
Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych. Wyniki badań z przełomu 2010 i 2011 roku

Marzena Świgoń

*Zakład Archiwistyki, Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie*

Abstrakt

Cel/teza: Celem badań było określenie potencjału kariery (tzw. zatrudnialności) polskich studentów kierunku informacja naukowa i bibliotekoznawstwo oraz pokrewnych specjalności.

Koncepcja/metody badań: W badaniach o zasięgu ogólnopolskim (9 uniwersytetów) wykorzystano kwestionariusz zgodny z modelem potencjału kariery polskich studentów obejmującym dziewięć komponentów, m.in. postrzeganie marki uniwersytetu, statusu studiowanej dziedziny oraz własnych umiejętności i kompetencji przydatnych na współczesnym rynku pracy.

Wyniki i wnioski: Respondenci odznaczyli się przeciętnym poziomem potencjału kariery oraz wysokim poziomem kompetencji związanych z zarządzaniem własnymi zasobami wiedzy i umiejętności. Absolwenci badanych kierunków i specjalności są raczej niedoceniani na rynku pracy.

Oryginalność/wartość poznawcza: Badania wypełniają lukę w zakresie poznania potencjału kariery/zatrudnialności polskich studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa.

Słowa kluczowe

Indywidualne zarządzanie wiedzą i informacją. Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo. Potencjał kariery. Studenci. Zatrudnialność.

Otrzymano: 28.09.2014. Poprawiono: 04.11.2014. Zaakceptowano: 12.11.2014.

1. Wprowadzenie

Badania nad potencjałem zawodowym studentów (zwanym też potencjałem kariery lub zatrudnialnością, ang. *employability*), czyli zdolnością do znalezienia zatrudnienia odpowiadającego ich umiejętnościom i kompetencjom, zostały zapoczątkowane w Wielkiej Brytanii (Pool & Sewell, 2007; Rothwell et al., 2008; Rothwell et al. 2009), a ostatnio były prowadzone w Słowenii (Farčnik & Domadenik, 2012), Grecji (Panagiotakopoulos, 2012), Szwecji (Nilsson, 2010), a także na Sri Lance (Wickramasinghe & Perera, 2010). Rośnie zainteresowanie takimi badaniami (Senior & Cubbidge, 2010; Brown et al., 2010; Hoxley et al., 2011) w różnych krajach, w tym krajach Unii Europejskiej, m.in. z powodu zwiększającej się liczby bezrobotnych młodych osób (tj. w wieku 20–34; CEU, 2012). Dotyczy to także absolwentów uczelni, ponieważ dyplom licencjata, magistra (a nawet doktora) nie gwarantuje zatrudnienia (Baker & Henson, 2010). W Polsce odsetek młodych pracujących

osób jest niższy od średniej unijnej (EU, 2012, 14), tak więc badania nad tytułowym zagadnieniem mogą zainteresować polskich specjalistów różnych dyscyplin naukowych, np. nauk o zarządzaniu, ekonomii, psychologii, socjologii oraz informatologii (nauki o informacji).

Celem podjętych badań, sytuujących się na pograniczu nauki o informacji (a de facto nauki o informacji i wiedzy; por. Zins, 2006; Świgoń, 2012, 101–106) oraz nauk o zarządzaniu (w tym szczególnie zarządzania wiedzą, kapitałem intelektualnym oraz zasobami ludzkimi) było opracowanie modelu i narzędzia pozwalającego na określanie poziomu potencjału kariery (zatrudnialności) polskich studentów (Świgoń, 2014). Z powodu niewielu przeprowadzonych do tej pory rodzimych badań w tym zakresie¹, wykorzystano wzorce brytyjskie (Rothwell et al., 2008), które unowocześniono i dostosowano do polskich warunków, czyli przede wszystkim uwzględniono duże zainteresowanie polskich studentów pracą za granicą. Dalsza modyfikacja brytyjskich wzorców wynikała z wyników badań (Świgoń, 2012) nad indywidualnym zarządzaniem wiedzą i informacją wśród studentów.

Indywidualne zarządzanie wiedzą i informacją (szerzej zob. Świgoń, 2012, 191–329; ang. *Personal Knowledge and Information Management*, PKIM, zob. Świgoń, 2013a) odnosi się m.in. do zestawu kluczowych umiejętności i kompetencji XXI w., potrzebnych do uczestniczenia we współczesnym społeczeństwie (informacyjnym, sieciowym, wiedzy etc.), takich jak: gromadzenie wiedzy i informacji, selekcjonowanie, organizowanie, dzielenie się i tworzenie nowej wiedzy i informacji. Założenie teoretyczne o pozytywnym wpływie tych kompetencji na omawianą tu samoocenę potencjału zatrudnienia (Truch, 2001; Świgoń, 2010; 2011) znalazło swoje odzwierciedlenie w uzyskanych wynikach badań. Stwierdzono bardzo wysoką dodatnią korelację (0.99) pomiędzy postrzeganiem przez ankietowanych studentów własnych umiejętności i kompetencji związanych z indywidualnym zarządzaniem wiedzą i informacją a samooceną potencjału zatrudnienia, o czym pisano w innej publikacji (Świgoń, 2014, 86). Wyniki te wykorzystano do opracowania modelu samooceny potencjału kariery studentów (Świgoń, 2014, 84). Uwzględniono w nim dziewięć komponentów: zaangażowanie w studia i osiągnięte wyniki; postrzeganie marki uniwersytetu; opinię o uniwersytecie odnośnie studiowanego kierunku; status, jakim cieszy się dany kierunek; popyt na specjalistów po danym kierunku studiów; postrzeganie aktualnej sytuacji na rynku pracy; postrzeganie własnych możliwości zatrudnienia; postrzeganie swoich umiejętności i kompetencji. Samoocena indywidualnego zarządzania wiedzą i informacją, stanowiąca ostatni z komponentów modelu, znalazła się w centralnym jego punkcie, ponieważ wiąże się ze wszystkimi innymi składowymi. Ponadto wszystkie wymienione komponenty połączone zostały czterema płaszczyznami samooceny dotyczącymi: uniwersytetu, studiowanego kierunku, rynku pracy oraz pewności siebie.

