

# SZKOLNICTWO WYŻSZE



## Nowe trendy w obszarze edukacji i rozwoju menedżerów – co przyniesie 2019 r.

**Program MBA prowadzi działalność związaną z edukacją biznesową i ciągłym doskonaleniem ludzi w zakresie przywództwa, zarządzania zmianą, współpracy międzykulturowej, innowacyjności. Studia te kierowane są do osób z doświadczeniem zawodowym, poszukujących wzmocnienia swoich kompetencji z zarządzania, ale też fundamentów jakim są ekonomia, finanse czy rachunkowość. A tradycją szkół zarządzania na świecie jest właśnie wspieranie takich potrzeb.**



**dr Barbara Stepnowska**

dyrektor Programu MBA  
Politechniki Gdańskiej

Aby sprostać tym wymaganiom, wydziały czy szkoły biznesu w renomowanych uczelniach na całym świecie takie studia mają w swojej ofercie. W otoczeniu biznesowym wylania się kilka trendów, za którymi będą podążały programy MBA. Z pewnością w 2019 roku programy będą kładły nacisk na zapewnienie możliwości wymiany wiedzy pomiędzy studentami z różnych państw świata. Kluczem będzie zapewnienie różnorodności kulturowej i narodowościowej, które nie tylko wpływają na atrakcyjność prowadzonych zajęć, lecz także są niezwykle ważnym czynnikiem innowacyjnej gospodarki.

### Stymulacja kreatywności

Trendy, które zostały zapoczątkowane w latach ubiegłych, nie zostały

do końca wykorzystane i spełnione. Część z nich wciąż czeka dalszy rozwój i ich podejmowanie z różnej perspektywy. Z pewnością jednym z nich jest ukierunkowanie edukacji na innowacyjność organizacji i kulturę pracy. Zmiana kultury organizacyjnej jest stymulatorem kreatywności, budowania kapitału intelektualnego firmy, a co za tym idzie innowacyjności i konkurencyjności gospodarki. Żeby sprostać tym zadaniom, niezmiernie ważne jest, aby uczestnicy konkurencyjnego rynku posiadali umiejętności powiązane z przedsiębiorczością, wychodzeniem ze strefy komfortu, a także krytycznego myślenia w podejmowaniu decyzji biznesowych. Tego uczymy podczas studiów MBA i trend ten będzie się utrzymywał przez najbliższe edycje.

### Różnorodność

W mojej ocenie, wynikającej z wielu lat pracy zarówno w biznesie, jak i na uczelni, różnorodność nie może być celem samym w sobie. Jest natomiast czynnikiem kluczowym dla stworzenia kultury innowacji i realizacji celów zbiorowych zespołu oraz indywidualnych. Widzę to chociażby

po programie MBA Politechniki Gdańskiej. Sukces programu studiów jest mierzony sukcesami absolwentów, a na ich osiągnięcia składają się nie tylko umiejętności pracy w różnorodnych zespołach, lecz także zdolność wykorzystywania doświadczeń z tym związanych. Oceniając różnorodność zespołów, należy się skupiać na takich kryteriach, jak pochodzenie etniczne, płeć, wiek, narodowość. Dla generacji milenialsów takie podziały nie są istotne. Dlatego ważne jest, aby w zespołach nie tylko wykładowców, lecz także słuchaczy byli ludzie, którzy wyróżniają się ciekawością, wiedzą, doświadczeniem.

Umiejętność zarządzania różnorodnością to łączenie wielowymiarowych wartości, które wynikają z różnych doświadczeń zawodowych ludzi, ich wieku, charakteru, wiedzy, umiejętności czy kultury z której się wywodzą. Tak zespolone wartości, przekładają się na kształtowanie programu studiów MBA. Wykładowcy – są nimi przeważnie praktycy biznesu i nauczyciele akademicy, wywodzą się z różnych krajów i organizacji – mają też odmienne doświadczenia. Podobnie znaczący odsetek studentów wywodzi się z różnych państw i reprezentuje różne branże. Różnorodność w takim kształcie pozwala słuchaczom na spojrzenie z innego poziomu zarówno na otoczenie biznesowe i zarządzanie, jak i na siebie, prowokuje do wielokierunkowego myślenia. We współczesnych organizacjach umiejętność ta jest nie do przecenienia.

### Akredytacje i współpraca zagraniczna

Rozwijającym się trendem, szczególnie wśród programów z aspiracjami poza granicami Polski, będzie budowanie własnej marki na rynku międzynarodowym, wskazując na gwarancję wysokiej jakości tych studiów na równi z uczelniami zagranicznymi. Edukacja biznesowa musi być stymulowana radykalnym importem wiedzy z zagranicy, zapewniając dobrze wykwalifikowaną kadrę dydaktyczną, znającą realia międzynarodowego otoczenia biznesowego. Kolejną przesłanką do międzynarodowego rynku są oraz wciąż będą akredytacje, które otwierają uczelnie wiele drzwi: do rankingów międzynarodowych, możliwości nawiązywania współpracy z innymi ośrodkami akademickimi posiadającymi akredytację. Mam nadzieję, że dzięki temu w przyszłości to polskie uczelnie będą walidować programy innych aspirujących uczelni. Z drugiej strony, dla studentów to możliwość wejścia w międzynarodową sieć networkingową, która jest platformą wymiany wiedzy, możliwości skorzystania z ofert pracy czy wyjazdów studyjnych.

