будівництво» і «Транспорт» мали найвищий академічний престиж. Найнижчі оцінки отримала гнучкість вибору навчальних дисциплін на спеціальностях «Автоматика і робототехніка», «Механіка і машинобудування». Працедавці випускників спеціальностей «Будівництво» та «Охорона навколишнього середовища» відрізнялися найкращою поінформованістю про навчальні програми.

Під час навчання анкетовані випускники здебільшого отримували високі оцінки (60 % опитаних), та лише половина з них готувалися до занять в обсязі, що перевищував екзаменаційні вимоги. З методів навчання найбільш запам'яталися лекції, акценти на теоретичних питаннях і парадигмах, проблемно-орієнтовані завдання, проекти, письмові завдання. Маргінальною виглядала участь у дослідницькій діяльності.

Працевлаштування — перше місце роботи

Відразу ж після завершення навчання 78 % випускників підписали контракт про працевлаштування, а 23 % опитаних продовжили працювати на робочих місцях, які отримали ще під час навчання. Стратегія знаходження першого місця роботи виглядає дуже диверсифікованою: 68 % випускників почали шукати місце роботи наприкінці навчання або перед отриманням диплома, а 25 % — контактували з працедавцем ще під час навчання. 70 % випускників отримали роботу менш ніж за два місяці після завершення навчання, а 32 % — менш ніж за місяць. Особистий контакт з працедавцем виявився найбільш ефективним способом пошуку робочого місця (32 % опитаних). Для 55 % випускників перший контракт був тимчасовим, але у 40 % випадків — постійним. Будь-яких додаткових професійних тренінгів не потребували 75 % випускників. Відповідність першого місця праці та отриманої спеціальності задекларували 53 % респондентів, а для 13 % з них йшлося про споріднену спеціальність. Половина випускників продовжує працювати на першому місці роботи.

3-поміж випускників, які ніколи не працювали після завершення навчання, понад половини не цікавилися пошуком робочого місця. Ті, хто намагався знайти таке, у 76 % випадків отримували роботу впродовж менш ніж шість місяців (рис. 7).

Власною підприємницькою діяльністю займаються 8 % випускників.