Niniejszy artykuł jest prezentacją szczegółowych rezultatów uzyskanych w badaniach, czyli uzupełnieniem informacji podanych we wspomnianej wyżej publikacji (zob. Świgoń, 2014).

¹ Zob. np. M. Pacuska (2014). Zatrudnialność absolwentów szkół wyższych – przegląd wyników badań losów absolwentów pod kątem zastosowanych wskaźników, *E-mentor*, 1(53), 4–11; albo badania Joanny Żyry z Politechniki Krakowskiej, np.: *Analiza losów zawodowych absolwentów. Narzędzia i metody w krajach UE i Polsce* (2007), pod red. J. Żyry. Kraków: Wydaw. PK; czy J. Żyra (2007), *Pierwsze kroki na rynku pracy. Badanie losów zawodowych absolwentów Politechniki Krakowskiej, narzędzia badawcze, metodologia i wyniki badania pilotażowego rocznika 2005/06*. Kraków: Wydaw. PK.

2. Organizacja i wyniki badań

W badaniach wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, technikę ankiety środowiskowej oraz narzędzie kwestionariusza ankiety. Kwestionariusz zbudowany w oparciu o opracowany model zawierał łącznie 19 stwierdzeń, które przytoczono w tabelach z wynikami badań zaprezentowanymi w dalszej części artykułu (studenci wybierali odpowiedź ze skali liczbowej od 1 – zdecydowanie nie zgadzam się do 5 – zdecydowanie zgadzam się). Rzetelność skali określona współczynnikiem *Alfa Cronbacha* wyniosła 0.841. Badana zbiorowość obejmowała łącznie 510 studentów: 402 osoby z kierunku informacja naukowa i bibliotekoznawstwo (INiB) z różnych uniwersytetów oraz 108 osób z pokrewnych specjalności, oferowanych przez ośrodki kształcące w zakresie innych kierunków studiów, lecz prowadzące w ich ramach specjalizacje informatologiczno-bibliologiczne (zarządzanie informacją naukową; informacja naukowa i bibliologia; komunikowanie i zarządzanie zasobami informacji). W grupie respondentów znaleźli się zarówno studenci studiów licencjackich (294 osoby), jak i uzupełniających magisterskich (216). Więcej było kobiet (424) niż mężczyzn (86). Każdy uniwersytet (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie – UWM, Uniwersytet Mikołaja Kopernika – UMK, Uniwersytet Adama Mickiewicza – UAM, Uniwersytet Śląski – UŚ, Uniwersytet Wrocławski – UWr, Uniwersytet Warszawski – UW, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej – UMCS, Uniwersytet Łódzki – UŁ, Uniwersytet Jagielloński – UJ) reprezentowało po kilkadziesiąt osób. Ankiety wysłano do instytutów, gdzie zostały przez wykładowców rozprowadzone wśród studentów, a potem zebrane i odesłane do badaczki. Badania przeprowadzono na przełomie roku 2010 i 2011. Należy dodać, że ta sama zbiorowość studentów brała udział także w badaniu indywidualnego procesu zarządzania wiedzą i informacją (Świigoń, 2012, 273–329), którego wyniki wykorzystano w opracowaniu narzędzia do badania potencjału kariery studentów.

Do opracowania uzyskanych wyników wykorzystano metody statystyczne (Statistica 10), w tym metody statystyki opisowej i indukcyjnej. Użyto mierników statystyki opisowej, czyli średnich arytmetycznych, obrazujących stopień zgody ze stwierdzeniem oraz odsetek obrazujących wielkość grupy wybierających daną odpowiedź.

Najogólniej mówiąc, poziom potencjału kariery badanych studentów kierunku informacja naukowa i bibliotekoznawstwo oraz pokrewnych specjalności był, w świetle uzyskanych odpowiedzi, przeciętny (średnia ze wszystkich odpowiedzi: 3.02, w skali 1–5). Poniżej omówiono szczegółowe obserwacje dotyczące wspomnianych dziewięciu komponentów modelu potencjału kariery polskich studentów. Rozkład uzyskanych odpowiedzi zaprezentowano w następujących sekcjach: 2.1. Zaangażowanie w studia, uniwersytet, kierunek studiów; 2.2. Dziedzina a rynek pracy; 2.3. Umiejętności i kompetencje; 2.4. Wpływ zmiennych na odpowiedzi studentów. Dane liczbowe (procentowe) dotyczące poszczególnych stwierdzeń umieszczono w tabelach 1–9.

2.1. Zaangażowanie w studia, uniwersytet, kierunek studiów

Pierwszym elementem składającym się na obraz potencjału kariery studentów było zaangażowanie w studia oraz osiągnięte przez studentów wyniki w nauce (zob. Tab. 1).

