

5 RENOMA UCZELNI WYŻSZEJ

Iwona Staniec
Katedra Zarządzania, Politechnika Łódzka

Różnice w cenie zależą od renomy kliniki
M. Kęskrawiec: Czwarty pożar Teheranu, 2010

1. Wprowadzenie

W badaniach dotyczących kompetencji absolwentów, prowadzonych po 2008 roku istotne znaczenie ogrywa renoma ukończonej uczelni wyższej. Także choć mniej istotne znaczenie niż dla pracodawców, ma dla kandydatów na studentów renoma uczelni, w której podejmą kształcenie. Dodatkowo studenci zagraniczni, np. obywatele Kazachstanu czy Brazylii, dostają stypendia rządowe, jeżeli podejmują kształcenie w najlepszych 100 uczelniach na świecie¹. M. Clarke [2007, ss. 59-70] zauważa, że im wyższa renoma uczelni, tym łatwiej absolwentowi dostać pracę, w tym pracę na wyższych stanowiskach. W dobie globalizacji oraz nadmiaru absolwentów zatrudnialność będzie w coraz większym stopniu zależała od światowego prestiżu i pozycji rankingowej uczelni, która wystawiła dyplom absolwentowi.

W Polsce trwają prace nad nowelizacją ustawy o szkolnictwie wyższym, która zakłada finansowanie uczelni publicznych w zależności od centralnego badania losów absolwentów w oparciu o bazy danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [Białowas, Buttler, Klimanek, Szwarz 2012, ss. 115-130, Pacuska 2014, ss. 4-5]. Szuka się sposobu zbierania porównywalnych danych w zakresie m.in. stopy zatrudnienia czy czasu poszukiwania pierwszej pracy przez absolwentów². Zatem ważne jest dla każdej uczelni zidentyfikowanie zagrożeń i szans związanych z jej renomą. Opracowanie ma charakter przeglądowy i przedstawia

¹ Brane są pod uwagę wyniki rankingu "Webometrics Ranking of World Universities" z ostatniego roku.

² Większość uczelni monitoruje losy absolwentów i ich zatrudnialność dopiero od wprowadzenia wymogu ustawowego w 2011 roku wedle własnych metodologii. Występują po pierwsze problemy z porównywalnością tych wyników, a po drugie z ich dostępnością. Ustawa nie definiuje zasad zbierania i upublicznia wyników.

uwarunkowania wpływające, kształtujące lub mierzące renomę danej uczelni. Pokazuje też wady i zalety stosowanych mierników. W opracowaniu postawiono następujące pytania badawcze:

1. Na co wpływa renoma uczelni wyższej?
2. Czy są mierniki pozwalające na ocenę renomy uczelni?
3. Jaką renomę ma Politechnika Łódzka?

Prowadzone badanie będzie wymagało zastosowania takich metod, jak:

- analizy krytycznej – polegającej na ustosunkowaniu się do literatury przedmiotu oraz opracowań analitycznych,
- metody opisu – polegającej na opisie wpływu różnych uwarunkowań mierzalnych i niemierzalnych na renomę uczelni oraz przedstawieniu renomy PŁ.

W pracy wykorzystano wyniki badań wtórnych oraz pierwotnych dotyczących w sensie largo i stricte renomy i prestiżu uczelni wyższych.

2. Renoma

Według Wielkiego Słownika Języka Polskiego **renoma** to *śława, dobra opinia o kimś lub o czymś*. Synonimy słowa **renoma** to *rozgłos, sława, wziętość, uznanie, reputacja, notowania, popularność, prestiż, dobre imię, pochlebna opinia*. Renoma pochodzi od francuskiego słowa *renommée* – urzeczownikowiony imiesłów czasu przeszłego czasownika *renommer* – poważać, szanować, wychwalać lub ganić (XII w.), a to od *nommer* – nazywać (X w.). Mówi się, że coś jest renomowane, jeśli cieszy się uznaniem, powodzeniem wśród ludzi, dobrą sławą, oznacza prestiż³.

Prestiż (z francuskiego *urok, czary*, z łacińskiego *sztuczki magiczne*) to poważanie, ranga, znaczenie, a więc słowo łączące się tylko z jakościami pozytywnymi [Tytuła, Łosiak 2012, s. 34]. W socjologii prestiż jest subiektywnym kryterium stratyfikacji, opartym na wartościujących podstawach emocjonalnych i obiektywnych czynnikach stratyfikacji.

Renoma uczeni to ocena jej zdolności do wypełniania oczekiwań interesariuszy dokonywana przez nich samych, to zbiorowy system kolektywnych przekonań członków pewnej grupy społecznej na temat uczelni wyższej [Martensen, Grønholdt 2005]. Markwick i Fill [1997] uważają, że renoma jest odzwierciedleniem nagromadzonych wpływów historycznych, wcześniej obserwowanych wskazówek tożsamości oraz możliwych doświadczeń, jest trwała i może przedstawiać stosunkowo zgodny zapas dobrej woli i wsparcia w sprzyjających przypadkach lub brak zaufania i unikanie w sytuacjach niepomyślnych. Renoma wymaga pielęgnacji w czasie i konsekwencji w kreowaniu wizerunku.

³ Renoma przedsiębiorstwa jako odrębny podmiot badań zaistniała w badaniach naukowych dopiero w drugiej połowie lat 90. ubiegłego wieku. W literaturze przedmiotu dominuje wieloznaczność pojęcia renoma oraz towarzyszy jej różnorodność perspektyw postrzegania.

Z przytoczonych definicji wynika, że zarówno renoma, jak i prestiż są pojęciami wielowymiarowym, i na które składają się mierniki jakościowe, jak i ilościowe. Wydaje się, że w przypadku uczelni wyższych za obiektywne czynniki stratyfikacji można uznać pozycje w rankingach, zatrudnialność absolwentów, dochody absolwentów, okres poszukiwania pracy itp. A za wartościujące postawy emocjonalne opinie studentów, absolwentów, pracodawców i rekruterów o jakości kształcenia na danej uczelni.