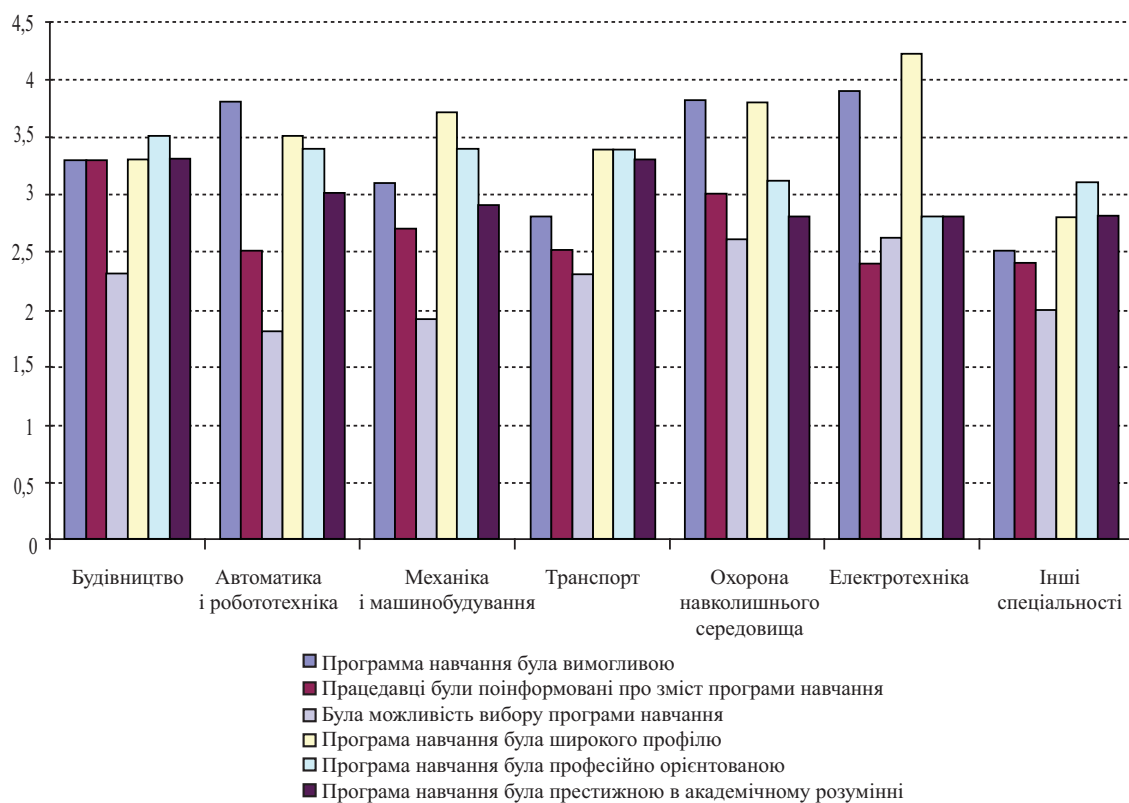


Рис. 6. Оцінка навчальної програми випускниками через п'ять років після завершення навчання (відносні оцінки за шкалою від 1 до 5)

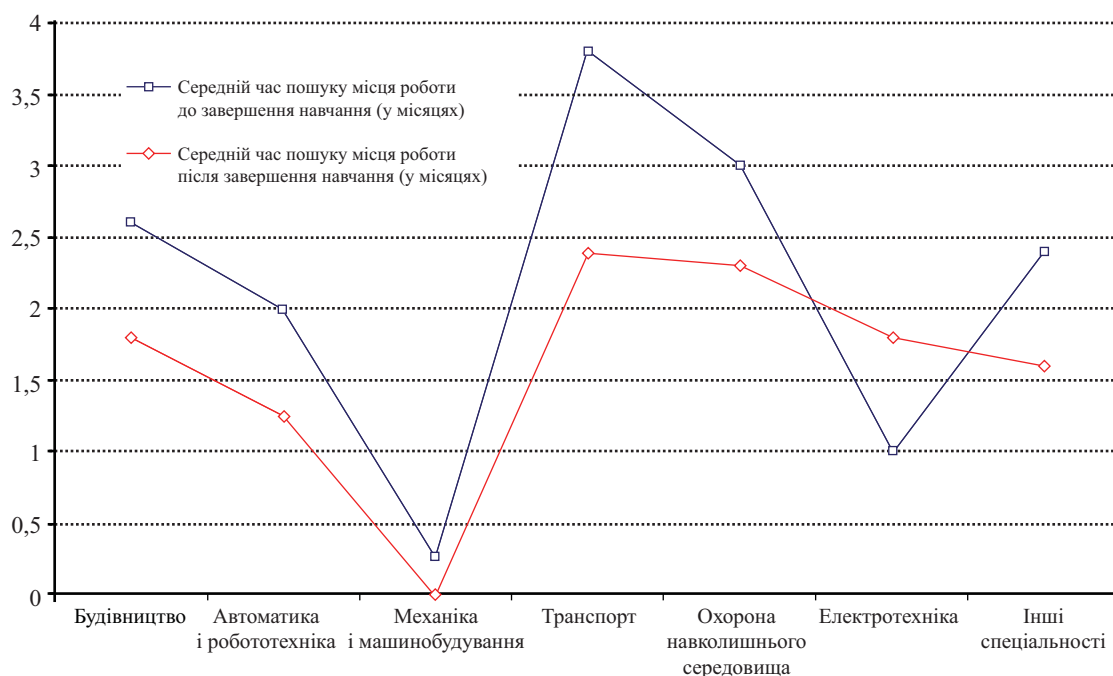


Рис. 7. Середній час пошуку першого місця роботи випускниками (місяців), 2003 р.

Працевлаштування — статус робочого місця

Близько 1 % респондентів не намагалися шукати місце праці, а 21 % з тих, хто залишався без роботи або перебували у декретній відпустці, або здійснювали догляд за кимось із родичів.

Оцінюючи характеристики першого місця роботи, на 10 % порівняно з першим етапом опитування зросла кількість тих випускників, хто працює відповідно до отриманої спеціальності (частка — 67 %). З іншого боку, до 8 % зменшилася частка випускників, які мають місце в спорідненій спеціальності.