Tabela 1. Zaangażowanie studentów w studia i osiągnięte przez nich wyniki

	1a. Osiągam wysokie wyniki na studiach.	1b. Moje studia są dla mnie wartością priorytetową.
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	1.37%	3.53%
2 – nie zgadzam się	13.92%	12.35%
3 – nie wiem	32.55%	19.21%
4 – zgadzam się	39.22%	47.05%
5 – zdecydowanie zgadzam się	12.94%	17.84%
Razem	100%	100%
Średnia ocena	3.48	3.63

Ponad połowa badanych studentów kierunków i specjalności informatologicznych przyznała, że osiąga wysokie wyniki na studiach (odpowiedzi *zgadzam się* i *zdecydowanie zgadzam się* zaznaczyło łącznie 52.16% respondentów). Więcej, niemal 65% studentów stwierdziło, że studia są dla nich priorytetową wartością. Zebrane dane obrazują, że zdecydowana mniejszość spośród badanych była przeciwnego zdania, czyli ani nie mogła poszczycić się dobrymi ocenami, ani nie przywiązywała większej wagi do studiów (po ok. 15%).

Kolejne trzy składowe modelu potencjału kariery dotyczyły postrzegania przez studentów zarówno marki uniwersytetu, jak i statusu studiowanej dziedziny. W uzyskanych odpowiedziach (Tab. 2, 3, 4) zwraca uwagę przede wszystkim duża grupa niezdecydowanych w tych kwestiach studentów, tzn. wybierających odpowiedź *nie wiem* (od 25% aż do ponad 60%, w zależności od pytania).

Odnosnie marki uniwersytetu w kontekście oceny własnych szans na zatrudnienie (Tab. 2), co trzeci badany student uważał, że pracodawcy chętnie zatrudniają absolwentów jego uniwersytetu (łącznie odpowiedzi *zgadzam się* i *zdecydowanie zgadzam się*). Ponad połowa badanych nie była zorientowana w tej kwestii, a 14% nie zgodziło się z tym stwierdzeniem. 51% respondentów przyznało, że marka uniwersytetu jest ich atutem na rynku pracy. Przeciwnego zdania było 11% studentów.

Tabela 2. Postrzeganie marki uniwersytetu przez studentów

	2a. Pracodawcy chętnie zatrudniają absolwentów mojego uniwersytetu.	2b. Marka mojego uniwersytetu jest moim atutem na rynku pracy.
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	3.92%	3.53%
2 – nie zgadzam się	9.61%	8.04%
3 – nie wiem	55.49%	37.06%
4 – zgadzam się	21.96%	31.37%
5 – zdecydowanie zgadzam się	9.02%	20.00%
Razem	100%	100%
Średnia ocena	3.23	3.56

Interesującą opinię studentów kierunków i specjalności informatologiczno-bibliologicznych uzyskano odnośnie statusu studiowanego kierunku (kierunek studiów o nazwie: informacja naukowa i bibliotekoznawstwo należy do dyscypliny określonej w dokumentach ministerialnych jako: bibliologia i informatologia) oraz marki uniwersytetu. Zaobserwowano bowiem wyraźną różnicę w postrzeganiu odrębnie samego kierunku studiów a kierunku w połączeniu z marką uniwersytetu, na korzyść tych ostatnich, czyli kierunku studiów i marki łącznie (Tab. 3, 4 i 5).

Co czwarty student zgodził się ze stwierdzeniem, że pracodawcy szeroko pojętego sektora informacyjnego, a więc w tym przypadku m.in. dyrektorzy bibliotek i ośrodków informacji, wydawnictw, firm infobrokerskich, czy wywiadowni gospodarczych, chętnie zatrudniają absolwentów właśnie ich uniwersytetu; nie zgodziło się z tym stwierdzeniem około 14% respondentów (Tab. 3). Zdecydowana większość (61%) nie była jednak w ogóle zorientowana w tej kwestii. Może to świadczyć o tym, że w powszechnym odczuciu nie istnieje w naszym kraju uczelnia szczególnie wyspecjalizowana w kształceniu infobrokerów, czy też menedżerów informacji i wiedzy (Świgoń, 2013b). Potwierdzają to wyniki uzyskane odnośnie drugiego ze stwierdzeń w tej grupie. 44% badanych uważało, że ich uniwersytet cieszy się wspaniałą reputacją w zakresie kształcenia na kierunku, który studiuje. Trzeba jednak zauważyć, że byli wśród nich także studenci różnych specjalności informatologiczno-bibliologicznych, którzy zapewne odnieśli to stwierdzenie także do głównego kierunku swoich studiów, a więc np. do historii i filologii polskiej w Olsztynie, czy filologii w Poznaniu. Nieliczni (9%) udzielili negatywnej odpowiedzi, a spora grupa studentów (prawie 47%) nie wiedziała, czy ich uczelnia jest w szczególny sposób kojarzona z bibliotekoznawstwem i informacją naukową.