3. Rankingi uczelni wyższych

Najpopularniejszy na świecie jest Ranking "Webometrics Ranking of Research Centers" przygotowywany dwa razy w roku (w styczniu i lipcu) przez CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Cientificas) – Najwyższą Radę Badań Naukowych w Madrycie. Ranking "Webometrics Ranking of Research Centers" wykorzystuje osiem obiektywnych wskaźników⁴:

1. jakość kształcenia (waga 25%) – mierzona liczbą absolwentów uczelni, którzy otrzymali międzynarodowe nagrody w stosunku do wielkości uczelni,
2. zatrudnienie (waga 25%) – mierzone liczbą absolwentów danej uczelni, którzy zajmują stanowiska CEO w najlepszych firmach na świecie w stosunku do wielkości uczelni,
3. jakość nauki (waga 25%) – mierzona liczbą nauczycieli akademickich, którzy zdobyli główne nagrody międzynarodowe,
4. publikacje (waga 5%) – mierzone liczbą publikacji naukowych w renomowanych czasopismach,
5. wpływ (waga 5%) – mierzony liczbą publikacji naukowych zawartych w czasopismach z Impact Factorem,
6. cytawalność (waga 5%) – mierzona liczbą publikacji naukowych często przywoływanych,
7. szeroki wpływ (waga 5%) – mierzony indeksem Hirsha dla uniwersytetu,
8. patenty (waga 5%) – mierzony przez liczbę międzynarodowych zgłoszeń patentowych.

W pierwszej dziesiątce za 2014 rok znalazło się aż osiem szkół ze Stanów Zjednoczonych: Harvard University (1), Stanford University (2), Massachusetts Institute of Technology (3), Columbia University (6), University of California, Berkeley (7), University of Chicago (8), Princeton University (9), Yale University (10) oraz dwie uczelnie z Wielkiej Brytanii, tj. czwarty w rankingu Uniwersytet Cambridge oraz piąty Uniwersytet Oxford.

W drugiej dwudziestce również dominują szkoły wyższe z USA. Towaryszą im japońskie Uniwersytety w Tokio (13) oraz Kyoto (16), a także szwajcarski Federal Institute of Technology w Zurychu (18).

⁴ Wszystkie dane dotyczące rankingu przytoczono ze strony <http://cwur.org/2014/> (15.04.2015).

Najwyżej notowana polska szkoła wyższa to Uniwersytet Warszawski, który w zestawieniu uplasował się dopiero na początku piątej setki, a dokładniej na miejscu 419. Kolejne uczelnie z Polski ujęte w rankingu to: Uniwersytet Jagielloński (479), Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie (653), Politechnika Warszawska (688), Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu (878), Uniwersytet Wrocławski (914), Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu (918), Politechnika Wroclawska (922) oraz Uniwersytet Śląski (954).

I tak jest przez co najmniej ostatnie pięć lat. Zatem jego wpływ na renomę polskich uczelni jest znikomy i studenci z Kazachstanu czy Brazylii, podejmując studia w Polsce, nie otrzymują stypendiów rządowych od swojego kraju. W Polsce największe znaczenie ma prowadzony od 15 lat ranking miesięcznika „Perspektywy”⁵.

Zatrudnialność jest też uwzględniana w rankingach uczelni, m.in. w rankingu „Perspektyw” i „Rzeczpospolitej”. Ranking ten jest tworzony według następujących mierników:

- prestiż (waga 24%) obejmuje preferencje pracodawców (liczba wskazań danej uczelni w badaniu ankietowym przeprowadzonym na reprezentatywnej grupie pracodawców w dwóch ostatnich latach), ocenę przez kadre akademicką (liczba wskazań danej uczelni w badaniu ankietowym wśród kadry akademickiej), uznanie międzynarodowe (mierzone pozycją uczelni w rankingach światowych), wybór olimpijczyków (mierzone udziałem liczby laureatów i finalistów olimpiad, przyjętych poza procesem rekrutacji na daną uczelnię w ogólnej liczbie przyjętych na pierwszy rok studiów stacjonarnych),
- innowacyjność (waga 9%) – liczba zgłoszonych w Urzędzie Patentowym RP oraz za granicą wynalazków i wzorów użytkowych, liczba udzielonych patentów i praw ochronnych w Polsce i za granicą oraz liczba sprzedanych licencji, w odniesieniu do prof. dr hab. i dr zatrudnionych na etacie,
- potencjał naukowy (waga 15%) – średnia ocena parametryczna, średnie uprawnienia habilitacyjne, średnie uprawnienia doktorskie, nasycenie kadry osobami o najwyższych kwalifikacjach, akredytacje (liczba posiadanych przez uczelnię aktualnych akredytacji PKA z oceną wyróżniającą oraz akredytacji środowiskowych i międzynarodowych),
- efektywność naukowa (waga 26%) – rozwój kadry własnej – liczba tytułów i stopni naukowych uzyskanych przez pracowników uczelni w dwóch ostatnich latach, liczba tytułów i stopni naukowych nadanych przez uczelnię, suma środków finansowych na badania i rozwój pozyskanych spoza w odniesieniu do ogółu pracowników, liczba publikacji uwzględnionych w bazie SCOPUS w stosunku do ogólnej liczby nauczycieli akademickich, liczba cytowań publikacji w stosunku do liczby tych publikacji, H-index, liczba projektów realizowanych w ramach Programu Ramowego Unii Europejskiej, liczba studentów studiów doktoranckich w stosunku do ogólnej liczby studentów i doktorantów,

⁵ Wszystkie dane dotyczące rankingu przytoczono ze strony www.ranking.perspektywy.pl (15.04.2015).

- warunki studiowania (waga 11%) – liczba nauczycieli akademickich zatrudnionych na etacie w stosunku do liczby studentów, liczba elektronicznych książek zinwentaryzowanych, liczba czasopism elektronicznych, liczba wykupionych baz danych oraz wydatki na zbiory elektroniczne w przeliczeniu na jednego studenta, łączna liczba książek drukowanych, procentowy przyrost nabytków, liczba prenumerowanych tytułów czasopism krajowych i zagranicznych oraz wydatki na zakup zbiorów drukowanych w przeliczeniu na jednego studenta, stosunek liczby zbiorów drukowanych do ogólnej liczby studentów stopniem informatyzacji biblioteki,
- umiędzynarodowienie (waga 15%) – programy studiów prowadzone w językach obcych, studium w językach obcych, wymiana studencka, studenci cudzoziemcy, nauczyciele akademicy z zagranicy, wielokulturowość środowiska studenckiego.