### Przewidywania trendów oraz zwinne podejście do zmian dyktowanych przez otoczenie

Wyzwaniem na pewno są globalne zmiany zachodzące w otoczeniu ekonomicznym i politycznym. Choćby kryzys w gospodarce wymusił dynamiczne zmiany również w sylabusie programu MBA, które czynione były ze szczególną uwagą. Dynamika

zmian w gospodarce wpływa na dynamikę zmian w programach MBA. Gwałtowny postęp technologiczny, robotyzacja i automatyzacja już teraz przyczyniają się do zmian modeli biznesowych czy sposobów zarządzania ludźmi. Zaczynamy rozumieć, iż cyfrowa transformacja wymuszać będzie konieczność przekwalifikowywania się wielu ludzi w trakcie kariery zawodowej. Ważnym etapem podnoszenia kompetencji tych czasów z pewnością stanie się kształcenie ustawiczne (life-long learning) czy mid-career training, w trakcie kariery. Będzie konieczna zmiana modeli edukacyjnych. The Global Competitiveness Report, opublikowany przez World Economic Forum w październiku 2018 roku wskazuje, jakie kompetencje będą potrzebne rynkom w niedalekiej przyszłości. I tutaj jest rola programów MBA, aby wypełniać potrzeby w kształtowaniu kompetencji, pozwalających na współpracowanie z technologią, ale też tych, które odnoszą się do kompetencji społecznych, behawioralnych czy emocjonalnych, niezależnie w jakich sektorach pracujemy. Dodatkową umiejętnością, a wręcz koniecznością na rynku pracy, jest znajomość języka angielskiego. Coraz więcej programów dołącza do naszego grona i realizuje studia w języku angielskim. A to dlatego, aby w sposób naturalny umożliwić przepływ wiedzy między uczestnikami, pochodzącymi z różnych krajów, pracującymi w wielokulturowych zespołach. To stanowi i będzie stanowiło nie tylko w 2019 roku fundamentalną wartość programów MBA.

## Kadra menedżerska eLEARNING

Fundamentem współczesnej firmy jest dobrze wykwalifikowana kadra, która wpływa bezpośrednio na wzrost wydajności oraz osiągane wyniki finansowe. To właśnie rozwój pracowników decyduje zarówno o tym, jak zmienia się efektywność poszczególnych osób, jak i całej organizacji. Rozwój pracowników nie musi mieć bezpośredniego przełożenia na produkt, ale może znacząco podnieść efektywność działania firmy, np. w zakresie standardów obsługi klienta, poprawy logistyki, czy promocji usług.



Dr Anita **Dąbrowicz-Tłałka**

doc. Politechniki Gdańskiej, zastępca dyrektora ds. Rozwoju Dydaktyki Centrum Nauczania Matematyki i Kształcenia na Odległość, pełnomocnik Rektora Politechniki Gdańskiej ds. eNauczania

Zdobycie wysokiego poziomu wiedzy i umiejętności wymaga działań na wielu poziomach organizacyjnych i synergicznego, a zarazem zindywidualizowanego podejścia do strategii szkoleniowej firmy. W przypadku menadżerów wiedza i umiejętności dotyczą szerokiego zakresu informacji – od zarządzania samym sobą, poprzez zarządzanie operacyjne aż po kompleksowe budowanie zaangażowanych zespołów. Nie bez znaczenia jest również fakt, że w dobie wszechobecnej cyfryzacji umiejętności związane z wykorzystaniem najnowszej (i ciągle zmieniającej się) technologii, są niezwykle istotne zarówno dla kadry menadżerskiej, jak i szeregowych pracowników.

### Poświęcić czas nauce

Powołując się na badania z 2018 r., przeprowadzone przez LinkedIn, aż 90 proc. firm jest w posiadaniu rozwiązań e-learningowych. Co więcej – 56 proc. pracowników deklaruje, że mogłoby poświęcić więcej czasu na naukę, jeżeli wskazany przez ich menadżera kurs, zwiększałby ich kompetencje i umiejętności. Przy czym ponad 66 proc. pracowników wskazuje, że proces ich rozwoju motywuje zaangażowanie bezpośrednich menadżerów. Dodatkowo z opublikowanych w 2018 r. badań Learning & Development #Jutro, przeprowadzonych na naszym rynku przez HCM Deck, ponad 80 proc. managerów HR twierdzi, że dostępność i powszechność wiedzy to najważniejsze cechy L&D.

### Doskonałe narzędzie

Skoro zdobywanie wiedzy i umiejętności jest niezbędnym atutem dobrego menadżera, który bezpośrednio wpływa na podnoszenie kompetencji pracowników firmy, to e-learning wydaje się doskonałym narzędziem, które w naturalny sposób odpowiada na potrzeby zarówno liderów, jak i pracowników. Musimy pamiętać, że w świecie wypełnionym zmieniającą się technologią, wiele grup projektowych działa w środowisku wirtualnym i praca lidera wymaga zupełnie nowych umiejętności, które trzeba nieustannie rozwijać. Dowolny czas i miejsce nauki, możli-

wość dołączania wyrafinowanych narzędzi wizualizujących czy diagnostycznych, dostęp do treści edukacyjnych na urządzeniach mobilnych, monitoring postępów i aktywności uczestników szkolenia, możliwość stosowania indywidualnych ścieżek edukacyjnych pozwalających na elastyczne budowanie schematu rozwoju danej osoby w firmie, to tylko wybrane zalety szkoleń online. Najistotniejsze obecnie trendy w e-learningu to z pewnością Adaptive Learning, Social Learning, grywalizacja (Gamification) czy Microlearning. Oczywiście rozwiązania pozwalające na komunikację synchroniczną i dążenie do swobodnego dostępu do treści edukacyjnych za pomocą urządzeń mobilnych są koniecznością.