Tabela 3. Opinia o uniwersytecie odnośnie studiowanego kierunku

	3a. Pracodawcy związani z kierunkiem, który studiuje, szczególnie chętnie zatrudniają absolwentów właśnie mojego uniwersytetu.	3b. Mój uniwersytet cieszy się wspaniałą reputacją w zakresie kierunku, który studiuje.
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	3.14%	1.37%
2 – nie zgadzam się	10.98%	7.64%
3 – nie wiem	61.18%	46.67%
4 – zgadzam się	18.43%	34.51%
5 – zdecydowanie zgadzam się	6.27%	9.80%
Razem	100%	100%
Średnia ocena	3.14	3.44

2.2. Kierunek studiów a rynek pracy

Niepokojące wnioski nasuwają się po przeanalizowaniu danych odnoszących się do statusu nauki o książce, bibliotece i informacji (bibliologii i informatologii) w opinii respondentów oraz do popytu na rynku pracy na specjalistów z tego zakresu (Tab. 4 i 5). W przypadku wszystkich czterech stwierdzeń w kwestionariuszu (4a, 4b, 5a, 5b) grupa osób zgadzających

się z nimi (łącznie odpowiedzi *zgadzam się* i *zdecydowanie zgadzam się*) była naprawdę niewielka, tj. od 8% do 12%. Niestety, większość studentów nie zgodziła się ze stwierdzeniami odnoszącymi się do wysokiego statusu bibliotekoznawstwa, informatologii, bibliologii oraz specjalistów w tym zakresie. Aż 67% badanych wyraziło zdanie, że liczba kandydatów ubiegających się o przyjęcie na jedno miejsce na kierunku inib jest niewielka. Podobny odsetek (55%) określiło status społeczny tego kierunku jako niski. 53% respondentów nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że istnieje duże zapotrzebowanie na absolwentów inib. Podobna grupa (56%) badanych studentów nie odczuwała, że ma przed sobą otwartą drogę do kariery. Trzeba też zauważyć, że od 25 do 35% badanych wybrało odpowiedź nie wiem, czyli nie miało zdania odnośnie wymienionych powyżej kwestii.

Tabela 4. Status studiowanego kierunku

	4a. Liczba kandydatów na jedno miejsce na moim(ich) kierunku(ach) jest duża.	4b. Wybrany(e) przeze mnie kierunek(ki) wiąże(ą) się z wysokim statusem społecznym.
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	29.02%	20.00%
2 – nie zgadzam się	37.84%	35.29%
3 – nie wiem	25.29%	32.55%
4 – zgadzam się	6.08%	9.61%
5 – zdecydowanie zgadzam się	1.76%	2.55%
Razem	100%	100%
Średnia ocena	2.14	2.39

Tabela 5. Popyt na rynku pracy na specjalistów z danego kierunku

	5a. Osoby wykonujące zawód, do którego się przygotowuję, są bardzo poszukiwane na rynku pracy.	5b. Dyplom mojego(ich) kierunku(ów) jest postrzegany jako droga do takiej kariery, która jest ogólnie postrzegana jako bardzo pożądana.
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	20.39%	20.98%
2 – nie zgadzam się	32.75%	35.10%
3 – nie wiem	35.49%	32.55%
4 – zgadzam się	9.80%	9.61%
5 – zdecydowanie zgadzam się	1.57%	1.76%
Razem	100%	100%
Średnia ocena	2.39	2.36

Kolejny komponent potencjału kariery studenta w przyjętym modelu związany był z aktualną sytuacją na rynku pracy, z popytem na absolwentów studiów wyższych, z możliwościami pracy w danym regionie kraju. Uzyskane odpowiedzi przedstawiono w dwóch tabelach (Tab. 6 i 7).

Tabela 6. Postrzeganie sytuacji na rynku pracy

	6a. Dzisiaj jest duże zapotrzebowanie na ludzi po studiach.	6b. Jest dużo ofert pracy w regionie(ach), w którym(ch) chciał(a)bym pracować.
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	12.75%	16.86%
2 – nie zgadzam się	22.75%	35.49%
3 – nie wiem	18.04%	30.78%
4 – zgadzam się	30.39%	13.13%
5 – zdecydowanie zgadzam się	16.08%	3.72%
Razem	100%	100%
Średnia ocena	3.14	2.51

Jak wynika z opinii na temat sytuacji na rynku pracy (Tab. 6), niemal połowa (46%) badanych uważała, że obecnie w naszym kraju mamy do czynienia z dużym zapotrzebowaniem na osoby z wyższym wykształceniem. Odmiennego zdania było nieco ponad 35% respondentów. Jednocześnie połowa ankietowanych studentów zaprzeczyła twierdzeniu, że te regiony kraju, w których chcieliby pracować po studiach dysponują dużym wachlarzem ofert pracy; tylko 17% respondentów uważało, że liczba ofert pracy jest wystarczająca.

Według większości (57%) badanych (Tab. 7) znalezienie pracy zgodnej z wykształceniem nie jest proste. Niemal 30% respondentów nie było pewnych, czy łatwo znajdzie odpowiednią ofertę pracy. 13% nie spodziewało się z kolei żadnych trudności.

Tabela 7. Świadomość studentów odnośnie aktualnych możliwości zatrudnienia na rynku pracy

	7a. Dostyc łatwo mogę znaleźć oferty pracy, w wybranej przez mnie dziedzinie (po danym kierunku studiów).	7b. Umiejętności i zdolności, które posiadam są tym, czego szukają pracodawcy.
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	18.43%	6.67%
2 – nie zgadzam się	38.43%	16.67%
3 – nie wiem	29.61%	45.88%
4 – zgadzam się	11.96%	26.27%
5 – zdecydowanie zgadzam się	1.57%	4.51%
Razem	100%	100%
Średnia ocena	2.40	3.05

Odnośnie znaczenia nabywanych w trakcie studiów umiejętności i ich adekwatności względem potrzeb pracodawców (7b), zdecydowana większość respondentów nie umiała oszacować tej korelacji (niemal 46% wybrało odpowiedź nie wiem). O ile 23% badanych zaprzeczyło wysokiej wartości własnych kwalifikacji, to 30% ankietowanych uważało, że potencjalni pracodawcy będą zainteresowani ich umiejętnościami i zdolnościami.