Близько 70 % випускників працюють невідповідно до першого місця роботи. Ніхто з опитаних не виконує обов'язків нижче отриманого рівня кваліфікації або відчуває неповне використання власних можливостей на робочому місці.

Випускники працевлаштовані головним чином у приватних МСП (69 %). 3-поміж фірм-працівників домінують компанії із зовнішньоекономічними операціями (44 %). Оскільки конкуренція в секторах, де працюють випускники, оцінюється як висока і дуже висока (для 65 % фірм), багато компаній шукають конкурентні переваги на шляху підвищення інноваційності продукції, технологій та виробничих процесів.

Поточне місце роботи приносить задоволення для 78 % випускників, які працюють на посадах, що передбачають високий рівень відповідальності. Для 94 % випускників помилки на робочому місці мають серйозні наслідки для фірми. 55 % випускників займають високі менеджерські посади на різних рівнях (найчастіше у фірмах, де працюють до 10 осіб), маючи у підпорядкуванні інших працівників. 18 % випускників відпові-

дали за стратегічні рішення компанії (рис. 8). Найвищий рівень самодостатності та незалежності у визначенні особистих цілей та підходів до виконання виробничих завдань демонструють випускники спеціальностей «Автоматика і робототехніка» та «Електротехніка».

Високий рівень використання набутих під час навчання компетенцій у власному професійному житті задекларували 67 % випускників. Найбільшу невідповідність між компетенціями випускників університету «Краківська політехніка» та вимогами працівників зафіксовано за такими позиціями: здатність працювати у стресових умовах, вміння мобілізувати інших працівників для виконання виробничих завдань, ефективний менеджмент робочого часу, презентація звітів (рис. 9). 3-поміж компетенцій, які використовуються неповною мірою, названо: знання інформаційних технологій, здатність оперативного пошуку необхідної інформації, розуміння культурних відмінностей, вміння співпрацювати з людьми інших національних культур, володіння іноземними мовами.

48 % випускників переконані, що для досягнення відповідної кваліфікації на робочому місці достатньо від 3 до 5 років. Найбільше досягають належного професійного рівня випускники спеціальностей «Автоматика і робототехніка» — через три роки; для випускників спеціальностей «Електротехніка», «Охорона навколишнього середовища», «Транспорт», «Механіка і машинобудування» необхідний час збільшується до 3,5—4 років; для випускників спеціальності «Будівництво» — 4,5 років.

38 % респондентів задекларували отримання місячної заробітної плати щонайменше на рівні 4000 злотих на той час (рис. 11). Випускники

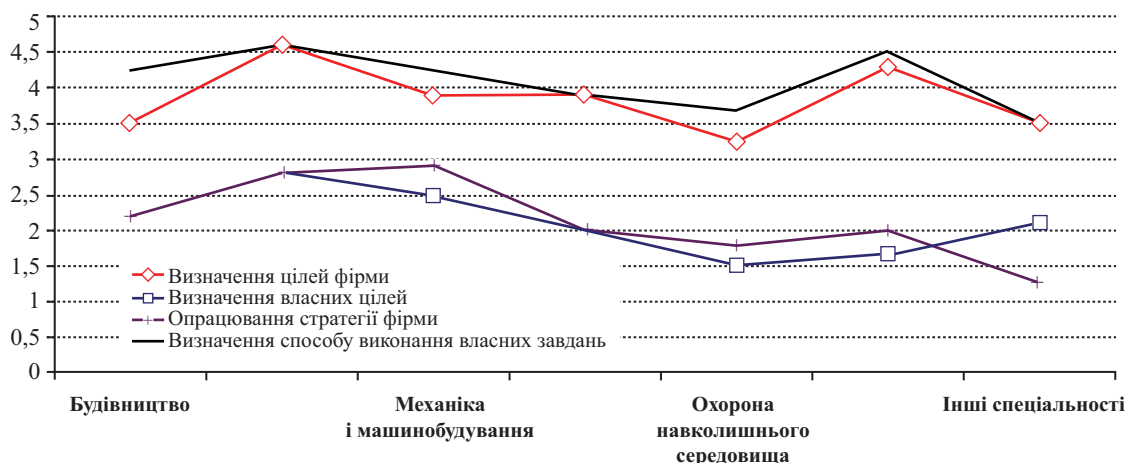


Рис. 8. Оцінка випускниками власних обов'язків на поточному місці роботи (за шкалою від 1 до 5, число відповідей $N = 109$)