Z pewnością stworzenie wysokiej jakości kursów e-learningowych wiąże się z wysokimi kosztami (związanymi z efektywnym połączeniem sfery merytorycznej z technologicznymi możliwościami elearningu), ale późniejsza ich eksploatacja pozwala na obniżanie kosztów kształcenia oraz elastyczne dostosowywanie do zmieniających się potrzeb firmy, zwiększającej się liczby pracowników i coraz bardziej zanurzonego w środowisku wirtualnym rynku.

### Rozwijać i doskonalić

Obecnie mamy również swobodny dostęp do szerokiego wachlarza ciągle rozwidywanych narzędzi diagnostycznych, pozwalających na badanie potencjału, silnych stron menadżera czy zespołu, obszarów relacji i ich doskonalenia. Jako przykład podam wspierane technologią narzędzia do diagnozy kompetencji i potencjału pracowników czy diagnozy psychometrycznej (np. Ocena 360, MBTI®, Extended DISC®, Hogan Assessment Systems). Dobry menadżer potrzebuje konkretnych danych, raportów do których po sesji feedbackowej będzie mógł się odnieść i powtórzyć badanie, by móc porównać efekty procesów rozwojowych. Jest to wiedza, którą należy rozwijać, doskonalić i koniecznie wdrażać wyniki najnowszych badań. Pozwoli to na przyciągnięcie do firmy najlepszych pracowników oraz da im możliwość rozwoju pozwalającego na odnoszenie sukcesów na rynku.

Obecnie zarządzanie łączy się z ciągłym dostosowywaniem firmy do zmieniających się warunków – gospodarczych, technologicznych, komunikacyjnych itd. Wymusza to na menadżerach ciągle rozwój i e-learning wydaje się doskonałym uzupełnieniem ścieżki edukacyjnej.

### DANE:

<https://learning.linkedin.com/content/dam/mellearning/en-us/pdfs/linkedin-learning-workplace-learning-report-2018.pdf>

<https://ec.europa.eu/epale/pl/resource-centre/content/raport-learning-development-jutro>

## Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej

we współpracy z jej założycielami:  
HEC School of Management Paris,  
London Business School,  
Norwegian School of Economics

oferuje międzynarodowe studia  
w języku angielskim

## Executive MBA Katalyst



praktyczne podejście połączone  
z najwyższą jakością akademicką  
i zrozumieniem technologii przyszłości  
**Nowość! Współpraca z University of Salford,  
Manchester UK**

100%  
po angielsku

**Dzień otwarty**  
19 marca, godz. 18:00.

oraz specjalizowane roczne studia MBA  
w języku polskim

## MBA Digital Transformation

## MBA Finance & Technology

**Dzień otwarty**  
3 kwietnia, godz. 18:00.

## MBA World Class Manufacturing

1. miejsce w rankingu

**Perspektyw**  
w opinii absolwentów  
oraz w kategorii program

TOPMBA

**wprost**  
Top Class Rating

Klasa Mistrzowska  
SEM Forum

**Kontakt: ul. Koszykowa 79, Warszawa,  
tel. (+48) 22 234 70 89; [www.biznes.edu.pl](http://www.biznes.edu.pl)**



## SZKOLNICTWO WYŻSZE

## Ile zarabiają absolwenci MBA

**Wyniki Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń 2018 przeprowadzonego przez firmę Sedlak & Sedlak wskazują, że mediana wynagrodzeń osób z dyplomem MBA wyniosła w 2018 r. 12 500 zł brutto miesięcznie. To niemal tyle samo co w ubiegłorocznej edycji badania (mniej o 25 zł). W tym roku w badaniu wzięły udział 1 083 osoby, które ukończyły studia podyplomowe MBA, z czego 68 proc. to mężczyźni. 86 proc. pracuje w firmach prywatnych.**

Karolina Jurczak  
ekspert Sedlak & Sedlak

Mediana wynagrodzeń osób posiadających tytuł MBA wyniosła 12 500 zł. Z badania wynika, że co czwarty absolwent MBA zarabiał 19 240 zł i więcej, a 25 proc. zarabiała 7 500 zł i mniej.

**Schemat 1. Wynagrodzenia całkowite absolwentów MBA w 2018 roku (brutto w PLN)**



Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń w 2018 roku

Poniższa tabela przedstawia wynagrodzenia kierowników i dyrektorów posiadających tytuł MBA. Warto dodać, że mediana dla wszystkich kierowników (również bez dyplomu MBA) wyniosła 7 000 zł, a dyrektorów 12 822 zł.

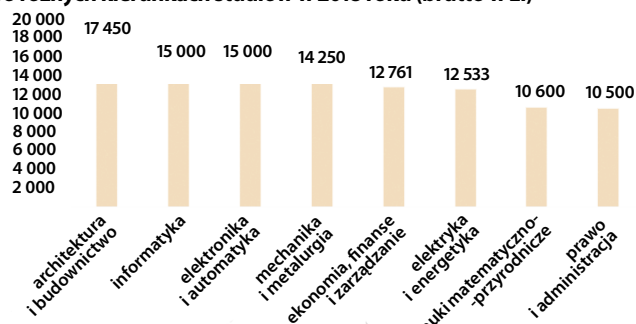
**Tabela 1. Miesięczne wynagrodzenia całkowite absolwentów MBA zajmujących stanowiska kierownicze i dyrektorskie w 2018 roku (brutto w zł)**

	próba	25% zarabiała poniżej	mediana	25% zarabiała powyżej
kierownik	330	9 000	12 000	16 450
dyrektor	414	13 850	19 997	25 934

Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń w 2018 roku

Według badania najczęściej zdecydowano się na zdobycie certyfikatu MBA po kierunkach studiów takich jak: architektura i budownictwo; informatyka; ekonomia, finanse i zarządzanie czy prawo i administracja. Poniższy wykres przedstawia medianę wynagrodzeń osób, które ukończyły poszczególne kierunki studiów.