Wadą tego rankingu jest korekta wag poszczególnych kryteriów w kolejnych latach.

Tabela 1. Wyniki rankingu w latach 2010-2014

2014	Nazwa uczelni	'13	'12	'11	'10
1	Uniwersytet Warszawski	2	2	1	1
2	Uniwersytet Jagielloński	1	1	2	2
3	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	3	3	4	3
4	Politechnika Warszawska	4	4	3	4
5	Politechnika Wrocławska	6	5	5	5
6	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie im. Stanisława Staszica	5	6	6	7
7	Uniwersytet Wrocławski	7	7	7	6
8	Warszawski Uniwersytet Medyczny	11	14	19	16
9	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	9	9	13	11
10	Uniwersytet Medyczny w Poznaniu im. Karola Marcinkowskiego	8	10	10	10
11	Gdański Uniwersytet Medyczny	12	18	20	17
12	Politechnika Łódzka	13	8	8	9
13	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	10	12	9	8

Źródło: www.ranking.perspektywy.pl [15.04.2015].

Ranking „Newsweeka” to zestawienie uczelni według liczby absolwentów zatrudnionych w 900 największych firmach i instytucjach – na stanowisku co najmniej specjalisty.

4. Opinie studentów, absolwentów, pracodawców i rekruterów o jakości kształcenia na danej uczelni

Uczelnia ma znaczenie po tym względem na jakim poziomie wykształci swojego absolwenta. W Polsce od dłuższego czasu przeprowadza się różnego rodzaju badania dotyczące oczekiwań pracodawców wobec kompetencji absolwentów. Z raportu *Młodzi na rynku pracy. Pod lupą*⁶ dowiadujemy się, że zdaniem większości pracodawców ci, którzy kończą szkoły wyższe, są zupełnie nieprzygotowani do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy i z tych też powodów część firm ich po prostu nie zatrudnia.

W opinii rekruterów dobra renoma uczelni nie robi na nich aż takiego wrażenia jak zła renoma uczelni. Pracodawcy i rekruterzy nie mają złudzeń co do tego, że absolwenci dobrej uczelni będą lepiej przygotowani do pracy, bo w ich opinii uczelnie z zasady do pracy nie przygotowują. Renoma dobrej uczelni mówi natomiast dużo o ambicjach kandydata i jego motywacji. Z reguły renomowane uczelnie wymagają więcej, co za tym idzie trzeba wiedzieć więcej, a to też mobilizuje do pracy. Z badań Program edukacyjny *ZainSTALuj się* [2011, s. 26] wynika, że dla pracodawcy w 6% przy wyborze kandydata do pracy liczy się renoma uczelni oprócz standardowo wymaganych kompetencji.

Studenci w badaniach podkreślają, że na wybór kierunku studiów ma przede wszystkim wpływ jego renoma oraz szanse na znalezienie zatrudnienia po jego ukończeniu [Raport PwC 2014].

Tabela 2. Kompetencje istotne dla przyszłego pracownika według studentów i pracodawców

Kompetencje istotne dla przyszłego pracownika	Studenci	Pracodawcy
doprowadzanie zadań do końca	38%	85%
budowanie dobrych relacji	35%	81%
umiejętność pracy w zespole	37%	79%
otwartość na pomysły i wiedze innych	32%	78%
samodzielność	32%	78%
systematyczność	34%	72%
koncentracja i selekcja informacji	30%	67%
adoptowanie się do nowych warunków	41%	67%

Źródło: Raport *Dwa Światy – Kompetencje Przyszłości 2014* <http://2014.kompetencje.przyszlosci.pl/raport/student.pdf> [14.04.2015].

Z Raportu specjalnego PARP dotyczącego współpracy biznesu z edukacją w Polsce oraz Raportu *Dwa Światy – Kompetencje Przyszłości 2014* wynika, że młodzi ludzie błędnie identyfikują oczekiwania kompetencyjne pracodawców.

⁶ Raport przedstawia sytuację młodych na rynku pracy z perspektywy przedsiębiorstw MSP. Dane na koniec sierpnia 2014.

Studenci uważają za najmniej istotne kompetencje miękkie, które z kolei według firm znajdują się w czołówce umiejętności deficytowych u kandydatów do pracy (tabela 1).

Raport Deloitte z 2013 roku pokazuje, że studenci bardzo nisko oceniają przygotowywanie przez uczelnie wyższe do przyszłych obowiązków zawodowych (50% negatywnych opinii) oraz procesu poszukiwania pracy (61% negatywnych opinii). Warto jednak zaznaczyć, że znacznie lepiej, pod oboma względami, oceniają uczelnie, na których studiują; są przekonani o relatywnie wysokiej wartości dyplomu swojej uczelni w oczach pracodawców (62%) oraz poszukiwaniu przez pracodawców absolwentów ich kierunków (68%).

Raport *Future Work Skills 2020* [2011, ss. 7-12] przedstawia kompetencje w przyszłości wymagane przez pracodawców:

- zdolność do analizowania i rozwiązywania problemów w miejscu, gdzie zawodzą „maszyny” i elektronika,
- inteligencja społeczna i emocjonalna,
- nowe, kreatywne myślenie – biegłość w rozwiązywaniu pojawiających się problemów,
- zdolność do pracy w wielokulturowym środowisku,
- umiejętność krytycznego wykorzystywania nowych mediów,
- zdolność do rozumienia pojęć w wielu dyscyplinach,
- myślenie projektowe,
- umiejętność filtrowania istotnych danych w szumie informacyjnym,
- umiejętność współpracy w zespole wirtualnym.

Przygotowanie absolwentów pod tym względem będzie miało istotny wpływ na renomę uczelni.

5. Zatrudnialność

Zatrudnialność absolwentów jest zjawiskiem wieloaspektowym i zgodnie z Konkluzjami Rady UE z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni jest rozumiana w badaniach jako: *kombinacja czynników, które pozwalają danej osobie zmierzać w kierunku zatrudnienia, podejmować je oraz utrzymywać, a także rozwijać karierę zawodową – to pojęcie złożone, obejmujące nie tylko cechy danej osoby, jej umiejętności, postawę czy motywację, lecz także inne czynniki zewnętrzne wykraczające poza politykę edukacyjną i szkoleniową, takie jak uregulowania rynku pracy, demografia, struktura gospodarki oraz ogólna sytuacja gospodarcza.*

Wskaźnik zatrudnienia jest wskaźnikiem użyteczności kształcenia – pokazuje, na ile kompetencje nabywane przez studentów na studiach ułatwiają absolwentom odnalezienie na rynku pracy [Grudowski, Lewandowski, 2012, ss. 397-406, Bruwer, 1998, Pacuska 2014, s. 6].