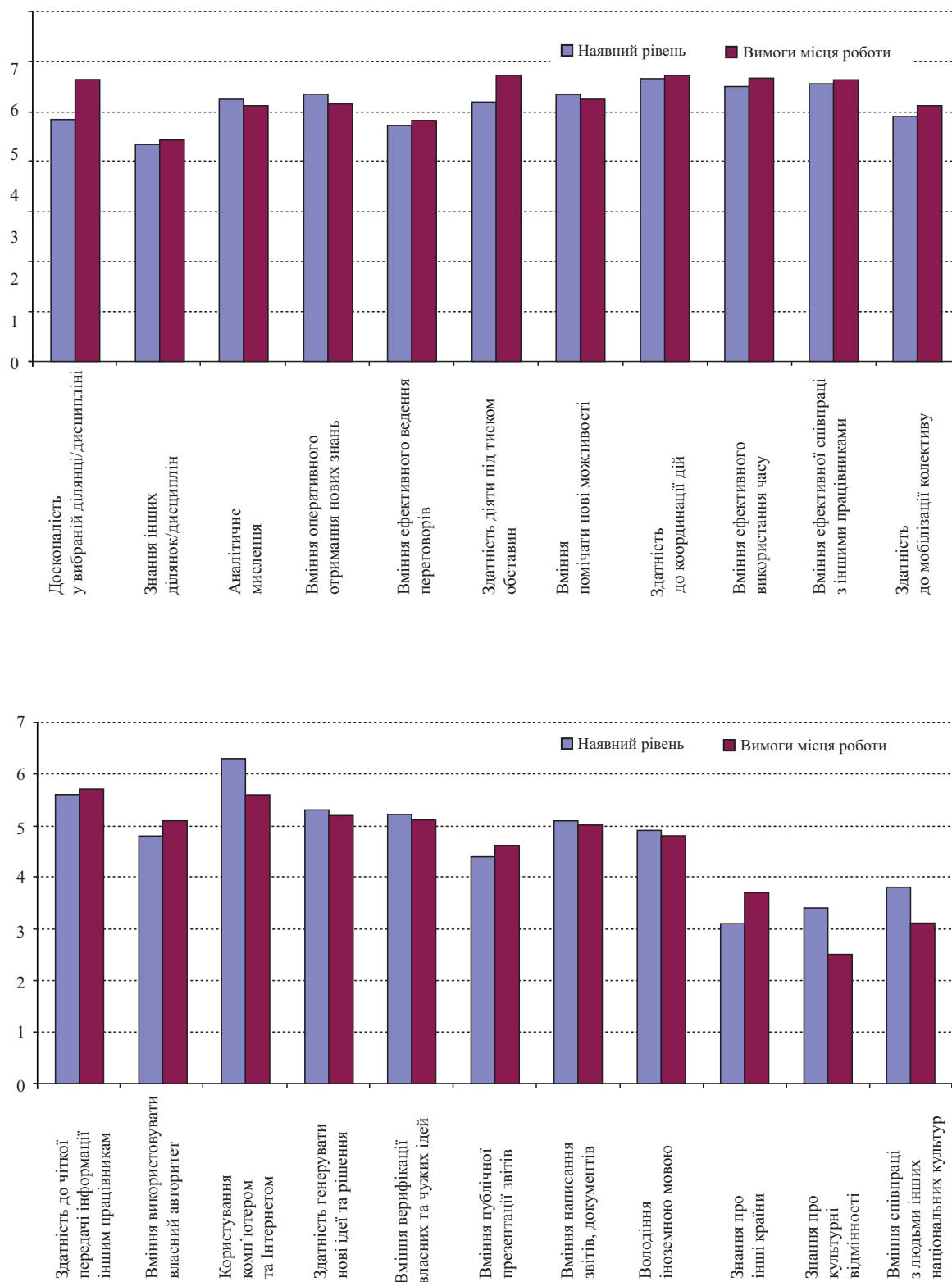


Рис. 9. Структура невідповідності між отриманими та використовуваними компетенціями на робочому місці для випускників 2003 р. (шкала від 1 до 7, N=109)