2.3. Umiejętności i kompetencje

Wiarę w siebie w kontekście poszukiwania pracy odzwierciedlały w kwestionariuszu trzy stwierdzenia (Tab. 8). Większa grupa studentów była bardziej pewna niż niepewna swojego sukcesu na rozmowach kwalifikacyjnych (odpowiednio 31% i 26%). Najwięcej studentów wybrało jednak odpowiedź *nie wiem* (41%). Podzielone były opinie respondentów na temat gwarancji, jaką w znalezieniu pracy dają odpowiednie umiejętności i doświadczenie. Najwięcej studentów, bo 44% zgodziło się z zaproponowanym w kwestionariuszu stwierdzeniem, że odpowiednie umiejętności i doświadczenie są gwarantem znalezienia pracy (8b). 20% nie zgodziło się z tą opinią, a 34% nie było pewnych swojego zdania. Co do opinii respondentów odnośnie ewentualnego znalezienia – odpowiadającej ich kwalifikacjom i oczekiwaniom – pracy poza granicami kraju (stwierdzenie 10), największa grupa badanych (43%) zaznaczyła odpowiedź *nie wiem*. Być może wynikało to z braku zainteresowania podjęciem pracy za granicą albo z braku orientacji w sytuacji na zagranicznych rynkach pracy. Grupa osób zgadzających się z zaproponowanym stwierdzeniem była nieco większa od grupy osób nie widzących dla siebie perspektyw za granicą (30% i 26%).

Tabela 8. Pewność siebie studentów odnośnie posiadanych umiejętności i zdolności w kontekście poszukiwania pracy

	8a. Jestem pewny(a) swojego sukcesu na rozmowach kwalifikacyjnych i różnych etapach rekrutacji.	8b. Uważam, że mógł(a)bym dostać każdą pracę, tak długo, jak moje umiejętności i doświadczenie będą odpowiednie.	10. Uważam, że mam duże szanse znalezienia zatrudnienia – odpowiadającego moim kwalifikacjom i oczekiwaniom – za granicą.
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	9.41%	4.70%	10.98%
2 – nie zgadzam się	17.25%	16.07%	19.41%
3 – nie wiem	41.76%	34.90%	43.52%
4 – zgadzam się	25.49%	35.29%	19.80%
5 – zdecydowanie zgadzam się	6.08%	9.01%	6.27%
Razem	100%	100%	100%
Średnia ocena	3.02	3.28	2.91

Ostatni z elementów badających potencjał zawodowy studentów związany był z procesem zarządzania wiedzą i informacją na poziomie indywidualnym. Jak wspomniano, obejmuje on zachowania, postawy oraz kompetencje, które wiążą się ze wszystkimi komponentami cyklu informacyjnego, czyli poszukiwaniem, selekcjonowaniem, organizowaniem, dzieleniem się i tworzeniem informacji i wiedzy. Powiązane z tym umiejętności i kompetencje wpływają na podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów w różnych sferach życia, zawodowej i prywatnej (Świgoń, 2012). W tej sekcji stwierdzeń (Tab. 9) liczba osób potwierdzających słuszność sformułowanych stwierdzeń była wyraźnie większa niż liczba osób niezgadających się z nimi, a nawet niezgadających się i niezdecydowanych łącznie.

Tabela 9. Zarządzanie wiedzą i informacją a potencjał zawodowy

	9a. Uważam, że odpowiednie zarządzanie posiadaną wiedzą przez studentów, tj. poszukiwanie, ocenianie, prezentowanie (informacji i pomysłów) itp. znacząco ułatwia poszukiwanie pracy i zdobywanie zatrudnienia.	9b. Na moich studiach jestem dobrze przygotowany do zarządzania (poszukiwania, oceniania, prezentowania itp.) informacjami i wiedzą.
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	1.96%	2.35%
2 – nie zgadzam się	5.69%	7.45%
3 – nie wiem	21.57%	23.92%
4 – zgadzam się	52.16%	52.15%
5 – zdecydowanie zgadzam się	18.63%	14.11%
Razem	100%	100%
Średnia ocena	3.80	3.68

Jak wynika z danych z tabeli 9, aż 71% badanych studentów uważało, że odpowiednie zarządzanie wiedzą i informacjami znacząco ułatwia poszukiwanie pracy. Przeciwnego zdania było tylko 7%. Z kolei 66% respondentów wyraziło pogląd, że w ramach swoich studiów zostali dobrze przygotowywani do zarządzania wiedzą i informacjami. Przeciwną opinię wyraziło jedynie 9% studentów. W przypadku obu stwierdzeń w tej sekcji grupa studentów niemających zdania wyniosła nieco ponad 20%.

2.4. Wpływ zmiennych na odpowiedzi studentów

Poniżej omówiono wyniki badań dotyczące wpływu zmiennych niezależnych na zaznaczane odpowiedzi, do czego wykorzystano analizę wariancji (ANOVA – od ang. *analysis of variance*) (opis metod statystycznych, zob.: Świgoń, 2012, 279). Na wstępie trzeba jednak zaznaczyć, że biorąc pod uwagę średnie oceny zgodności/niezgodności ze wszystkimi 19 stwierdzeniami w kwestionariuszu łącznie, czyli tzw. średnie całościowe, istotne różnice wykryto jedynie pomiędzy badanymi uniwersytetami. Innymi słowy, w grupach respondentów wyróżnionych ze względu na pozostałe zmienne, czyli płeć, rodzaj studiów i stopień studiów, nie było istotnych różnic w ogólnej ocenie potencjału zawodowego.