**Wykres 1. Mediany miesięcznych wynagrodzeń całkowitych absolwentów MBA po różnych kierunkach studiów w 2018 roku (brutto w zł)**



Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń w 2018 roku

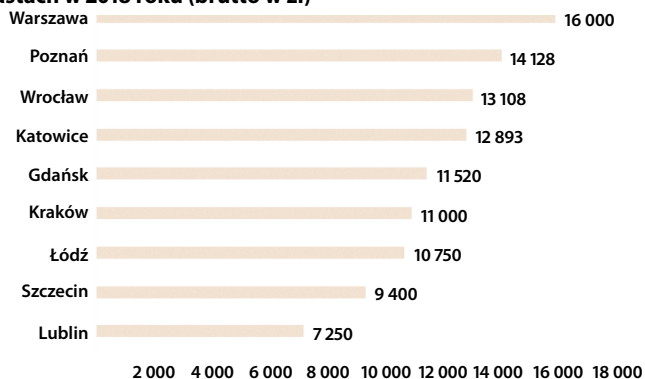
Z tabeli 4. wynika, że absolwenci MBA zarabiali aż o 6 000 zł więcej w firmach z przewagą kapitału zagranicznego.

**Zarobki na stanowiskach**

Jak pokazują powyższe dane, zarobki na konkretnych stanowiskach różnią się w zależności od kryteriów. Dzięki Ogólnopolskiemu Badaniu Wynagrodzeń możemy przedstawić wpływ na zarobki kilku kryteriów jednocześnie. Przykłady takich analiz zaprezentowane zostały na poniższym schemacie. Przedsta-

Najwyższe pensje osoby z MBA otrzymywały w Warszawie. Mediana ich zarobków wyniosła 16 000 zł.

**Wykres 2. Wynagrodzenia pracowników z dyplomem MBA w wybranych miastach w 2018 roku (brutto w zł)**



Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń w 2018 roku

**Tabela 2. Wynagrodzenia całkowite osób posiadających dyplom MBA w przedsiębiorstwach różnej wielkości w 2018 roku (brutto w zł)**

wielkość przedsiębiorstwa	próba	25% zarabiała poniżej	mediana	25% zarabiała powyżej
mikroprzedsiębiorstwo (1-9)	48	5 338	8 299	16 850
małe przedsiębiorstwo (10-49)	151	5 875	11 916	18 456
średnie przedsiębiorstwo (50-249)	286	6 547	11 200	17 975
duże przedsiębiorstwo (250-999)	232	8 342	13 000	20 125
wielkie przedsiębiorstwo (1000 i więcej)	366	8 960	14 000	20 000

Źródło: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń w 2018 roku

**Tabela 3. Wynagrodzenia osób z dyplomem MBA pracujących w firmach różnego typu w 2018 roku (brutto w zł)**

typ firmy	próba	25% zarabiała poniżej	mediana	25% zarabiała powyżej
prywatna	932	8 354	13 347	20 000
własność państwowa	96	5 412	8 731	13 206
własność jednostek samorządu terytorialnego	34	3 079	4 366	7 073

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2018 roku

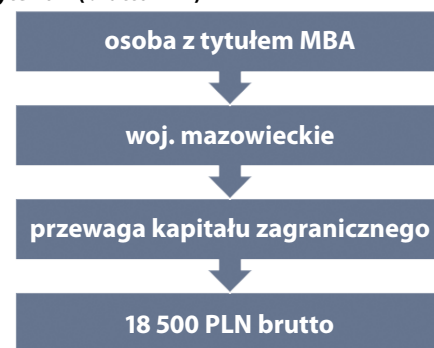
wia on zarobki osób z dyplomem MBA, zatrudnionych w woj. mazowieckim, w firmach z przewagą kapitału zagranicznego.

**Tabela 4. Wynagrodzenia całkowite osób z dyplomem MBA w firmach o różnym pochodzeniu kapitału w 2018 roku (brutto w zł)**

pochodzenie kapitału	próba	25% zarabiała poniżej	mediana	25% zarabiała powyżej
przewaga kapitału polskiego (powyżej 50%)	500	5 455	9 000	15 000
przewaga kapitału zagranicznego (powyżej 50%)	583	10 070	15 000	22 165

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2018 roku

**Schemat 1. Mediany zarobków osób posiadających dyplom MBA dla wybranych kryteriów (brutto w zł)**



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2018 roku



**Informacje o badaniu:** W 2018 roku w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń uczestniczyło 101 860 osób. 60 proc. uczestników badania to osoby powyżej 30 roku życia, 70 proc. ma wykształcenie wyższe. 47 proc. respondentów pracuje w przedsiębiorstwach w których zatrudnionych jest powyżej 250 osób, z kolei 66 proc. pracuje w firmach z przewagą kapitału polskiego (powyżej 50 proc.).

**Wyjaśnienie terminów użytych w artykule:**  
**wynagrodzenie całkowite** – miesięczne wynagrodzenie brutto przy-

sługujące pracownikowi z uwzględnieniem wszystkich ruchomych dodatków pieniężnych, takich jak: premie, nagrody i inne;  
**mediana** – wartość dzieląca wszystkie dane na pół. Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie po 50 proc. danych. Innymi słowy, jeżeli mediana wynosi 3 000 zł, to znaczy, że wynagrodzenie na danym stanowisku jest w połowie zakładów niższe, a w połowie wyższe od 3 000 zł. Mediana jest miarą statystyczną, która lepiej niż średnia, oddaje tendencję centralną wyników,

ponieważ średnia może być zaburzona przez wyniki skrajne;  
**górnny kwartył** – wartość, powyżej której mieści się 25 proc. danych. Innymi słowy, jeżeli górny kwartył wynosi 5 500 zł, to 75 proc. osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a 25 proc. powyżej 5 500 zł;  
**dolny kwartył** – wartość, poniżej której mieści się 25 proc. danych. Innymi słowy, jeżeli dolny kwartył wynosi 2 000 zł, to 25 proc. osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a 75 proc. powyżej 2 000 zł.