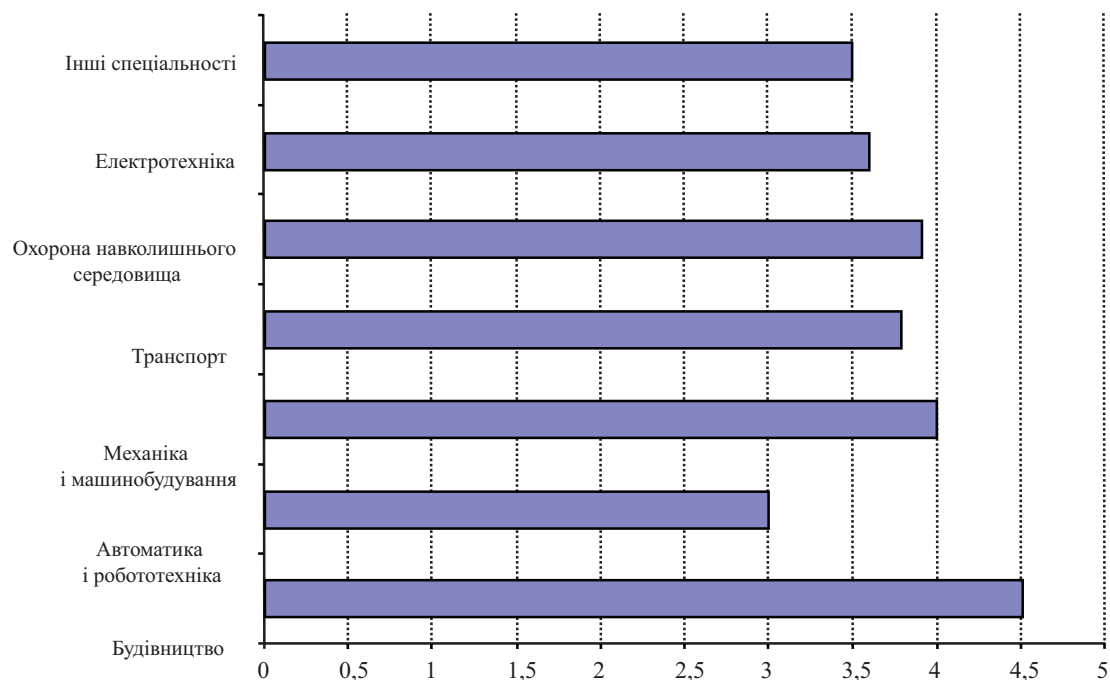


Рис. 10. Середній час для досягнення відповідного рівня кваліфікації на робочому місці для випускників 2003 р. (років)