Niemniej analiza wariancji przeprowadzona dla poszczególnych zmiennych zależnych (czyli 19 stwierdzeń) takie różnice wykazała (w nawiasach w dalszej części tekstu przytoczono oznaczenie stwierdzenia, wymienione także w powyższych tabelach 1–9; średnie oceny zgodności/niezgodności oraz wartość testu F i współczynnik istotności).

Płeć respondentów różnicowała zaznaczane odpowiedzi przy trzech stwierdzeniach:

- studia były wartością priorytetową w większym stopniu dla kobiet niż mężczyzn (1b; kobiety 3.68; mężczyźni 3.40; $F=5.334, p=0.021$);
- bardziej pewni swojego sukcesu na rozmowach kwalifikacyjnych byli mężczyźni niż kobiety (8a; mężczyźni 3.25; kobiety 2.97; $F=5.249, p=0.022$);

- swoje szanse na znalezienie zatrudnienia za granicą wyżej ocenili mężczyźni niż kobiety (10; mężczyźni 3.12; kobiety 2.87; $F=4.118$, $p=0.042$).

Jeżeli chodzi o stopień studiów, także odnotowano różnice tylko odnośnie trzech stwierdzeń:

- wyższe oceny na studiach otrzymywali studenci studiów magisterskich niż licencjackich (1a; studia licencjackie 3.39; studia magisterskie 3.60; $F=6.489$, $p=0.011$);
- ze stwierdzeniem, że liczba kandydatów na jedno miejsce była duża – w większym stopniu zgadzali się studenci studiów magisterskich (4a; studia licencjackie 1.97; studia magisterskie 2.34; $F=17.577$, $p<0.001$);
- magistranci nieco bardziej przychylali się do stwierdzenia, że studiowany przez nich kierunek wiąże się z wysokim statusem społecznym (4b; studia licencjackie 2.30; studia magisterskie 2.51; $F=5.939$, $p=0.015$);

Natomiast pod względem rodzaju studiów odnotowano siedem istotnych statystycznie różnic:

- stwierdzenie, że marka danego uniwersytetu jest atutem na rynku pracy otrzymała wyższą średnią ocenę od studentów kierunku INiB niż specjalności biblio- i informatologicznych uruchamianych w ramach innych kierunków studiów (2b; kierunek 3.62; specjalność 3.34; $F=6.577$, $p=0.010$);
- podobnie było w przypadku stwierdzenia o chętnym zatrudnianiu absolwentów INiB z danego uniwersytetu (3a; kierunek 3.18; specjalność 2.94; $F=7.905$, $p=0.005$);
- ze stwierdzeniem, że liczba kandydatów na jedno miejsce była duża w większym stopniu zgadzali się studenci specjalności niż kierunku INiB (4a; kierunek 2.04; specjalność 2.48; $F=18.080$, $p<0.001$);
- studenci specjalności w dużo większym stopniu niż studenci kierunku INiB zgadzali się ze stwierdzeniem, że wybrany przez nich kierunek wiąże się z wysokim statusem społecznym (4b; kierunek 2.27; specjalność 2.84; $F=29.520$, $p<0.001$);
- analogicznie studenci specjalności w dużo większym stopniu, niż studenci kierunku INiB zgadzali się ze stwierdzeniem, że dyplom ich kierunku bądź kierunków studiów, jest postrzegany jako droga do kariery (5b; kierunek 2.29; specjalność 2.63; $F=10.619$, $p=0.001$);
- w porównaniu z dwoma ostatnimi stwierdzeniami ciekawe wydaje się, że studenci kierunku INiB mocniej przychylili się do stwierdzenia, że umiejętności i zdolności, które posiadają są właśnie tym, czego szukają pracodawcy (7b; kierunek 3.10; specjalność 2.89; $F=0.040$, $p=0.040$);
- jednakże bardziej pewni swojego sukcesu na rozmowach kwalifikacyjnych byli studenci specjalnościowi niż kierunkowi (8a; kierunek 2.96; specjalność 3.22; $F=5.622$, $p=0.018$).

Najwięcej różnic odnotowano w odpowiedziach respondentów w grupach reprezentujących poszczególne uniwersytety, na co wskazywały też wspomniane średnie całościowe. Ciekawe, że różnice te dotyczyły właściwie wszystkich stwierdzeń w kwestionariuszu z wyjątkiem dwóch związanych z wiarą w siebie (8a i 8b). Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 10, gdzie pogrubionym drukiem zaznaczono najwyższą (dodatkowo także podkreśloną) i najniższą średnią w odniesieniu do każdego ze stwierdzeń.

