

Działalność Akademickich Biur Karier w Warszawie

Monika Trojanowska

Katedra Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Głównym celem artykułu jest ukazanie specyfiki działalności polskich Akademickich Biur Karier oraz ich rozwoju na przestrzeni lat. Ponadto, autorka przybliży rolę, jaką pełnią w procesie poszukiwania pracy przez osoby kończące edukację i wkraczające na ścieżkę pracy zawodowej. Celem szczegółowym pracy jest zaprezentowanie charakterystyki Biur m.in. pod względem prowadzonego przez nie doradztwa zawodowego i psychologicznego na podstawie wybranych warszawskich Akademickich Biur Karier. Niebywale istotnym jest również odniesienie istniejącej wiedzy do wyników badań autorów zajmujących się tą tematyką.

Słowa kluczowe: zatrudnialność, poradnictwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne, Akademickie Biuro Kariery.

Wprowadzenie

Poziom zatrudnialności młodych osób, absolwentów uczelni, jest w ostatnich latach jednym z priorytetów polityki publicznej prowadzonej przez kraje europejskie w obszarze szkolnictwa wyższego. Zagadnienie zatrudnialności absolwentów było głównym przedmiotem unijnej agendy modernizacji szkolnictwa wyższego, zaś w ramach Procesu Bolońskiego jest jednym z trzech priorytetów rozwoju Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (lata 2012–2015). Działań, mogących polepszyć istniejącą sytuację (np. działania na rzecz lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy), jest niebywale dużo (Banaszak, 2014).

W tym kontekście, zdaniem autorki, znaczenia nabiera sprawa poradnictwa zawodowego, jak i psychologicznego, dlatego też celem niniejszego artykułu jest ukazanie specyfiki działalności Akademickich Biur Karier pod kątem prowadzonej przez nie działalności, jak i charakteru oferowanych usług.

Poradnictwo zawodowe to konsultacje z doradcą, dzięki którym można efektywniej zarządzać własną ścieżką kariery czy też zidentyfikować swoje mocne i słabe strony jako pracownika. Natomiast poradnictwo psychologiczne to konsultacje powiązane z przeprowadzeniem indywidualnych testów psychologicznych (osobowości, inteligencji).

Zatrudnialność jest szeroko rozumiana w istniejącej literaturze przedmiotu. Rada UE ustaliła, iż przez pojęcie zatrudnialności możemy rozumieć „kombinację 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”¹. Powyższe rozumienie zjawiska zatrudnialności porusza zarówno kwestię kompetencji społecznych, czyli tych aspektów człowieka, które należy rozwijać w toku samorozwoju (budowania dobrych nawyków, jak np.: wytrwałość, pracowitość, odpowiedzialność), jak i czynników dotyczących otoczenia.

Warto przyjrzeć się odpowiedzi na pytanie – w jaki sposób Polacy poszukują pracy? – aby ukazać skalę tego zjawiska. Mianowicie, prawie trzy czwarte zapytanych Polaków ma zamiar poszukiwać pracy poprzez swoich znajomych. Krzysztof Ingłot, Dyrektor Działu Rozwoju Rynków w Work Service S.A., podkreśla, iż „z perspektywy pracodawcy taki kanał dotarcia do odpowiedniego pracownika ma dwie strony medalu. Niewątpliwą zaletą jest to, że najczęściej rekomendujemy osoby nieprzypadkowe, których kompetencje znamy i wierzymy, że poradzi sobie na nowym stanowisku pracy. Z drugiej jednak strony, ‘praca po znajomości’ nie kojarzy się dobrze i bardzo często jest utożsamiana z nepotyzmem lub wyświadczeniem komuś przysługi”. Respondenci wskazują, że przeglądanie prasowych i internetowych ogłoszeń (62%) jest dla nich atrakcyjną formą poszukiwania pracy, zaś samodzielne wysyłanie aplikacji do interesujących ich firm (60%) również spotyka się z ich uznaniem².

¹ Konkluzje Rady UE z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni za: B. Banaszak, *System kształcenia a zatrudnialność absolwentów szkół wyższych*, Rzecznik Praw Absolwenta, materiały konferencyjne: Ogólnopolska Konferencja Biur Karier Wrocław, 13–14 września 2012 r.