# Jakość kształcenia na studiach MBA. O czym powinien pamiętać każdy kandydat?

**Każdy potencjalny kandydat, rozważający podjęcie edukacji na studiach Master of Business Administration (lub Executive MBA), zadaje sobie pytanie: który program wybrać, który jest dla mnie najlepszy, który oferuje edukację na najwyższym poziomie, który pozwoli na rozwój mojej kariery menedżerskiej?**



dr Anna  
Matysek-Jędrzych

dyrektor Programu Executive MBA  
Poznań-Atlanta

Wybór w gąszczu instytucji oferujących aktualnie edukację na poziomie Master of Business Administration w Polsce jest niezwykle trudny, w szczególności, jeśli uwzględnimy fakt, iż aktualnie oferowanych jest około 70 Programów EMBA, MBA, czy kursów typu MBA. Nie jest jednak niemożliwym dokonanie świadomego i dobrego wyboru. Co zatem wziąć pod uwagę, wybierając studia MBA?

Po pierwsze, instytucję, która dany program firmuje, jej pozycję na

rynku edukacyjnym, doświadczenie w zakresie organizacji studiów MBA i potencjał. Im dłuższe doświadczenie w świadczeniu edukacji MBA, im więcej absolwentów, którzy ukończyli dany program, tym większa świadomość rywalizacji ze strony innych szkół biznesu i jednocześnie najprawdopodobniej większa dbałość o jakość i ciągłe dążenie do doskonałości.

Po drugie, niewątpliwie międzynarodowa, prestiżowa akredytacja stanowi element, który niejako gwarantuje, że dokonujemy właściwego wyboru. Akredytacja taka (w szczególności jedna z trzech z tzw. triple crown: AMBAs, EFMD i AACSB) stanowi potwierdzenie międzynarodowego standardu jakości kształcenia. Sam proces akredytacji

wymusza na instytucji oferującej MBA poczynienie wielu zmian i dostosowań w zakresie procedur, curriculum programu, systematycznej oceny jakości zajęć i poziomu satysfakcji słuchaczy.

Po trzecie, dobry program MBA to przede wszystkim dobry partner zagraniczny, dobry, czyli taki, który posiada doświadczenie w kształceniu na poziomie MBA, który może pochwalić się wysoką pozycją na rynku macierzystym, który w pełni angażuje się w stworzenie programu MBA w Polsce.

Po czwarte i prawdopodobnie najważniejsze, powinniśmy wziąć pod uwagę, kto i czego będzie nas uczył w programie MBA. Poznanie kadry dydaktycznej, jej doświadczenia i zróżnicowania, także kulturowego

czy narodowościowego, winno stanowić ważny punkt w procesie wyboru MBA. Z kolei przegląd curriculum programu pozwala zweryfikować, na ile edukacja w danym programie MBA jest kompletna, tj. uwzględnia rozwijanie umiejętności menedżerskich miękkich i twardych, na ile jest elastyczna (pozwala na częściowy wybór ścieżki kształcenia) i aktualna (tj. podąża za dynamicznie zmieniającymi się tendencjami rynkowymi).

Niezależnie od dokonanego wyboru, warto pamiętać, że program MBA to najczęściej dwa lata ciężkiej i wytrwałej pracy, budowania sieci kontaktów biznesowych, ale i przyjaźni oraz duża dawka satysfakcji w momencie odbierania dyplomu Master of Business Administration.

## Coraz więcej kobiet w nauce

**Najnowsze dane Eurostatu opublikowane 11 lutego z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet w Nauce potwierdzają, że Polki znalazły się wysoko ponad średnią unijną jeśli chodzi o udział w liczbie naukowców i inżynierów w naszym kraju.**

W całej Unii Europejskiej w 2017 r. z prawie 18 milionów naukowców i inżynierów 59 proc. stanowili mężczyźni, a 41 proc. kobiety. W Polsce ten odsetek wyniósł aż 48 proc. dla kobiet i 52 proc. dla mężczyzn, co daje nam 8. miejsce w zestawieniu. Tylko w pięciu państwach członkowskich większość naukowców i inżynierów stanowiły kobiety: Litwa (57 proc. kobiet), Bułgaria i Łotwa (po 53 proc.), Portugalia (51 proc.) i Dania (nieco ponad 50 proc.). Na drugim końcu znalazły się kobiety z Węgier i Luksemburga (po 25 proc.) i co zaskakuje z Finlandii (29 proc.) i Niemiec (33 proc.). Polki mogą być więc naprawdę dumne, bo nie tylko są inżynierkami, profesorami czy naukowcami, ale dodatkowo osiągnęły coraz większe sukcesy w biznesie związanym nowymi technologiami. Nie boją się zakładać działalności, inwestować we własne firmy, tworzyć start-upy. Laureatki wyróżnione w 10 edycji konkursu Bizneswoman Roku organizowanym przez Fundację Sukces Pisany Szminką i ich kariery tę tezę potwierdzają.