Tabela 3. Współczynnik zatrudnienia, odsetek bezrobotnych i biernych zawodowo osób z wyższym wykształceniem w Polsce w latach 2008-2013

Rok	Współczynnik zatrudnienia	Odsetek bezrobotnych	Bierni zawodowo	Liczba badanych w tys. osób
2008	76,96%	3,06%	19,95%	4797
2009	77,34%	3,55%	19,14%	5235
2010	76,36%	3,99%	19,63%	5513
2011	75,84%	4,16%	20,00%	5771
2012	75,48%	4,47%	20,05%	6109
2013	75,59%	4,54%	19,88%	6403

Źródło: Dane GUS 2008-2014 aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne).

Dane z lat 2008-2013 pokazują, że w Polsce osiągnięte wartości wskaźnika zatrudnienia dla osób z wyższym wykształceniem różnią się, ale jednocześnie różnice te mieszczą się zaledwie w granicach kilku punktów procentowych. Odmienny odsetek zatrudnionych absolwentów w poszczególnych latach warto interpretować, biorąc pod uwagę zmienność sytuacji na rynku pracy. W Polsce odsetek bezrobotnych/biernych zawodowo absolwentów w okresie do sześciu miesięcy od ukończenia studiów mieści się w przedziale 8-23% [Teichler 2002, ss. 199-216]⁷ – sytuacja ta przedstawia się podobnie w innych krajach europejskich. W przypadku absolwentów biernych zawodowo w badaniach warto zwrócić uwagę na osoby:

- planujące dalsze kształcenie lub wyjazd zarobkowy za granicę, podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej, co uwzględniono w badaniach SGH,
- osoby będące w trakcie zmiany pracy, co uwzględniono w badaniach AGH
- osoby sprawujące opiekę nad dzieckiem lub osobą zależną – pierwsze badanie losów zawodowych absolwentów Politechniki Krakowskiej po pięciu latach od ukończenia studiów (w populacji kończącej studia w roku 2003) wskazuje, iż bierni zawodowo to 1% badanych, a z nich 21% sprawuje opiekę nad dzieckiem lub członkiem rodziny.

Jeśli chodzi o poszczególne uczelnie, to badania losów absolwentów stanowią jedyne źródło informacji na ten temat [Lindberg 2007, ss. 623-644, Pacuska 2014, ss. 4-11]. Opierając się na danych udostępnianych przez uczelnie, można zauważyć, że w istocie prosty wskaźnik zatrudnienia w niewielkim stopniu różnicuje absolwentów uczelni – w przypadku większości szkół wyższych stanowi 40-60% (od wprowadzenia systemu bolońskiego). By przeprowadzić bardziej pogłębione analizy w celu identyfikacji statystycznych różnic pomiędzy polskimi uczelniami, konieczne byłoby posiadanie w pełni porównywalnych danych (zebranych w oparciu o tę samą metodologię) [Pacuska 2014, ss. 4-11].

⁷ W pracy (Teichler, 2002) analizą objęto ponad 30 tys. absolwentów z 10 krajów europejskich, po trzech, czterech latach od ukończenia studiów.

Analiza dostępnych raportów wskazuje, że występują różnice dotyczące podejmowania zatrudnienia absolwentów różnych kierunków [Pacuska 2014, s. 6]. Osiągana wartość wskaźnika zatrudnienia jest zależna od stopnia ukończonych studiów (częściej znajdują zatrudnienie absolwenci studiów inżynierskich)⁸, pochodzenia społecznego (wskaźnik zatrudnienia wyższy jest wśród osób pochodzących z rodzin o wyższym statusie materialnym, mających rodziców z wyższym wykształceniem) [Dill, Soo 2005, ss. 495-533], od płci (absolwentki częściej mają niższe zarobki i są bezrobotne – różnica w Polsce wynosi od 5 do 16 pkt procentowych) [Żyra 2007, Górniak 2012, Pacuska 2014, s. 7].

Wyniki monitoringów karier absolwentów po kilku latach od ukończenia przez nich studiów pokazują, że z jednej strony wskaźnik zatrudnienia w gruncie rzeczy mało różnicuje uczelnie, a z drugiej odsetek zatrudnionych z czasem wzrasta – w miarę jak mają oni więcej czasu na poszukiwanie pracy i gromadzenie doświadczenia zawodowego [Pacuska 2014, s. 9]. W dłuższej perspektywie odsetek zatrudnionych absolwentów jest wyższy niż zaraz po ukończeniu studiów, przykładowo:

- J. Górniak [2012] podaje, że wskaźnik zatrudnialności osób z wyższym wykształceniem do 5 lat po zakończeniu kształcenia wynosi 78%,
- wśród absolwentów SGH (dane za rok 2011), którzy co najmniej trzy lata przed badaniami ukończyli studia, prawie 92% badanych wskazało, że pracuje, a wśród 8% niepracujących: 30% poszukiwało pracy, 38% uczyło się, 23% było na urlopie wychowawczym, a 7% nie pracowało z innych przyczyn;
- wśród absolwentów AGH (dane za rok 200) – 89% zatrudnionych, 3% prowadzących działalność gospodarczą.

Warto ponadto zwrócić uwagę, iż prowadzenie badań absolwentów w okresie kilku lat po ukończeniu przez nich studiów przynosi również wartościowe informacje na temat ich doświadczeń zawodowych, wzrastają także możliwości oceny przydatności nabytych w czasie studiów kompetencji na rynku pracy [Bruwer 1998, Pacuska 2014, s. 9].