² Dane są częścią Barometru Rynku Pracy 2 i zostały opracowane przez Work Service S.A. (instytut Millward Brown S.A.). Badanie przeprowadzono wśród 522 osób (N=522) za pomocą metody CATI w czerwcu 2014 r.

Akademickie Biura Karier – ich specyfika

Bartłomiej Banaszak, Rzecznik Praw Absolwenta, w Raporcie *Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju*, podkreśla, iż „ważnym obszarem działań na rzecz płynnego przejścia z uczelni na rynek pracy jest aktywizacja zawodowa studentów poprzez ułatwianie podejmowania pracy zawodowej już podczas studiów. Temu służą rozwijające się systemy wsparcia, m.in. w zakresie poradnictwa zawodowego, ułatwiania kontaktów z potencjalnymi pracodawcami, wsparcia w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej itp. Zadania z tego zakresu są realizowane na polskich uczelniach za pośrednictwem Akademickich Biur Karier – ABK” (Banaszak, 2014). Studenci posiadają umiejętności poszukiwania pracy zawodowej, jednakże nie zawsze jest to praca, w której chcieliby pozostać na dłużej – dlatego też ABK jest instytucją, która poprzez swoje różnorodne metody i narzędzia jest w stanie wesprzeć studenta w procesie wyboru. Co warte uwagi, ABK powinno towarzyszyć w podejmowaniu decyzji, nie zaś udzielać gotowych rad.

Poszukiwanie pracy zawodowej odbywa się za pośrednictwem wielu kanałów, narzędzi, miejsc, osób. Akademickie Biuro Karier jest jedną z instytucji, które umożliwiają/pomagają studentom w pierwszych krokach czynionych na rynku pracy. ABK to „jednostka działająca na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzona przez szkołę wyższą lub organizację studencką” (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Celem działania biur karier jest udzielanie studentom i absolwentom wszechstronnej i profesjonalnej pomocy w zakresie wchodzenia na rynek pracy oraz poruszania się po nim w celu znalezienia odpowiedniego zatrudnienia (Szafrąńska, 2009). Warto dostrzec, iż – zgodnie z powyższym stwierdzeniem – celem ABK (poza pomocą na pierwszych etapach poszukiwania pracy zawodowej) jest również poradnictwo, jak postępować będąc już zatrudnionym, aby czerpać z pracy korzyści w postaci własnego rozwoju.

Studenci, jako główni zainteresowani niniejszą tematyką, mają opinie na temat tego, jakie działania powinna podejmować ich uczelnia, aby mieli oni większe szanse znaleźć się na odpowiedniej ścieżce w swojej podróży, której horyzontem jest znalezienie wymarzonej pracy. Z badań przeprowadzonych w ramach projektu *Obserwatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych* przez Akademię Humanistyczno-Ekonomiczną w Łodzi wynika, iż zaledwie 12% studentów chciałoby, aby ich uczelnia prowadziła Biuro Kariery. Widzą oni bowiem większą potrzebę przygotowywania przez uczelnię odpowiednich programów studiów (28% wskazań respondentów) czy dobieranie odpowiedniej kadry (25%

wskazań badanych), która przekazuje im wiedzę (Bartel, Góralczyk-Modzelewska, 2012). Można więc wywnioskować, iż badani są w stanie zdobywać „szczyty” rynku pracy, zaś o wiele bardziej potrzebują wsparcia uczelni na etapie odbywania studiów, bowiem zależy im zarówno na jakości zawartości merytorycznej przedmiotów, jak i poziomowi uczących ich nauczycieli akademickich.

Akademickie Biura Karier – ujęcie historyczne

Akademickie Biura Karier (Academic Careers Services) oferują swoje usługi od ponad 100 lat, począwszy od m.in. Wielkiej Brytanii, Irlandii, Holandii, Belgii, krajów skandynawskich, Grecji, Republiki Południowej Afryki, Singapuru, Stanów Zjednoczonych, Kanady oraz Australii (WUP w Warszawie, 2010). Warto przyjrzeć się specyfice ABK Wielkiej Brytanii, bo to właśnie tam zrodziły się pierwsze instytucje (przy głównych i liczących się uniwersytetach), mające w ofercie m.in. element całego systemu poradnictwa psychologicznego, a grupą docelową była młodzież oderwana od domu rodzinnego w wyniku specyfiki systemu prywatnego szkolnictwa brytyjskiego. Co warte podkreślenia – klientami/odbiorcami ABK w Wielkiej Brytanii są studenci – nie zaś absolwenci, których kieruje się do krajowego systemu poradnictwa, jakim są biura pracy. Sieć biur brytyjskich AGCAS³ jest znaczącym elementem w systemie doradztwa zawodowego.