Tabela 10. Potencjał zawodowy w ocenie studentów z poszczególnych uniwersytetów.
Analiza wariancji (test F, p – współczynnik istotności)

	Uniwersytet									F	P
	UWM	UMK	UAM	UŚ	UWr	UW	UMCS	UŁ	UJ		
1a	3.57	3.39	3.27	3.45	3.44	3.73	2.90	3.84	3.60	4.325	<0.001
1b	4.00	3.84	3.53	3.41	3.46	3.73	3.93	3.40	3.56	2.702	0.006
2a	2.85	3.29	3.42	3.00	2.90	3.63	3.14	2.98	3.70	9.027	<0.001
2b	2.81	3.47	3.85	3.12	3.39	4.20	3.14	3.32	4.32	19.398	<0.001
3a	2.62	3.06	3.25	3.02	2.82	3.53	3.21	3.18	3.49	9.195	<0.001
3b	3.08	3.43	3.60	3.14	3.32	3.63	3.36	3.34	3.86	5.972	<0.001
4a	2.38	2.16	2.58	2.24	1.95	2.02	1.60	2.04	2.22	4.472	<0.001
4b	2.79	2.59	2.90	2.18	1.91	2.13	2.43	2.36	2.48	6.807	<0.001
5a	2.11	2.68	2.88	2.22	2.00	2.28	2.58	2.40	2.57	5.526	<0.001
5b	2.28	2.51	2.96	2.16	1.87	2.35	2.52	2.32	2.47	6.472	<0.001
6a	2.68	3.06	3.18	2.65	2.97	3.50	3.17	3.54	3.44	3.732	<0.001
6b	2.19	2.35	2.79	2.45	2.19	2.97	2.60	2.56	2.60	3.976	<0.001
7a	2.17	2.51	2.63	2.22	2.09	2.57	2.24	2.60	2.58	3.100	0.001
7b	2.85	3.14	2.63	2.90	2.94	3.22	3.17	2.90	3.37	2.387	0.015
8a	3.13	3.00	3.30	2.80	2.83	2.98	2.80	3.14	3.12	1.669	0.103
8b	3.22	3.34	3.32	3.28	3.02	3.31	3.21	3.36	3.45	1.059	0.390
9a	4.02	3.94	3.60	3.61	3.56	4.00	3.72	3.66	4.04	3.300	0.001
9b	3.75	3.71	3.49	3.28	3.54	3.87	3.80	3.54	4.04	4.090	<0.001
10	2.43	3.22	3.20	2.59	2.41	3.01	3.17	2.84	3.38	8.526	<0.001
Ogół- łem	2.89	3.09	3.19	2.83	2.77	3.19	2.98	3.02	3.28	9.299	<0.001

Przy wyciąganiu wniosków z danych zaprezentowanych w tabeli 10 trzeba mieć na względzie fakt, że udział w badaniach wzięło po około 50 osób z poszczególnych uczelni, co czyni te dane mniej reprezentatywnymi niż omówione wyżej porównania większych liczebnie podgrup, czyli ze względu na płeć, stopień i rodzaj studiów, które liczyły po około 200 osób. Niemniej, jak wynika z tych danych, najwięcej ocen najwyższych odnotowano dla odpowiedzi studentów z Krakowa (siedem), dalej Poznania (pięć), a najniższych średnich ocen – z Wrocławia (siedem) i Olsztyna (sześć). Biorąc pod uwagę średnie z całej skali dla ogółu respondentów z danej uczelni (ostatni wiersz tabeli 10) można powiedzieć, że różnica w samoocenie potencjału zawodowego studentów kierunków i specjalności informatologicznych w całej Polsce zarysowała się najbardziej pomiędzy studium na uniwersytetach: Jagiellońskim (3.28) i Wrocławskim (2.77). Jednakże obie oceny mieściły się w granicach przedziału określonego jako przeciętny poziom potencjału zawodowego (tzn. 2.66–3.54).

3. Zakończenie

Badana zbiorowość studentów kierunku informacja naukowa i bibliotekoznawstwo oraz specjalności biblio- i informatologicznych uruchamianych w ramach innych kierunków studiów charakteryzowała się przeciętnym poziomem potencjału zawodowego (3.02), a z drugiej strony wysokim poziomem kompetencji związanych z zarządzaniem własnymi zasobami wiedzy i umiejętności (3.67; Świgoń, 2012). W tym kontekście należałoby zastanowić się nad modyfikacją programów kształcenia na kierunku INiB, które z pewnością są stale udoskonalane na wszystkich uczelniach. Dodatkowo warto rozważyć zmianę nazwy na bardziej nowoczesną, np. zarządzanie informacją, informacja w e-społeczeństwie (wzorem uniwersytetów w Toruniu, Krakowie i Lublinie). Można przypuszczać, że wpływ na niepewność respondentów co do ich szans na rynku pracy ma powszechne niedocenywanie studiów na kierunkach związanych z naukami humanistycznymi i społecznymi. Tymczasem niewątpliwie absolwenci takich kierunków, w tym INiB, dysponują kompetencjami umożliwiającymi adaptację do pracy w rozmaitych środowiskach, np. administracji, biznesie, czy edukacji. Zarządzanie informacją jest we współczesnych organizacjach zupełnie podstawową funkcją i absolwenci INiB są bardzo dobrze przygotowani do wykonywania wszelkich czynności związanych z procesem zarządzania zasobami informacyjnymi, od pozyskiwania, gromadzenia, przez organizowanie po przetwarzanie i rozpowszechnianie (Świgoń, 2013b). Wiele zajęć w programach INiB jest związanych z nowoczesnymi technologiami informacyjnymi, co znacznie poszerza humanistyczne kompetencje ich adeptów i czyni ich dobrymi kandydatami na menedżerów informacji i wiedzy w rozmaitych typach instytucji i przedsiębiorstw.

Zaprezentowane w artykule wyniki badań traktować należy jako wstępny etap do pełniejszej analizy potencjału zawodowego (potencjału kariery, zatrudnialności) polskich studentów (planowane są badania na innych kierunkach studiów, jak też za granicą – zebrano już ankiety w dwóch niemieckich uczelniach) i szerzej zakrojonych badań uwzględniających nie tylko opinie samych zainteresowanych (w tym wypadku studentów), ale także innych podmiotów determinujących kwestię ich zatrudnienia, czyli kadry naukowo-dydaktycznej oraz pracodawców.