### Mamy z kogo być dumni

Czy można wykorzystać bakterie do ochrony środowiska i jeszcze na tym zarobić? Można. To właśnie robi liderka konkursu w Nowych Technologiach, Magdalena Popowska, prezes i założycielka spółki biotechnologicznej BACTrem. Swoje naukowe doświadczenie – jest profesorem UW i Dyrektorem Instytutu Mikrobiologii na Wydziale Biologii – połączyła z pasją. W ten sposób w jej firmie powstają np. biopreparaty złożone z pożytecz-

nych bakterii, które są m.in. wykorzystywane do rozkładu substancji niebezpiecznych i odpadów, a więc służą wspomaganiam upraw rolnych. A jak pomóc osobom uczulonym na nikiel, których na świecie jest aż 7 proc., a w samej Unii aż 15 proc.? Stworzyć firmę produkującą specjalistyczne kosmeceutyki chroniące przed objawami alergii kontaktowej. To właśnie udało się Izabeli Zawiszy, prezes zarządu KF Niccolum z Warszawy. Oczywiście i tu nie byłoby sukcesu bez jej entuzjazmu do rozwiązywania problemów zdrowotnych oraz szerokiej wiedzy naukowej – druga laureatka konkursu Bizneswoman Roku w Nowych Technologiach jest bowiem doktorem nauk biologicznych w dyscyplinie biofizyka, wynalazcą i autorką czterech zgłoszeń patentowych. Stworzona przez nią marka Nuev to kosmetyki chroniące skórę przed smogiem i wpływem metali ciężkich.

Typowo męskie branże nie są też już wcale zarezerwowane dla płci męskiej. Światowy przemysł części samochodowych i technologie wykorzystywane w odlewniach wspiera z powodzeniem firma prowadzona przez kobietę-Polkę, także finalistką konkursu Bizneswoman Roku. Evotec z Lublina, założona Paulą Kurant wspólnie z partnerem z Hiszpanii, skupia się na produkcji profesjonalnych pokrowców przeznaczonych dla robotów przemysłowych. I nie byłoby w tym nic nadzwyczajnego, gdyby nie innowacyjna technologia, z której korzystają światowe koncerty. Firma jako jedyna na świecie uzyskuje materiał o powłoce posiadającej właściwości antyadhezyjne i całkowicie niepalne.

### Coraz silniejsze w nowych technologiach

Inną kategorią, w której Polki są coraz mocniejsze są start-upy. Choć wiele takich biznesów ma krótki żywot, kobiety nie boją się wejść na głęboką wodę i wykorzystać swoje talenty w rywalizacji z mężczyznami. Świat nauki i biznesu połączyła z sukcesem finalistka Bizneswoman

w kategorii start-up, Olga Grudniak, biotechnolog, od 2017 roku prezes firmy Biolumo z Gdyni. Jej firma tworzy urządzenie medyczne do szybkiego doboru celowanej terapii antybiotykowej dla lekarzy pierwszego kontaktu. Rozwiązanie to jest szybkie w diagnozie (6h), zautomatyzowane i niedrogie.

– To zaszczyt znaleźć się w gronie tak niesamowitych kobiet osiągniętych ogromny sukces w biznesie. Daje mi to pewność, że jestem na dobrej ścieżce, by również osiągnąć podobne wyniki z Biolumo – mówi. I dodaje, że prócz tego od 5 lat pracuje w laboratorium nad szeregiem badań mających na celu rozwiązanie problemu lekooporności bakterii.

Ale nauka i biznes mogą połączyć się także na płaszczyźnie tworzenia innowacyjnych rozwiązań dla firm. Jeśli przedsiębiorstwo chce zredukować czas opracowania strategii z 6 miesięcy do 1 dnia, a koszty projektu o 70 proc. powinno zwrócić się do Barbary Zych, właścicielki Employer Branding Institute. Jej start-up to platforma EBnavi.com, która opracowała algorytm

automatycznie analizujący ponad 500 wskaźników z procesów HR, marketingu, zarządzania i komunikacji. Efekt? Wynik algorytmu daje rekomendacje strategiczne dla marki, materiały edukacyjne oraz narzędzia wdrożeniowe gotowe do wykorzystania przez specjalistów.

### Coraz bardziej przedsiębiorcze

Kiedy zaczynałem swoją karierę zawodową blisko 30 lat temu, kobiety stanowiły znaczną mniejszość w branży nowych technologii. Dziś na szczęście ten trend wyraźnie się zmienia i proporcje się wyrównują. Ma na to wpływ niewątpliwie coraz większa świadomość społeczeństwa, że szeroko pojęty obszar IT nie jest zarezerwowany tylko dla jednej z płci i kobiety radzą sobie w nim tak samo dobrze jak mężczyźni. Panie z którymi spotykam się na co dzień w pracy, to dzisiaj pewne siebie osoby, zdefiniowane, skoncentrowane na celu i przede wszystkim wierzące w swoje możliwości. I ta zmiana, którą obserwuję na przestrzeni lat, cieszy najbardziej. – mówi Jarosław Dąbrowski, członek zarządu IGT Poland. Polskie kobiety na co dzień związane ze światem nauki i nowych technologii nie mają się więc czego wstydzić. Opracowywane przez nie rozwiązania już podbijają świat. Jak wynika z wypowiedzi laureatek konkursu, wystarczy odpowiednia motywacja, wiedza i zaangażowanie. Z ostatniej ankiety Fundacji Sukces Pisany Szminką wynika, że Polki są coraz bardziej przedsiębiorcze. Ponad 56 proc. z nich chce inwestować pieniądze, 23 proc. myśli o założeniu firmy. Jak pokazują historie opisanych biznesów, wiele z nich ma szansę osiągnąć sukces. Sukces pisany szminką.