Miasto Toruń było pionierem Akademickich Biur Karier w Polsce, bowiem pierwsze takie biuro powstało właśnie przy Uniwersytecie im. Mikołaja Kopernika⁴ w Toruniu w październiku 1993 r. (WUP w Warszawie, 2010). W Polsce istnieją 442 uczelnie, w ramach których funkcjonuje około 346⁵ Akademickich Biur Karier⁶, co oznacza, iż większość polskich uczelni dostrzega celowość powoływania ABK, jednakże nadal około jedna trzecia pozostałych uczelni nie widzi takiej konieczności,

³ AGCAS jako organizacja zajmuje się zbieraniem i organizowaniem informacji o poszczególnych zawodach i pracodawcach, które następnie są publikowane przez CSU (Careers Services Unit).

⁴ John C. Franks (1942–2008) – dyrektor Biura Karier na Uniwersytecie w Hull w Wielkiej Brytanii i inicjator powstania pierwszego Biura Karier w Polsce.

⁵ Dane pochodzą z Raportu *Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju* (2014), w którym podaje się orientacyjną liczbę ABK ze względu na to, iż (zdaniem autora Raportu), określenie bardziej precyzyjnej liczby wymagałoby użycia większej liczby metod badawczych.

⁶ Liczba biur została oszacowana przez autorów Raportu *Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju* (2014) na podstawie następujących metod: analiza stron internetowych uczelni, analiza dostępnych baz teleadresowych biur karier, wywiady z pracownikami wybranych uczelni w wypadkach budzących wątpliwości przeprowadzane przez pracowników Biura Ministra MNiSW.

bądź można domniemywać, iż analiza zysków i ewentualnych kosztów przedstawia wynik ujemny.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.) reguluje ramy prawne dla działalności Akademickich Biur Karier. Określa ona w sposób precyzyjny zadania, które należą do kompetencji ABK. Są to m.in.:

- dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży oraz praktyk zawodowych,
- prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy,
- pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Akademickie Biura Karier i ich rola

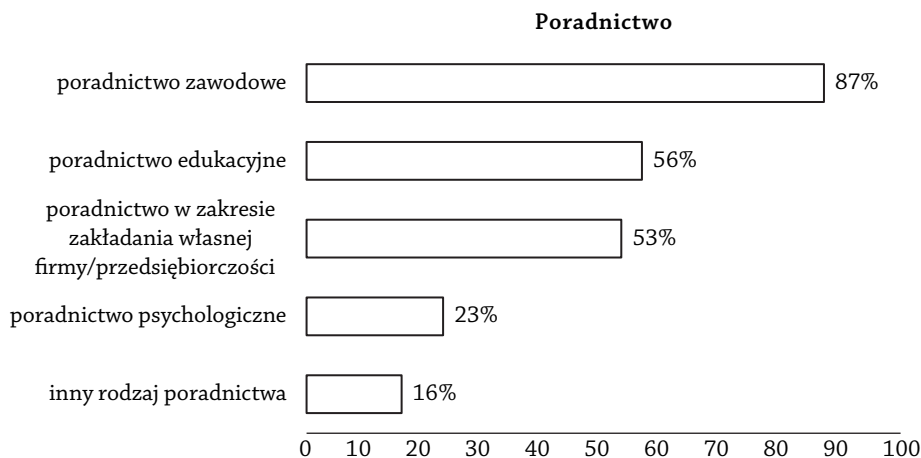
Biura Karier wyższych uczelni łączą siły, bowiem zadeklarowały wolę współpracy w ramach **Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier (OSBK)**. Porozumienie o powołaniu sieci zostało podpisane przez kierowników biur w grudniu 1998 r. Konwent założycielski tworzą Biura Karier następujących uczelni: UAM w Poznaniu, UMCS w Lublinie, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, SGGW w Warszawie, Politechnika Świętokrzyska w Kielcach, Politechnika Krakowska, Politechnika Śląska w Gliwicach, UMK w Toruniu, Uniwersytet Wrocławski oraz Politechnika Wrocławska. Jeśli Biuro Karier chciałoby zostać członkiem OSBK, to musi spełniać jednocześnie wszystkie poniższe kryteria:

- prowadzić doradztwo zawodowe (indywidualne i grupowe),
- dostarczać informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- zbierać, klasyfikować i udostępniać oferty pracy, staży oraz praktyk zawodowych,
- prowadzić bazy danych studentów zgłaszających się w celu znalezienia pracy,
- nawiązywać i utrzymywać kontakty z pracodawcami,
- promować ideę Biur Karier i przyczyniać się do powoływania Biur przy innych uczelniach.