6. Wskaźnik średniego czasu poszukiwania pracy

Wskaźnik średniego czasu poszukiwania pracy przez absolwentów, mierzony liczbą miesięcy, które upłynęły od ukończenia studiów do znalezienia przez absolwenta zatrudnienia, w większym stopniu różnicuje uczelnie niż wskaźnik zatrudnienia [Pacuska 2014, ss. 7-8]⁹. W Polsce średni czas wchodzenia absolwentów uczelni na rynek pracy wynosi – 3,6 miesiąca (Eurostat, 2009). W przypadku:

⁸ The Gallup Organization w badaniach *Flash Eurobarometer 304: Employers' perception of graduate employability* z 2010 roku pokazuje, że w Polsce pracodawcy cenią przede wszystkim ze względu na oczekiwane kompetencje w 73% absolwentów studiów magisterskich, w 22% absolwentów studiów licencjackich i inżynierskich oraz tylko w 2% absolwentów studiów doktoranckich. Potwierdza to też praca [Górniak 2012].

⁹ W przypadku części uczelni wskaźnik miesięcy wynosi zero dla tych absolwentów, którzy już na wyjściu z uczelni byli zatrudnieni.

- Uniwersytetu Jagiellońskiego (rocznik 2008/2009): 15% ankietowanych znalazło pracę w ciągu pierwszego miesiąca, w okresie do trzech miesięcy po egzaminie ponad jedna trzecia respondentów pracowała (35%). Uwzględniając zarówno osoby kontynuujące pracę z okresu studiów, jak i te, które znalazły ją po egzaminie, ogółem 72% absolwentów podjęło zatrudnienie w okresie do trzech miesięcy od złożenia egzaminu magisterskiego,
- SGH (2011): 65% badanych, którzy zaczęli szukać pracy po ukończeniu studiów, znalazło ją w ciągu miesiąca, kolejne 21% – w ciągu następnych dwóch miesięcy, a w ciągu pół roku znaleźli ją wszyscy,¹⁰
- AGH (2008): 64% znalazło pracę w okresie krótszym niż 1 miesiąc od ukończenia, 13% w ciągu 1-2 miesięcy, 11% w ciągu 2-3 miesięcy, 9% w okresie dłuższym niż 3 miesiące, 3% – brak danych.

7. Wskaźnik adekwatności zatrudnienia do wykształcenia

Dla uczelni wyższej, oprócz samego znalezienia przez absolwenta zatrudnienia, ważna jest również kwestia adekwatności zatrudnienia do zdobytego wykształcenia. Należy bowiem zwrócić uwagę, że nawet jeśli absolwenci znajdują zatrudnienie, to niekoniecznie na stanowiskach i w zawodach wymagających posiadanie wykształcenia wyższego lub pozwalających na wykorzystanie w pracy zdobytych na studiach kompetencji [Pacuska 2014, ss. 8-9].

J. Górniak¹¹ pokazuje, że w Polsce:

- 34% absolwentów pracuje na stanowisku specjalisty zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem. Najczęściej miało to miejsce w przypadku absolwentów: kierunków medycznych (60%), studiów humanistycznych (51% pracowało jako specjaliści, ale wliczając w to 31% pracujących jako nauczyciele), informatyki (49%),
- wykonują też zawody średniego szczebla: zawody biurowe (18%), usługowe (16%, głównie sprzedawcy – 12%), personel do spraw biznesu i administracji (12% wskazań),
- 11% absolwentów wykonuje zawody robotnicze i rolnicze,
- 4% absolwentów to kierownicy, najczęściej: architekci i absolwenci kierunków budowlanych (20%), absolwenci kierunków inżynieryjno-technicznych (11%).

Instytut Badań Edukacyjnych w raporcie o stanie edukacji z 2011 roku podaje, że najczęstsze przyczyny nie podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie to:

¹⁰ SGH wyróżnia grupę absolwentów, którzy nie poszukiwali pracy po ukończeniu studiów, bo już pracowali, w odróżnieniu od tych poszukujących pierwszej pracy dopiero po zakończeniu studiów.

¹¹ J. Górniak (red.), *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*, PARP, UJ, 2012, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425220954/Raport2012_e.pdf (8.04.2015).

- brak możliwości znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie (67%),
- preferowanie pracy lepiej płatnej (21%),
- niechęć do pracy w wyuczonym zawodzie (8%),
- preferowanie lepszych warunków pozapłacowych (4%).

Generalnie związek wykształcenia z zatrudnieniem jest badany na dwa sposoby [Pacuska 2014, s. 8]:

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

W badaniach polskich uczelni – niezależnie od sposobu zadania pytania – te odsetki wydają się zbliżone: około 60-80% absolwentów ocenia pozytywnie zgodność pracy ze zdobytym wykształceniem.

8. Przeciętna wysokość wynagrodzenia

Z badań [Dill, Soo, 2005, ss. 495-533, Clarke 2007, ss. 59-70] wynika, że nie ma prostej zależności między rodzajem ukończonej uczelni a wysokością dochodów osiągniętych przez ich absolwentów. Związek ten jest zależny w znacznym stopniu od kierunku studiów. Ponadto występuje zależność między osiąganymi przez absolwentów dochodami a pozycją zajmowaną przez uczelnie w rankingach. Poza pozycją uczelni na wysokość zarobków – podobnie jak na wskaźnik zatrudnienia – wpływa również sytuacja na rynku pracy oraz zapotrzebowanie na specjalistów po danym kierunku [Pacuska 2014, s. 9].

W ramach Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń w 2012 roku zaprezentowano wynagrodzenia absolwentów (maksymalnie rok po ukończeniu nauki) [Rębisz 2012]. Wynika z nich, że absolwenci studiów wyższych magisterskich zarabiali przeciętnie brutto 2 750 PLN. To o 10% więcej niż osoby, które rozpoczęły pracę po ukończeniu studiów wyższych zawodowych (licencjackich lub inżynierskich). Zarobki 25% osób posiadających tytuł magistra przekraczały brutto 3 504 PLN. Płace 25% najmniej zarabiających magistrów były niższe niż 2 000 PLN brutto.

Przeciętne wynagrodzenie osób, które ukończyły studia wyższe zawodowe w 2012 roku wynosiło 2 500 PLN brutto. Płace 25% osób były wyższe niż 3 500 PLN brutto. Zarobki 25% osób otrzymujących najniższe wynagrodzenie nie przekraczały 1 800 PLN brutto.