## SZKOLNICTWO WYŻSZE

## Co po maturze, czyli studia pewniaki, po których znajdziesz pracę

Wielu maturzystów zadaje sobie pytanie, jakie studia wybrać, czy postawić na kierunek zgodny z zainteresowaniami, czy z zapotrzebowaniem na rynku pracy, a może, śladem nastolatków znanych z zagranicznych seriali, ruszyć w podróż lub porzucić edukację... Przeglądamy się badaniami i pytamy ekspertów, po jakich kierunkach absolwenci znajdą zatrudnienie.

dr Piotr Miller

socjolog specjalizujący się w problematyce rynku pracy, starszy wykładowca w Instytucie Nauk Społecznych Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Skierniewicach

Już na etapie decyzji o przystąpieniu do rekrutacji warto zatem szukać kierunków, które dadzą zarówno wykształcenie, jak i praktyczną znajomość zawodu.

#### Informatyka

Według informacji Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego na temat rekrutacji na studia na rok akademicki 2017/2018 informatyka zajmuje pierwsze miejsce wśród najpopularniejszych kierunków studiów, utrzymując się na podium od 2014 roku<sup>[1]</sup>. Według różnych szacunków mówi się, że już teraz na polskim rynku brakuje ponad 50 tys. specjalistów w obszarach związanych z nowymi technologiami. Wysokie zarobki, praktycznie zerowy poziom bezrobocia po ukończeniu studiów i szerokie możliwości rozwoju zawodowego co roku przyciągają setki kandydatów na kierunki informatyczne. Również raport dotyczący niedoboru talentów na światowym rynku pracy, przygotowany przez Manpower Group plasuje specjalistów IT na szóstym, bardzo wysokim miejscu<sup>[2]</sup>. Absolwenci informatyki nie muszą więc martwić się o pewną i dobrze płatną pracę. In-

formatyka to kierunek łączący praktykę z teorią i wielu absolwentów tuż po ukończeniu nauki, a nawet jeszcze w jej trakcie, zostaje specjalistami ds. automatyzacji, druku 3D oraz rzeczywistości wirtualnej, a także programistami, grafikami czy projektantami UX.

#### Finanse i rachunkowość, ekonomia

Słynne powiedzenie „musisz pracować z pieniędzmi, aby zarabiać pieniądze” w przypadku absolwentów finansów i rachunkowości oraz ekonomii sprawdza się doskonale. Dzieje się tak nie bez powodu – zapotrzebowanie na finansistów jest stale bardzo wysokie, a każde przedsiębiorstwo, niezależnie od wielkości, poszukuje pracowników z umiejętnościami tworzenia planów i prognoz finansowych, umiejętnościami ich realizowania i szybkiego reagowania na zmienność tendencji rynkowych. „Raport płacowy 2018. Trendy na rynku pracy” przeprowadzony przez Hays Poland w 2017 roku jednoznacznie stwierdza, że nadchodzące lata będą dobrym czasem zarówno dla specjalistów w obszarze księgowości, jak i finansów<sup>[3]</sup>. Firmy poszukiwać będą samodzielnych księgowych, analityków i kontrolerów finansowych oraz accounting/finance menedżerów. To samo badanie pokazuje też, że aż 92 proc. pracodawców z branży planuje zatrudnić w 2018 nowych pracowników. Absolwenci ekonomii, finansów i ra-

chunkowości mogą spokojnie liczyć więc na atrakcyjne propozycje zatrudnienia.

#### Pielęgniarstwo, kierunki medyczne i nie tylko

Realizacja ambicji, stabilizacja finansowa, chęć pogłębiania wiedzy – to tylko niektóre powody, dla których młodzi ludzie decydują się na rozpoczęcie studiów pielęgniarstwa i kierunków medycznych. Według raportu Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych wraz z biegiem lat liczba zarejestrowanych pielęgniarek przypadająca na 1 tys. mieszkańców będzie stale się zmniejszać, w 2030 roku wskaźnik może pokazać 4,01, podczas gdy w 2016 roku wynosił on aż 6,25<sup>[4]</sup>. Natomiast Naczelna Izba Lekarska zgodnie z danymi OECD podaje, że na 1000 mieszkańców w Polsce przypada zaledwie 2,3 lekarza<sup>[5]</sup>. Jest to jeden z najniższych wskaźników wśród krajów Unii Europejskiej, gdzie średnia dla 28 krajów wynosi 3,5. Pielęgniarstwo i kierunki medyczne gwarantują więc zatrudnienie nie tylko od razu po zakończeniu edukacji na uczelni, ale i w nadchodzących latach. Dobrym rozwiązaniem jest wybór kierunku studiów realizowanych na profilu praktycznym. Tego typu studia dają możliwość łączenia zdobywania, niezbędnej w danym zawodzie, wiedzy z testowaniem jej w praktyce – nie tylko w trakcie zajęć realizowa-

nych w murach uczelni w formie ćwiczeń, laboratoriów czy warsztatów, ale również w trakcie praktyk zawodowych, które są integralnym elementem ich programu. Mimo bardzo szybkiego postępu technologicznego, jaki obserwujemy w ostatnim czasie, na rynku pracy z dużym prawdopodobieństwem w dalszym ciągu wysoko cenione będą umiejętności wykonywania takich działań, których nie będą w stanie wykonać za nas maszyny czy systemy informatyczne. Roboty nie potrafią twórczo myśleć, ani reagować emocjonalnie a te kompetencje są kluczowe w wielu zawodach. Maszyna jeszcze długo nie będzie w stanie zrozumieć potrzeb edukacyjnych czy emocjonalnych drugiego człowieka, nie zainspiruje do podejmowania wyzwań czy efektywnej pracy, nie zdobędzie silnych umiejętności komunikacyjnych, nie zareaguje empatycznie... W tym kontekście zawody takie jak nauczyciel, menedżer czy właśnie pielęgniarka okazują się zawodami przyszłości.