Jednym z zadań ABK, należących do Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier, jest doradztwo zawodowe, które ma na celu wspierać studentów i absolwentów w doborze właściwej ścieżki zawodowej. Rysunek 1 prezentuje zasięg korzystania z usług

doradztwa w opinii respondentów (Raport *Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju*, 2014).

Rysunek 1. Poradnictwo i zakres jego stosowania przez respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie Raportu *Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju* (2014), s. 12.

Z powyższego rysunku wynika, iż respondenci w głównej mierze korzystają z poradnictwa zawodowego (87%), zaś poradnictwo psychologiczne jest istotne tylko dla prawie co czwartego badanego (23%), lecz pomimo to, autorka tekstu uważa ten rodzaj poradnictwa za ważny i potrzebny w kształtowaniu odpowiedniej ścieżki kariery, a także postaw młodego społeczeństwa. Co interesujące i warte uwagi, dla ponad połowy ankietowanych (53%) korzystanie z poradnictwa dotyczącego pierwszych kroków na rynku pracy, lecz w roli pracodawcy – nie zaś pracownika – jest ważne. Ponadto, młode pokolenie jest szeroko zorientowane na otaczającą je rzeczywistość, czego wyrazem są powyższe wyniki badań ukazujące pozytywny stosunek studentów i absolwentów do istniejących narzędzi poradnictwa. W kafeterii odpowiedzi badani mieli możliwość podania innych, ich zdaniem istotnych, rodzajów poradnictwa (rysunek 2).

Respondenci nadają wagę takim narzędziom poradnictwa, jak m.in.: poradnictwo prawne, „skonkretyzowane” (sprofilowane zawodowo) czy też dostrzegają istotę poradnictwa dla osób niepełnosprawnych. Pozwala to sądzić, iż istnieje potrzeba szerokiego wachlarza poradnictwa, dostosowanego do wielu aspektów, które trapią współczesną młodzież. Stąd też warto przyrzeć się ofertom ABK, dotyczącym poradnictwa dla studentów i absolwentów – ocenić ich różnorodność, jak i trafność.

Rysunek 2. Inne rodzaje poradnictwa wskazane przez respondentów

poradnictwo dla osób planujących wykonywać konkretne zawody, w tym zawody regulowane	poradnictwo prawne, w tym konsultacje z prawa pracy, przepisów bhp	poradnictwo multikulturowe i migracyjne
coaching	mentoring	poradnictwo w zakresie prowadzenia działalności artystycznej oraz zakładania organizacji pozarządowych
spotkania z młodzieżą szkół ponadgimnazjalnych i ich rodzicami	poradnictwo specjalistyczne dla studentów niepełnosprawnych	kreowanie własnego wizerunku /budowanie marki /branding personalny

Źródło: opracowanie własne na podstawie Raportu *Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju* (2014), s. 14.

Efekty działalności Akademickich Biur Karier

W 2014 r. ukazał się raport Rzecznika Praw Absolwenta, który zawiera informacje dotyczące efektów, jakie wiążą się z działalnością ABK w Polsce (Banaszak, 2014). Po pierwsze, tylko w trzech czwartych polskich uczelni wyższych działa ABK, a co więcej – niektóre z nich oferują swoje usługi więcej niż jednej uczelni, co zwiększa krąg odbiorców i może przyczyniać się do mniejszej efektywności ABK. Po drugie, problem dostrzega się również w liczbie zatrudnionej kadry ABK, bowiem w niemalże 10% badanych ABK, wg wspomnianego raportu, nie ma żadnego pracownika etatowego, zaś jedynie w prawie połowie badanych instytucji (45%) pracuje tylko jeden pracownik zatrudniony na stałe. Zwiększenie efektywności działalności ABK w Polsce uzyskano dzięki stałemu badaniu losów absolwentów (jak podaje ww. Raport, rola ABK wzrosła dzięki wprowadzeniu monitoringu losów zawodowych absolwentów). W kontekście powyższych rozważań, warto poddać analizie strony internetowe ABK w Warszawie, celem zapoznania się z działaniami, o jakich informują potencjalnych odbiorców na swojej głównej stronie internetowej, mając na względzie poradnictwo kierowane do studentów i absolwentów.