Wśród absolwentów (studiów zawodowych i magisterskich) najwyższe wynagrodzenie otrzymywali ci, którzy ukończyli uczelnie o profilu technicznym. Mediana ich zarobków w 2012 roku wyniosła 3 000 PLN brutto. O 200 PLN mniej zarabiały osoby, które ukończyły kierunki ścisłe. 2 700 PLN brutto otrzymywały osoby posiadające wykształcenie ekonomiczne. Najniższe wynag-

grodzienia otrzymywali w 2012 roku absolwenci kierunków pedagogicznych. Mediana ich płac wynosiła 2 000 PLN brutto.

W 2012 roku najwyższe wynagrodzenie otrzymywali absolwenci:

- Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie – 3 500 PLN brutto,
- Politechniki Warszawskiej – 3 380 PLN brutto,
- Politechniki Gdańskiej – 3 200 PLN brutto.

W pierwszej dziesiątce uczelni, po ukończeniu których absolwenci otrzymywali najwyższe wynagrodzenia przeważały szkoły o profilu technicznym. Obok Politechniki Warszawskiej i Politechniki Gdańskiej, w zestawieniu znalazły się jeszcze Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, Politechnika Łódzka i Politechnika Wrocławska (mediana wynagrodzeń – 3 000 PLN brutto).

Absolwenci Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie – najlepszej według miesięcznika *Perspektywy* w 2012 roku uczelni – zarabiali przeciętnie 2 500 PLN brutto. Na liście uczelni, po których zarobki są najlepsze uplasował się on na 16 miejscu, ex aequo z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytetem Łódzkim i Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach. Absolwenci Uniwersytetu Warszawskiego – najlepszej Polskiej uczelni według rankingu "Webometrics Ranking of Research Centers" – zajmują pod względem zarobków w pierwszej pracy czwarte miejsce, a w ogólnym rankingu zarobków absolwenci tej uczelni są na piątym miejscu.

Na liście uczelni, po których zarobki są najwyższe w 2012 roku, stworzonej na podstawie danych przekazanych przez absolwentów, niezależnie od roku ukończenia uczelni, pierwsze miejsce zajmuje Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (8 100 PLN brutto), drugie Politechnika Warszawska (7 000 PLN brutto), a trzecie Politechnika Gdańska (5 875 PLN brutto). Politechnika Łódzka plasuje się na 9 miejscu z przeciętnym wynagrodzeniem absolwentów równym 5 100 PLN brutto. Zestawienie 25 uczelni, po których wynagrodzenia były w 2012 roku najwyższe zamyka Uniwersytet Śląski w Katowicach i Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. Absolwenci tych uczelni zarabiali przeciętnie 3 500 PLN brutto [Kuczara 2013].

Warto podkreślić, że przedstawione dane potwierdzają, że wartość pierwszego przeciętnego wynagrodzenia absolwentów danej uczelni dodatnio wpływa na ich przeciętne wynagrodzenie w przyszłości. Najwięcej zarabiają absolwenci Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, która ma najniższy wskaźnik średniego czasu poszukiwania pracy oraz 12 miejsce w rankingu „Perspektyw” w 2012 roku.

9. Renoma Politechniki Łódzkiej

Biorąc pod uwagę wyniki rankingu „Perspektyw” warto zwrócić uwagę, że w latach 2009-2014 Politechnika Łódzka trzy razy zajmowała miejsce w pierwszej 10 polskich uczelni. Niestety, od 2013 roku jest to miejsce w drugiej 10.

Tabela 4. Wyniki rankingu „Perspektywy” w latach 2009-2014

Rok	Miejsce w rankingu	Miejsce według prestiżu	Miejsce wśród uczelni technicznych
2009	11	21	4
2010	9	18	4
2011	8	17	4
2012	8	14	4
2013	13	14	4
2014	12		4

Źródło: opracowanie własne na podstawie www.ranking.perspektywy.pl [15.04.2015].

Jeśli chodzi o uczelnie techniczne, to w tym okresie Politechnika Łódzka zajmuje 4 miejsce po Politechnice Warszawskiej, Politechnice Wrocławskiej oraz Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie. Według tego rankingu w prestiżu pracodawców Politechnika Łódzka w regionie zajmuje pierwsze miejsce.

W badaniach *Zapotrzebowanie na kadrę menedżerską i inżynierską w województwie łódzkim w latach 2007-2015* [Staniec 2008] pracodawcy z regionu łódzkiego źle oceniają absolwentów Politechniki Łódzkiej:

- w zakresie wiedzy na temat potrzeb niepełnosprawnych, zarządzania jakością, ergonomii oraz norm prawnych,
- komunikacji w językach obcych, prowadzenia negocjacji, umiejętności budżetowania, kosztorysowania i harmonogramowania,
- świadomości samokształcenia.

Wyniki badań potwierdzają, iż pracodawcy oceniają absolwentów dobrze pod względem konkretnych umiejętności związanych z danym kierunkiem, zatem programy kształcenia przygotowują dobrze w zakresie wiedzy kierunkowej.

Od 2009 roku Politechnika Łódzka prowadzi elektroniczny System Badania Losów Zawodowych Absolwentów wszystkich kierunków studiów. Ze statystyk uczelnianych wynika, że z roku na rok co raz więcej studentów zgadza się na udział w proponowanych badaniach – od 13% absolwentów do 76% w 2014. Z roku na rok średnie tempo zmian wynosiło 36%. Niestety, wraz z upływem czasu od ukończenia studiów coraz mniej zarejestrowanych wypełnia kwestionariusze; odnotowano spadek około 50% uczestników z badania na badanie. Kolejne kwestionariusze wysyłane są im, licząc od daty zarejestrowania się w Systemie: po pół roku (wypełnia przeciętnie około 14% absolwentów), po roku (wypełnia przeciętnie około 6% absolwentów), po trzech (wypełnia przeciętnie około 3% absolwentów) i po pięciu latach (nie uwzględniono w statystykach, bo na 04.2015 było bardzo mało zwrotów).