[1] <https://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/znany-wyniki-rekrutacji-na-studia-w-roku-2017-18.html>

[2] [http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2018/08/TalentShortage2018\\_global.pdf](http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2018/08/TalentShortage2018_global.pdf)

[3] [https://www.hays.pl/cs/groups/hays\\_common/documents/digitalasset/hays\\_2078590.pdf](https://www.hays.pl/cs/groups/hays_common/documents/digitalasset/hays_2078590.pdf)

[4] [http://nipip.pl/wp-content/uploads/2017/03/Raport\\_druk\\_2017.pdf](http://nipip.pl/wp-content/uploads/2017/03/Raport_druk_2017.pdf)

[5] [https://www.nil.org.pl/\\_data/assets/pdf\\_file/0007/125566/Raport-Lekarze-w-badaniach-opinii-spolecznej-w-2017-roku.pdf](https://www.nil.org.pl/_data/assets/pdf_file/0007/125566/Raport-Lekarze-w-badaniach-opinii-spolecznej-w-2017-roku.pdf)

#### Wybór z widokiem na przyszłość

Pasje, zainteresowania i predyspozycje, oferta programowa uczelni a także perspektywy zatrudnienia to główne czynniki, którymi kierują się młodzi ludzie, wybierając studia. Życie po uzyskaniu dyplomu uczelni pokazuje, że nie wszystkim, nawet po wymagających kierunkach, udaje się znaleźć wymarzoną pracę w zawodzie. – Samo ukończenie studiów przestało być z perspektywy pracodawców „czymś ekstra”. Dużo ważniejsze jest to, żeby kandydat, poza dyplomem, był wyposażony w pewne, praktyczne kompetencje, które będzie mógł z powodzeniem wykorzystywać w swojej codziennej pracy na danym stanowisku. Zdecydowanie warto zainwestować więc swój czas i energię w studiowanie takiego kierunku, który tego typu kompetencje pomoże nam zdobyć.

## Kobiety coraz odważniej myślą o swojej karierze

Jak wynika z badania Hays Poland „Kobiety na rynku pracy – równe szanse i elastyczność”, biorące udział w badaniu kobiety deklarują pozytywne zmiany w zakresie planowania swojej ścieżki kariery. To z pewnością efekt rozwiązań wprowadzanych coraz chętniej przez firmy.

W porównaniu z 55 proc. kobiet, które rok wcześniej nie miały sprecyzowanego planu kariery, w 2018 roku było to 36 proc. we wszystkich branżach i 32 proc. w branży finansowo-księgowej. Odwaga w myśleniu o swojej karierze wynika z obserwowanego przez kobiety wsparcia ze strony organizacji. Firmy najczęściej wspierają rozwój swoich pracowników umożliwiając im udział w zewnętrznych kursach

i szkoleniach. Pozytywnym sygnałem jest to, że kobiety otrzymują taką samą szansę na kształcenie, jak mężczyźni. W poprzednim roku różnica między mężczyznami i kobietami w zakresie dostępności szkoleń była widoczna. W 2018 roku kobiety również – tak samo często jak mężczyźni – mówiły o otrzymanym wsparciu w postaci doradztwa w planowaniu kariery i programów mentoringowych.

#### Inteligencja emocjonalna i kompetencje miękkie

– Jak wynika z raportu przygotowanego przez World Economic Forum, na przestrzeni najbliższych lat zmieni się profil najbardziej pożądanых kompetencji pracowników. W 2020 na znaczeniu zyska między innymi inteligencja emocjonalna oraz elastyczność poznawcza. Dla specjalistów z dziedziny finansów zmieniające się środowisko stanowi ogromną szansę wyjścia poza dotychczasową, techniczną strefę komfortu i wykorzystania rozwijających się technologii jako sposobu na tworzenie wartości dla swoich organizacji. Aby sprostać wyzwaniu, muszą doskonalić nowe umiejętności i kompetencje, by utrzymać łatwość znalezienia

#### W jaki sposób pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?\*

	Kobiety	Kobiety – branża finansowo-księgowa	Mężczyźni
Umożliwia uczestnictwo w zewnętrznych kursach i szkoleniach	69,00 proc.	46,00 proc.	78,00 proc.
Oferuje doradztwo w zakresie planowania kariery lub mentoring	35,00 proc.	16,00 proc.	34,00 proc.
Organizuje wewnętrzne szkolenia	52,00 proc.	64,00 proc.	58,00 proc.
Dokonyje regularnej oceny moich wyników	69,00 proc.	70,00 proc.	71,00 proc.
Przedstawia ścieżki kariery w organizacji i perspektywę awansu	43,00 proc.	44,00 proc.	46,00 proc.
Inne**	13,00 proc.	10,00 proc.	12,00 proc.

\* Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

zatrudnienia i być konkurencyjnymi w cyfrowym świecie. Muszą również

rozwinąć swoje umiejętności społeczne i komercyjne, aby lepiej prowadzić narrację biznesu, generować nowe rozwiązania biznesowe oraz skutecznie współpracować z kolegami z całej organizacji i zewnętrznymi interesariuszami. W tym kobiety mogą wieść prym – mówi Jakub Bejnarcowicz, dyrektor regionalny na Europę, Association of International Certified Professional Accountants.

#### Czy masz opracowany plan rozwoju kariery?

	Kobiety	Kobiety – branża finansowo-księgowa	Mężczyźni
Tak	37,00 proc.	38,00 proc.	44,00 proc.
Przynajmniej częściowo	27,00 proc.	30,00 proc.	24,00 proc.
Nie	36,00 proc.	32,00 proc.	32,00 proc.

#### Czy pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?

	Kobiety	Kobiety – branża finansowo-księgowa	Mężczyźni
Tak	37,00 proc.	36,00 proc.	41,00 proc.
Przynajmniej częściowo	29,00 proc.	32,00 proc.	24,00 proc.
Nie	34,00 proc.	32,00 proc.	35,00 proc.