Analiza wybranych stron internetowych ABK w Warszawie

Analizie zostaną poddane strony internetowe najlepszych uczelni wyższych w Warszawie (według Rankingu Szkół Wyższych Perspektywy 2014⁷), spełniające jednocześnie w sposób obligatoryjny poniższe kryteria:

- posiadanie siedziby w Warszawie,
- zajęcie 1 miejsca (w swojej kategorii) oraz
- bycie członkiem OSBK.

Tabela 1. Najlepsze uczelnie wyższe w Warszawie w 2014 r. (w danej kategorii)

L.p.	Nazwa Uczelni	Kategoria rankingu	Ranking	Członek OSBK
1.	Uniwersytet Warszawski	najlepszy uniwersytet	miejsce 1	tak
2.	Politechnika Warszawska	najlepsza uczelnia techniczna	miejsce 1	tak
3.	Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	najlepsza uczelnia ekonomiczna	miejsce 1	tak
4.	Akademia Leona Koźmińskiego	najlepsza uczelnia ekonomiczna	miejsce 3	tak
5.	Warszawski Uniwersytet Medyczny	najlepsza uczelnia medyczna	miejsce 2	tak
6.	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	najlepsza uczelnia rolnicza	miejsce 1	tak
7.	Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie	najlepsza uczelnia pedagogiczna	miejsce 3	tak
8.	Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie	najlepsza uczelnia wychowania fizycznego	miejsce 2	tak

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rankingu Szkół Wyższych Perspektywy 2014.

Zgodnie z powyższymi założeniami, analizie badawczej (mając na względzie usługę poradnictwa) zostaną poddane następujące strony internetowe warszawskich Akademickich Biur Karier:

⁷ Metodologia badania Rankingu Szkół Wyższych Perspektywy 2014: próbę stanowiły uczelnie akademickie (publiczne oraz niepubliczne), które posiadają co najmniej jedno uprawnienie do nadawania stopnia doktora, posiadają minimum 200 studentów studiów stacjonarnych oraz dorobek bibliograficzny. W Rankingu Uczelni Akademickich uwzględniono szkoły, które miały minimum dwa roczniki absolwentów i wzięły udział w badaniach ankietowych.

- Uniwersytetu Warszawskiego,
- Politechniki Warszawskiej,
- Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie,
- Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

Autorka artykułu formułuje następujące hipotezy badawcze:

HIPOTEZA 1. Wszystkie badane strony internetowe Akademickich Biur Karier zawierają informacje o oferowanym poradnictwie psychologicznym i zawodowym na internetowej stronie głównej.

HIPOTEZA 2. Wszystkie badane Akademickie Biura Karier oferują spotkania indywidualne zarówno w poradnictwie psychologicznym, jak i zawodowym.

Poniżej znajdują się charakterystyki typów poradnictw, oferowanych przez badane uczelnie: poradnictwo psychologiczne (tabela 2), poradnictwo zawodowe (tabela 3) oraz pozostałe poradnictwa (tabela 4).

Tabela 2. Charakterystyka poradnictwa psychologicznego najlepszych warszawskich uczelni

Nazwa uczelni	Opis poradnictwa psychologicznego
Uniwersytet Warszawski	brak informacji na internetowej stronie głównej uczelni
Politechnika Warszawska	<ul style="list-style-type: none"> • Z psychologiem – testy psychologiczne <i>Zostań kowalem swojego sukcesu</i> diagnozują osobowość i inteligencję (odsłona I), temperament, inteligencję emocjonalną, style radzenia sobie ze stresem (odsłona II)
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	<p>Konsultacje powiązane z testami psychologicznymi</p> <ul style="list-style-type: none"> • usługa „konsultacje + testy psychologiczne” to dwuetapowe spotkanie obejmujące badania psychologiczne oraz indywidualne konsultacje • badania psychologiczne są wykonywane indywidualnie, zaś badania testowe polegają na wypełnieniu dwóch testów psychologicznych (Test Inteligencji Ogólnej APIS-Z, Inwentarz Osobowości NEO-FFI) trwających około 1,5 godz. <p>Spotkanie z doradcą:</p> <ul style="list-style-type: none"> • podczas spotkania student otrzymuje charakterystykę psychologiczną, zawierającą ogólny opis zbadanych cech osobowości, poziom inteligencji ogólnej, z dominującymi zdolnościami intelektualnymi, ogólne sugestie zawodowe, charakterystykę mocnych i słabych stron własnej osobowości; jest to punktem wyjścia do dyskusji z doradcą i ustalenia optymalnej ścieżki edukacji i kariery, określenia planów zawodowych