Z badań losów absolwentów Politechniki Łódzkiej wynika, że jako motyw wyboru studiów w Politechnice Łódzkiej zdecydowana większość wskazuje perspektywę uzyskania kwalifikacji zawodowych, które ułatwiłyby im zdobycie pracy. W dalszej kolejności wskazywane są: uzdolnienia/zainteresowania, prestiż Uczelni na rynku edukacyjnym oraz jej forma prawna. Ci sami studenci, gdyby jeszcze raz mogli wybrać Uczelnię, w większości przypadków zdecydowałiby się na studia w Politechnice Łódzkiej (raczej tak – 50%, zdecydowanie tak – 36%). 78% badanych absolwentów jest zadowolonych z oferty programowej Wydziału, na którym studiowali, ale już tylko 68% z nich uważa, że studia właściwie przygotowały ich do zawodu. Większość absolwentów poprawiłaby jakość kształcenia i przygotowania zawodowego studentów, poprzez wprowadzenie większej ilości zajęć praktycznych, szkoleń, kursów, projektów powiązanych z zagadnieniami, jakie występują w przemyśle, większej ilości zajęć z języka obcego, prac dyplomowych, które nie będą tylko teoretyczne. Młodzi ludzie oczekują również większej współpracy Uczelni z przemysłem i lepszej promocji absolwentów Uczelni wśród potencjalnych pracodawców.

Tabela 5. Wskaźnik zatrudnienia w systemie badania losów absolwentów PŁ [%]

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Po ukończeniu studiów	62	65	45	36	35	44
Po pół roku	79	74	60	61	60	64
Po roku	86	76	61	56	69	–
Po trzech latach	91	94	88	88	–	–

Źródło: opracowanie własne.

Przeciętny współczynnik zatrudnialności dla absolwentów Politechniki Łódzkiej w latach 2009-2014 wynosi 46% zaraz po studiach, 66% pół roku po studiach, 69% po roku od ukończenia studiów oraz 90% po trzech latach od ukończenia studiów. Wykazuje on wyraźną tendencję wzrostową wraz z upływem czasu od skończenia studiów. Spadek zatrudnialności od 2011 r. wynika z wprowadzenia II-stopniowego kształcenia i od tego okresu 53% absolwentów deklaruje chęć dalszego kształcenia. W przypadku posiadania pracy w momencie przygotowywania się do obrony pracy dyplomowej, można zauważyć różnice między poszczególnymi Wydziałami: najlepsze wyniki uzyskały wydziały: Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska (61%), Mechaniczny (56%) oraz Organizacji i Zarządzania (53%). Na dalszych pozycjach są wydziały: Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki (47%) oraz Inżynierii Procesowej i Ochrony Środowiska (46%).

Tabela 6. Wskaźnik adekwatności zatrudnienia do wykształcenia w systemie badania losów absolwentów PŁ [%]

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Po ukończeniu studiów	38	40	42	46	54	60
Po pół roku	48	48	53	60	59	63
Po roku	53	45	49	64	61	–
Po trzech latach	42	49	59	65	–	–

Źródło: opracowanie własne.

Z badań wynika, że w 2014 roku 60% pracujących deklaruje, że posiada pracę zgodną z profilem wykształcenia. Absolwenci deklarują gotowość podjęcia pracy niezgodnej z profilem ukończonych przez nich studiów ze względu na: wysokie zarobki, interesującą pracę, perspektywy długookresowej kariery oraz niemożliwość podjęcia pracy zgodnej z profilem wykształcenia.

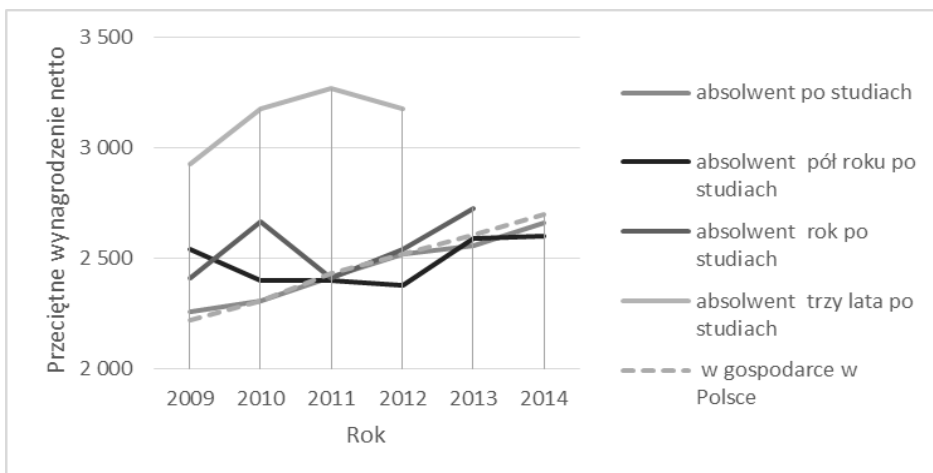
Zatrudnienie zgodne z profilem ukończonych studiów posiadają głównie absolwenci wydziałów: Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska – 89%, Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki – 74%, Mechanicznego – 59%.

Tabela 7. Przeciętne wynagrodzenie netto w PLN w systemie badania losów absolwentów PŁ

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Po ukończeniu studiów	2 260	2 310	2 420	2 520	2 560	2 660
Po pół roku	2 540	2 400	2 400	2 380	2 590	2 600
Po roku	2 410	2 670	2 410	2 540	2 730	–
Po trzech latach	2 930	3 180	3 270	3 180	–	–

Źródło: opracowanie własne.

Z badań wynika, że absolwenci Politechniki Łódzkiej w pierwszej pracy przeciętnie zarabiają 2 450 PLN netto, pół roku po studiach ok. 2 480 PLN netto, a rok po studiach ok. 2 550 PLN netto, trzy lata po studiach ok. 3 140 PLN netto. Wynagrodzenie to jest uzależnione od końzonego kierunku, formy studiów oraz zajmowanego stanowiska. 61% absolwentów pracuje po roku od ukończenia studiów na stanowiskach wykonawczych.



Rys. 1. Przeciętna wysokość wynagrodzenia netto w PLN absolwentów Politechniki Łódzkiej

Źródło: opracowanie własne.

Z przedstawionych danych wynika, że absolwenci nawet w pierwszej pracy zarabiają powyżej minimalnego wynagrodzenia w Polsce. Ich zarobki do roku po studiach oscylują w granicach przeciętnego wynagrodzenia. A trzy lata po studiach są przeciętnie o 30% wyższe niż przeciętne wynagrodzenie w gospodarce.