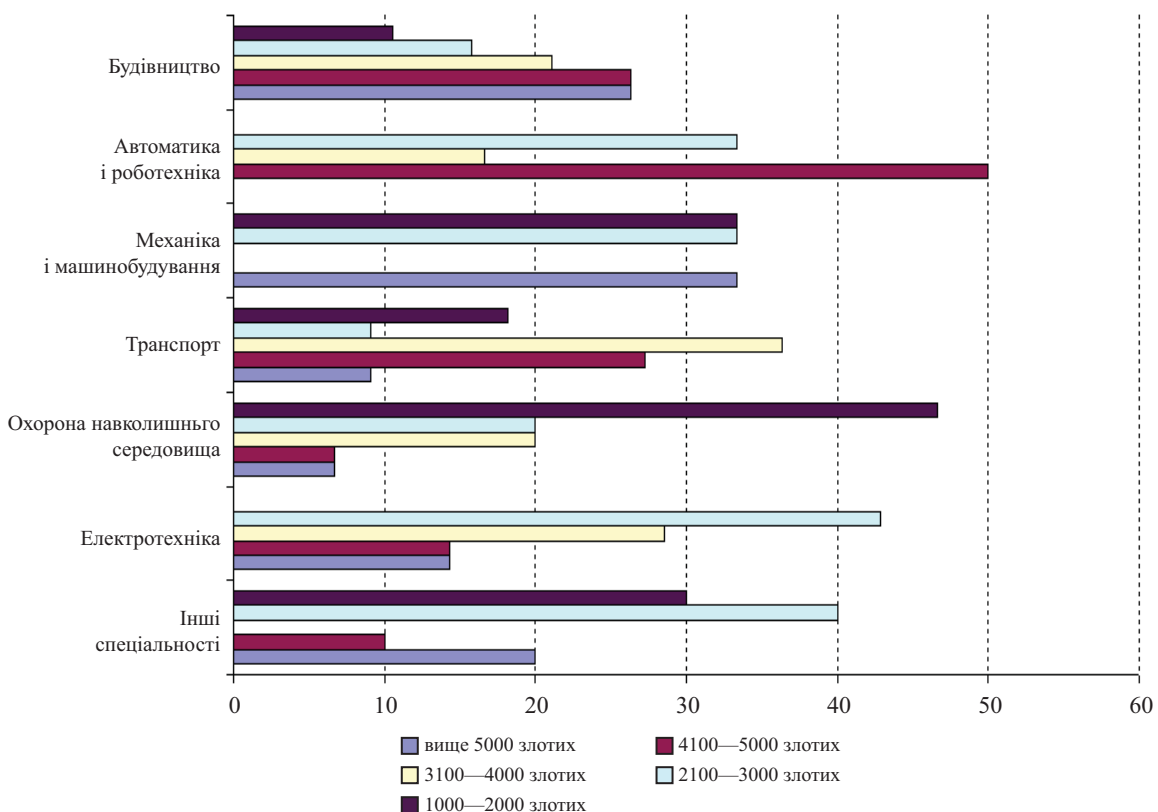


Рис. 11. Місячна заробітна плата (у злотих) на основному місці роботи через п'ять років після завершення навчання у 2003 р.

спеціальностей «Автоматика і робототехніка» та «Будівництво» мали найвищу заробітну плату — 4150 злотих на місяць.

Упродовж чотирьох тижнів, що передували анкетному опитуванню, 15 % респондентів здійснювали кроки у напрямі зміни місця роботи або чекали на відповідь від раніше зроблених апікацій щодо нового місця праці.

Підсумкові зауваження

Ще у 2006 р. університет «Краківська політехніка» започаткував моніторинг умов працевлаштування власних випускників. Це значно випередило вимогу статті 13а Закону про вищу освіту, прийнятого у 2011 р., що «Вищі навчальні заклади здійснюють моніторинг умов працевлаштування з метою кращої адаптації структури академічних спеціальностей і навчальних програм до попиту на ринку праці, зокрема через три і п'ять років після завершення навчання». У результаті дослідницької діяльності ІЕСФ зібрано великий масив цінної інформації про вимоги ринку праці щодо специфічних компетенцій, ступеня задоволення працедавців з працевлаштування випускників університету «Краківська політехніка», ступеня

використання на робочому місці академічних компетенцій, отриманих під час навчання, часу на досягнення належного професійного рівня на робочому місці, а також про власний рівень задоволення випускників з набутої освіти.

Результати проведеного анкетування можна інтерпретувати у різноманітних аналітичних вимірах — у розрізі факультетів, спеціальностей, а також університету загалом. Нами ідентифіковано також головну перешкоду для ефективного моніторингу умов працевлаштування випускників (незалежно від стажу роботи) — це відсутність обов'язкової вимоги щодо надання студентами власних електронних адрес, їхньої актуалізації на випадок змін та участі в анкетних опитуваннях. Дослідження умов працевлаштування випускників вимагають значного додаткового фінансування, що становить велику проблему за умови поточної політики фінансних заощаджень в університеті. Сприятливим чинником для підвищення ефективності досліджень є визнання їх численних переваг для вищих навчальних закладів, студентів та працедавців. Зібрані дані використовуються працівниками ІЕСФ для дослідження масштабу та першопричин наявної невідповідності між системою вищої освіти та ринком праці у Польщі.