Nazwa uczelni	Opis poradnictwa psychologicznego
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	<ul style="list-style-type: none"> każdy uczestnik testów otrzymuje „Rekomendacje psychologiczne”, zawierające rozszerzony opis mocnych stron osobowości studenta/absolwenta; każdy otrzymuje również pismo na koniec rozmowy indywidualnej; rekomendacja jest dokumentem sformalizowanym, podpisywanym przez doradcę zawodowego, a skierowanym do przyszłego pracodawcy
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	brak informacji na internetowej stronie głównej uczelni

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokonanej analizy stron internetowych ABK badanych uczelni.

Wśród badanych stron internetowych⁸, w tych wypadkach, w których występuje możliwość poradnictwa psychologicznego, wygląda ono podobnie, tj. testy są wspierane konsultacjami ze specjalistą, co wynika z tego, iż osoby badane otrzymują wyniki testów, lecz są one ogólne, czasem zawierają jedynie wynik – bez głębszej refleksji – dlatego też tak ważne jest odbycie spotkania ze specjalistą z poradnictwa psychologicznego, który podczas spotkania ustosunkuje się do wyników badanego. W związku z poczynionym założeniem (hipoteza 1), należy stwierdzić, iż nie wszystkie badane ABK informują o możliwości poradnictwa psychologicznego na swoich internetowych stronach głównych, bowiem dwie z czterech badanych uczelni takich informacji nie zamieszczają. Nie można jednak jednoznacznie stwierdzić, iż badana uczelnia nie posiada/nie oferuje w ogóle danego poradnictwa, bowiem analizie nie poddano wydziałowych stron internetowych. Jeśli jednak poradnictwo psychologiczne znajduje się w ofercie danej uczelni, jednak jedynie na szczeblu wydziałowym, to zmniejsza to prawdopodobieństwo dotarcia do tych informacji osób zainteresowanych tego rodzaju pomocą, co może wpływać na mniejszą efektywność działania ABK danej uczelni.

Poradnictwo zawodowe występuje we wszystkich badanych ABK, jednakże w SGGW w Warszawie odbiega ono od tradycyjnych konsultacji doradczych, bowiem jest formą tekstową/elektroniczną, z którą w każdej chwili można się zapoznać – jednakże, zdaniem autorki, nie zastąpi to spotkania dwóch osób, które poprzez swoją bezpośrednią formę można uznać za bardziej efektywne, niż zapoznawanie się z treściami dotyczącymi ścieżki zawodowej ogólnie dostępnymi w sieci internetowej. W związku z powyższym, po weryfikacji hipotezy 2, należy stwierdzić, iż nie wszystkie badane uczelnie (tylko trzy z czterech) kładą nacisk na możliwość indywidualnego spotkania z doradcą zawodowym, co także może

⁸ Analizie poddano jedynie strony główne ABK wybranych uczelni – nie analizowano wydziałowych stron internetowych ABK.

wpływać na niższą efektywność działalności ABK w najlepszych, badanych warszawskich uczelniach.