Podsumowując, Politechnika Łódzka zajmuje wysokie miejsce w rankingach Polskich uczelni wyższych – czwarta uczelnia techniczna w Polsce. Pracodawcy, absolwenci i rekruterzy mają dobre zdanie o kompetencjach absolwentów, o czym świadczy wysoki wskaźnik zatrudnialności, adekwatności zatrudnienia do wykształcenia oraz ponadprzeciętne wynagrodzenia absolwentów. Uwzględniając przedstawione obiektywne i subiektywne mierniki, renomę Politechniki Łódzkiej można uznać za dobrą.

10. Podsumowanie

Z przedstawionych rozważań oraz badań wynika, że renoma uczelni jest istotna. Wpływają na nią zarówno czynniki subiektywne: opinie różnych grup interesów i mediów, jak i obiektywne: miejsce w rankingach, wskaźnik zatrudnialności, adekwatności zatrudnienia do wykształcenia, przeciętne wynagrodzenia absolwentów. Potoczne postrzeganie renomy uczelni wpływa na jakość kandydatów podejmujących studia, co gwarantuje lepszą jakość studentów, a później absolwentów. A to warunkuje też lepsze postrzeganie przez pracodawców i rekruterów oraz kandydatów na studia i ich rodziców. Uwzględniając wady i zalety opisanych mierników jakościowych i ilościowych, można uznać renomę Politechniki Łódzkiej za dobrą.

Bibliografia

1. **Białowąż S., Buttler D., Klimanek T., Szwarz K.:** *Monitorowanie losów absolwentów. Zarys metodologii i metodyki badania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów, 2012, nr 3 (25), ss. 115-130.
2. **Bruwer J.:** *First destination graduate employment as key performance indicator: outcomes assessment perspectives*, Unit for institutional planning and research, Cape Technikon, 1998.
3. **Clarke M.:** *The Impact of Higher Education Rankings on Student Access. Choice, and Opportunity*, Higher Education in Europe, 2007, Vol. 32, No. 1, ss. 59-70.
4. **Dill D.D., Soo M.:** *Academic quality, league tables, and public policy: A cross-national analysis of university ranking systems*, Higher Education, 2005, Vol. 49, No. 4, pp. 495-533.
5. *Flash Eurobarometer 304: Employers' perception of graduate employability 2010* The Gallup Organization http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf (15.04.2015).
6. **Górniak J. (red.):** *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*, PARP, UJ, 2012, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425220954/Raport2012_e.pdf (8.04.2015).
7. **Grudowski P., Lewandowski K.:** *Pojęcie jakości kształcenia i uwarunkowania jej kwantyfikacji w uczelniach wyższych*, Zarządzanie i Finanse, 2012, nr 3, t. I, ss. 397-406, http://zif.wzr.pl/pim/2012_3_1_29.pdf (04.04.2015).
8. <http://cwur.org/2014/> (15.04.2015).
9. <http://www.ranking.perspektywy.pl> (15.04.2015).
10. *Konkluzje Rady z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni*, <http://www.lex.pl/akt/-/akt/dz-u-ue-c-2012-169-11> (10.04.2015).
11. **Kuczara A.:** *Oczekiwania finansowe studentów – daleko od rzeczywistości* Sedlak & Sedlak <http://finanse.wp.pl/kat,1013819,title,Oczekiwania-finansowe-studentow-daleko-odrzeczywistosci,wid,16983419,wiadomosc.html?icaid=114b11> (15.04.2015).
12. **Lindberg M.:** *„At the Frontier of Graduate Surveys” Assessing participation and employability of graduates with master's degree in nine European countries*, Higher Education, 2007, Vol. 53, No. 5, pp. 623-644.
13. **Martensen A., Grønholdt L.:** *Reputation in Higher Education: Development, Validation and Application of a Model* Department of Marketing Copenhagen Business School, Denmark, No. 1, March 2005.
14. **Pacuska M.:** *Zatrudnialność absolwentów szkół wyższych – przegląd wyników badań losów absolwentów pod kątem zastosowanych wskaźników*, E-mentor, nr 1 (53)/2014, ss. 4-11.
15. Program edukacyjny ZainSTALuj się, Raport III edycji, rok akademicki 2010/2011.
16. *Raport Dwa Światy – Kompetencje Przyszłości 2014* <http://2014.kompetencje.przyszlosci.pl/raport/student.pdf> (14.04.2015).
17. *Raport Future Work Skills 2020* <http://www.slideshare.net/fred.zimny/future-work-skills2020> (20.04.2015).
18. *Raport Młodzi na rynku pracy. Pod lupą* http://www.efl.pl/finansowanie/EFL_MLODZI_PRACA_RAPORT_www.pdf (20.04.2015).

19. Raport *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Deloitte, kwiecień 2013, http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Deloitte_PierwszeKrokiNaRynkuPracy_2013_1.pdf (20.04.2015).
20. Raport PwC (*Nie*) *świadome wybory zawodowe* 2014 <http://www.pwc.pl/publicacje/2014/wybory-zawodowe.jhtml> (20.04.2015).
21. *Raport specjalny PARP opracowany w ramach projektu Biznes dla edukacji*, http://biznesdlaedukacji.parp.gov.pl/images/pdf/Raport_parp.pdf (14.04.2015).
22. **Rębisz S.:** *Ranking uczelni wyższych – wynagrodzenia absolwentów w 2012 roku* Sedlak & Sedlak <http://wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2653> [15.04.2015].
23. **Staniec I. (red.):** *Absolwenci studiów inżynierskich i menedżerskich na łódzkim rynku pracy*, Media Press 2008.
24. **Staniec I. (red.):** *Identification of factors affecting personnel demand*, Politechnika Łódzka, Łódź 2008.
25. **Teichler U.:** *Graduate employment and work in Europe: diverse situations and common perceptions*, Tertiary Education and Management, 2002, Vol. 8, No. 3, pp. 199-216.
26. **Tytuła M., Łosiak M.:** *Polski bez błędów. Poradnik językowy dla każdego*, PWN, Warszawa 2012.
27. **Żyra J. (red.):** *Analiza losów zawodowych absolwentów. Narzędzia i metody w krajach UE i Polsce*, Wydawnictwo PK, 2007.