Bibliografia

- Baker, G.; Henson, D. (2010). Promoting employability skills development in a research-intensive university. *Education + Training*, 25(1), 62–75.
- Brown, T.; Hillier, T. L.; Warren, A. (2010). Youth employability training: two experiments. *Career Development International*, 15(2), 166–187.
- CEU (2012). The Council of the European Union. Council conclusions of 11 May 2012 on the employability of graduates from education and training [online]. *Official Journal of the European Union*, 15/6/2012, C 169/11 [27.09.2014], <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:169:0011:0015:EN:PDF>
- EU (2012). *Assessment of the 2012 national reform programme and convergence programme for POLAND* [online]. European Commission [30.11.2014], http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2012_poland_en.pdf
- Farčnik, D.; Domadenik, P. (2012). Has the Bologna reform enhanced the employability of graduates? Early evidence from Slovenia. *International Journal of Manpower*, 33(1), 51–75.

- Hoxley, M.; Poon, J.; Fuchs, W. (2011). Real estate employability: Differing perceptions of graduates from undergraduate and postgraduate courses. *Journal of European Real Estate Research*, 4(3), 243–258.
- Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates. *Education + Training*, 2(6/7), 540–551.
- Panagiotakopoulos, A. (2012). Employability skills development in Greek higher education institutions (HEIs): Implications for policy makers. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 2(2), 141–150.
- Pool, L. D.; Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289.
- Rothwell, A.; Hervert, I.; Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1–12.
- Rothwell, A.; Jewell, S.; Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152–161.
- Senior, C.; Cubbidge, R. (2010). Enhancing employability in the ME generation. *Education + Training*, 52(6/7), 445–449.
- Świgoń, M. (2010). Indywidualne zarządzanie wiedzą jako wsparcie potencjału kariery. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 1, 21–29.
- Świgoń, M. (2011). Personal Knowledge Management (PKM) and Personal Employability Management (PEM) – concepts based on competences. In: G. Turner & C. Minonne (eds.) *Proceedings of the 3rd European conference on Intellectual Capital. University of Nicosia, Cyprus, 18–19 April 2011*. UK: Academic Publishing International Limited, 432–438.
- Świgoń, M. (2012). *Zarządzanie wiedzą i informacją*. Olsztyn: Wydaw. UWM.
- Świgoń, M. (2013a). Personal Knowledge and Information Management – conception and exemplification. *Journal of Information Science*, 39(6), 832–845.
- Świgoń, M. (2013b). Zarządzanie wiedzą – wyzwanie dla nauki o informacji. Kształcenie menedżerów informacji i wiedzy. W: B. Sosińska-Kalata, E. Chuchro, M. Luterek (red.) *Nauka o informacji w okresie zmian*. Warszawa: Wydaw. SBP, 247–264.
- Świgoń, M. (2014). Potencjał kariery studentów kierunków i specjalności informatologicznych. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 66(2), 79–90.
- Truch, E. (2001). Managing personal knowledge: the key to tomorrow's employability. *Journal of Change Management*, 2(2), 102–105.
- Wellman, N. (2010). The employability attributes required of new marketing graduates. *Marketing Intelligence & Planning*, 28(7), 908–930.
- Wickramasinghe, V.; Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers perceptions towards employability skills. *Education + Training*, 52(3), 226–244.
- Zins, Ch. (2006). Redefining information science: from "information science" to "knowledge science". *Journal of Documentation*, 62(4), 447–461.

Self-perceived employability of Polish students of Library and Information Science majors and specializations. Results of the study conducted between 2010–2011

Abstract

Purpose/thesis: The aim of the study was the identification of the self-perceived employability of Polish students of Library and Information Science majors and specializations.

Approach/methods: The representative method was used along (9 state universities) with the questionnaire compatible with the model of students' employability. This model consisted of among others the engagement with the studies and academic performance, the perception of the strength of the university's brand, the reputation the university has within the field of study, the status of the field of study, the labour market's demand for professionals of the subject field, the perception of the state of the labour market, the awareness of opportunities in the labour market, the confidence in skills and competences; and the last, but not the least – personal knowledge and information management.

Results and conclusions: The general self-assessment of respondents' employability was low. However, the level of personal knowledge and information management of these students was high. Library and Information Science graduates are underestimated in the current labour market in Poland.

Originality/value: These studies fill the gap about the research of the Polish students' employability.

Keywords

Employability. Library and Information Science schools. Personal knowledge and information management. Students.

*Dr hab. MARZENA ŚWIGOŃ specjalizuje się w problematyce zarządzania i dzielenia się informacją i wiedzą. Habilitowała się w zakresie bibliologii i informatologii na Uniwersytecie Wrocławskim w 2013 r. Pracuje w Instytucie Historii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Najważniejsze publikacje: *Library anxiety among Polish students: development and validation of the Polish Library Anxiety Scale. Library & Information Science Research* 2011, 33(2); *Information limits – definition, types and typologies. Aslib Proceedings: new information perspectives* 2011, 63(4); *Personal Knowledge and Information Management – conception and exemplification. Journal of Information Science* 2013, 39(6).*

Kontakt z autorem:

marzena.swigon@uwm.edu.pl

Instytut Historii i Stosunków Międzynarodowych

Zakład Archiwistyki, Bibliotekoznawstwa i Informatyki Naukowej

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ul. Kurta Obizta 1

10–725 Olsztyn