Tabela 3. Charakterystyka poradnictwa zawodowego najlepszych warszawskich uczelni

Nazwa uczelni	Opis poradnictwa zawodowego
Uniwersytet Warszawski	<p>Podczas konsultacji z doradcą zawodowym można:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uzyskać informacje na temat aktualnych wymagań rynku pracy • nauczyć się opracowywać profesjonalne dokumenty aplikacyjne • omówić przygotowanie się do spotkania z pracodawcą, • poznać skuteczne metody poszukiwania pracy <p>Podczas spotkań z doradcą zawodowym można:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nauczyć się efektywnie zarządzać swoją karierą • uzyskać większą jasność swoich planów i celów zawodowych • podsumować swoje doświadczenia i kompetencje • poznać swoje mocne strony, talenty i sposób przedstawienia ich pracodawcom
Politechnika Warszawska	<p>Konsultacje z doradcą mogą dotyczyć:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wyboru ścieżki zawodowej • określenia predyspozycji zawodowych • profesjonalnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych • opracowania strategii poszukiwania wymarzonej pracy • udoskonalenia sztuki autoprezentacji, niezbędnej podczas rozmowy kwalifikacyjnej
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	<p>Spotkania konsultacyjno-doradcze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ten typ spotkań polecany jest szczególnie tym, którzy chcieliby pod okiem profesjonalisty, eksperta w obszarze rekrutacji, stworzyć lub przeanalizować swoje dokumenty aplikacyjne, odbyć symulację rozmowy rekrutacyjnej, poszukać wspólnie odpowiedzi na tzw. „trudne” pytania, które mogą pojawić się podczas rozmów o pracę, oraz tym, którzy potrzebują wsparcia w innych sprawach około zawodowych
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	<p>Porady umieszczone w formie artykułów na stronie BK dotyczące:</p> <ul style="list-style-type: none"> • życiorysu • listu motywacyjnego • rozmowy kwalifikacyjnej • testów psychometrycznych

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokonanej analizy stron internetowych ABK badanych uczelni.

Politechnika Warszawska oraz SGH w Warszawie mają w swojej ofercie ABK również dodatkowe rodzaje poradnictwa (tabela 4) – zarówno spotkania z kolejnymi specjalistami (PW), jak i możliwość korespondencji elektronicznej celem konsultacji dokumentów aplikacyjnych, co jeszcze bardziej zwiększa skuteczność

działania ww. uczelni w procesie poradnictwa udzielanego swoim studentom i absolwentom.

Tabela 4. Charakterystyka pozostałych rodzajów poradnictwa najlepszych warszawskich uczelni

Nazwa uczelni	Opis pozostałych rodzajów poradnictwa
Uniwersytet Warszawski	brak informacji na internetowej stronie głównej uczelni
Politechnika Warszawska	<p>dotatkowo, w ramach Pakietu Specjalnego, Biuro Karier przygotowało wyłącznie dla studentów ofertę konsultacji specjalistycznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> • z anglistą – <i>Let's talk in English</i> – w zakresie sporządzenia CV, LM w języku angielskim • z prawnikiem – <i>Rynek pracy i Twoje prawa</i> – odnośnie do zakładania działalności gospodarczej oraz prawa pracy
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie	analiza dokumentów aplikacyjnych (usługa świadczona drogą elektroniczną) – CV, list motywacyjny
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	brak informacji na internetowej stronie głównej uczelni

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokonanej analizy stron internetowych ABK badanych uczelni.

Podsumowanie

Specyfika działalności Akademickich Biur Karier polega na kierowaniu szerokiej oferty wsparcia w procesie poszukiwania pracy do studentów i absolwentów danej uczelni. Są to m.in. konsultacje doradcze (poradnictwo zawodowe, psychologiczne), informowanie o bieżących ofertach pracy, wydarzeniach, które związane są z rozwojem ścieżki kariery itp. Dokonanie analizy poradnictwa udzielanego studentom i absolwentom najlepszych polskich uczelni (wedle przyjętej przez autorkę metodyki), jak i przegląd dotychczasowych badań, pozwalają zaprezentować wnioski, iż ABK są instytucją oferującą wiele rozmaitych narzędzi pomocnych w odnalezieniu się na współczesnym rynku pracy (konsultacje z anglistą, prawnikiem). Istotny czynnik w procesie poradnictwa stanowi kontakt bezpośredni z ekspertem, który pozwala na wprowadzanie korekt w bieżące ustalenia, jak i wpływa motywująco na osobę korzystającą z porady, bowiem nie wymaga kilkukrotnej wymiany korespondencji i pozwala otrzymać konkretne wsparcie – nierzadko niemal podczas jednego, sumiennie przeprowadzonego spotkania.

Aby podjąć próbę oceny ABK i tym samym wskazać sugestie co do ich dalszej działalności, warto zaproponować zestaw działań, który zdaniem autorki powinien zawierać (w kolejności od najbardziej istotnych, do mniej istotnych), biorąc pod uwagę dotychczas poczynione rozważania, jak i wyniki przeprowadzonych analiz:

- regularne konsultacje indywidualne ze specjalistami (zarówno poradnictwo psychologiczne, jak i zawodowe),
- nawiązywanie stałej współpracy z pracodawcami, ośrodkami otoczenia biznesu, celem uzyskania informacji o preferowanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów,
- organizowanie spotkań z ekspertami (*headhunter*, rekruter, przedsiębiorca),
- zamieszczanie na internetowej stronie głównej informacji o:
 - bieżących ofertach pracy (z uwzględnieniem podziału na zawody),
 - szkoleniach i warsztatach (również nieodpłatnych),
 - najnowszych publikacjach (pozwalających rozwijać wiedzę),
 - artykułach naukowych i biznesowych,
 - praktykach i stażach,
 - programach stypendialnych.

Powyższa propozycja działań nie jest listą zamkniętą, zaś próbą rozwinięcia i zarazem doprecyzowania już istniejących działań ABK, mogących mieć realny wpływ na podniesienie skuteczności prowadzonej przez nie działalności. Istnienie Akademickich Biur Karier jest, zdaniem autorki, w pełni uzasadnione, bowiem poprzez oferowanie swoim odbiorcom szerokiego wachlarza działań i inicjatyw, mogą one w sposób istotny przyczynić się do szybszego znalezienia zatrudnienia, jak i do rzetelnego przygotowania się do roli zawodowej swoich odbiorców.

Bibliografia

- Banaszak, B. (2014). *Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju*. Warszawa.
- Bartel, A., Góralczyk-Modzelewska, M. (2012). *Obserwatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych*. Łódź: Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna.
http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_12/2663966cbc2fb419b94e73226a1e-68788.pdf
- http://www.rgnisw.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_09/163ff5886994680e1e65b-422a606647f.pdf
- <http://www.workservice.pl/Dla-pracodawcow/Ekspert-HR-komentuje/Czemu-i-jak-szukaja-pracy-Polacy>

<https://www.biurokarier.umk.pl/biura-karier-w-polsce>

Szafrąńska, J. (2009). *Akademickie Biura Karier*. Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (2010). *Akademickie Biura Karier*. Warszawa: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

www.biurokarier.uw.edu.pl

www.bk.pw.edu.pl

www.bk.sggw.pl

www.kariera.sgh.waw.pl

www.perspektywy.pl

Summary

Activity of Academic Career Services in Warsaw

The main objective of the article is to present the specificity of Polish Academic Career Services and their evolution over the years. In addition, the author focused in her analysis on the role that Academic Career Services played in the process of job searching for those, who completed educational levels and started a professional career. The specific objective of the article is to present the characteristics of those services e.g. career and psychological counseling in selected Warsaw Academic Career Services. It is also very important to show a reference between existing knowledge and the research results of the authors dealing with this subject.

Keywords: employability, career counseling, psychological counseling, Academic Careers Services.

Резюме

Деятельность Бюро по трудоустройству в высших учебных заведениях в Варшаве

Главной целью этой статьи является показать специфику деятельности Бюро по трудоустройству выпускников высших учебных заведений и их развитие на

протяжении многих лет. Кроме того, автор старается показать их роль, которую они играют в процессе поисков работы молодыми людьми, которые кончают процесс обучения и входят на путь профессиональной карьеры. Целью этой статьи было показать характеристики вышеуказанных бюро с точки зрения консультирования по вопросам карьеры и психологического консультирования на основе выбранных варшавских Бюро по трудоустройству в высших учебных заведениях. Чрезвычайно важным является отнесение существующих знаний к исследованиям, которые ведутся авторами, занимающимися этими вопросами.

Слова-ключи: трудоустройство, профессиональное консультирование, психологическое консультирование, Бюро по трудоустройству в высших учебных заведениях.

Mgr Monika Trojanowska

Magister nauk humanistycznych z zakresu nauk o rodzinie (Uniwersytet Warszawski), absolwentka Podyplomowych Studiów Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Organizacji (SGH w Warszawie). Doktorantka Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Od 2012 r. związana z Katedrą Rozwoju Kapitału Ludzkiego SGH w Warszawie. Autorka publikacji z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim oraz pomiaru kapitału ludzkiego.