

## Postawy studentów wobec pracy

### 2.1. Charakterystyka pokolenia obecnych studentów/absolwentów

Obecnie na rynku mówi się o pokoleniu Y – tak określa się osoby urodzone po 1981 roku.

Jednak w literaturze są zamieszczane różne wyznaczniki klasyfikujące poszczególne pokolenia. Przykładem może być następujące zestawienie:

1. *Radio Babies (The Sileni Generation, Veterans)* – urodzeni w latach 1930–1945;
2. *Baby Boomers* – osoby, które przyszły na świat między rokiem 1946 a 1969;
3. *Generation X (Baby Busters)* – ludzie urodzeni w latach 1970 – 1979;
4. *Millennials (Generation Y)* – urodzeni po roku 1980<sup>96</sup>.

Przedstawiciele pokolenia Y to osoby, które dorastały po transformacji politycznej po 1989 r., nie są obciążone przeszłością, rozwój nowoczesnych technologii to również rozwój tych młodych osób świetnie radzących sobie z internetem, mediami społecznościowymi, a więc można by ich określić ludźmi szczęśliwymi, wykształconymi, itd.

U. Kosa i D. Strzelec<sup>97</sup> wskazują dla pokolenia Y najważniejsze doświadczenia pokoleniowe:

- Dorastanie w warunkach gospodarki wolnorynkowej.
- Kontakt z nową technologią, która rozwijała się na ich oczach – komputer, internet, telefon komórkowy, komunikatory.

---

<sup>96</sup> J. Lain-Kennedy, *Job Interview for Dummies*, John Willey, Hoboken NJ 2007, s. 186, za: J. Cewińska, M. Striker, K. Wojtaszczyk, *Zrozumieć pokolenie Y – wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi*, w: *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim* pod red. M. Juchnowicz, Wolters Kluwer, Kraków 2009, s. 118.

<sup>97</sup> U. Kosa, D. Strzelec, *Zarządzanie pracownikami pokolenia Y*, <http://kadry.nf.pl/Artyku-1/8560/> [dostęp: 13.02.2013].

- Rosnący standard życia i konsumpcji.
- Większe możliwości wyboru edukacji (prywatne uczelnie) i drogi zawodowej (nowe specjalności).
- Większa mobilność i otwartość – łatwiejsze podróżowanie i kontakt z innymi kulturami (także poprzez internet i znajomość języków obcych).
- Doskonała znajomość nowych technologii – szybkie zdobywanie potrzebnych informacji, tworzenie wirtualnych społeczności, ale często trudności w bezpośrednich kontaktach interpersonalnych.
- Szybkie tempo życia – zmiana jako stan normalny, możliwość szybkiej komunikacji i przemieszczania się, robienia kilku rzeczy jednocześnie, ale także niecierpliwość i chęć posiadania wszystkiego natychmiast.
- Zmiana podejścia do własnego życia – większy indywidualizm, samodzielność, wysoka samoocena, dążenie do samorealizacji.

Taka sytuacja ma drugą stronę – wzrastają wymagania i zachowania młodych ludzi względem przyszłych pracodawców. Bardzo celnie to określił W. Staszewski w artykule *Igrek idzie do pracy*<sup>98</sup> przedstawiając dekalog „igreka”:

1. Przywiązanie do nieograniczonej wolności słowa.
2. Głęboka niechęć do wszelkiego rodzaju regulacji, szczególnie tych narzuconych przez instytucje państwowe.
3. Akceptacja ideologicznych założeń ruchów o podłożu anarchistycznym.
4. Prawdziwa wiara w „kapitalistyczny prometeizm”.
5. Tolerancja, nastawienie na różnorodność, racjonalizm i materialistyczne podejście do życia.
6. Etos indywidualizmu.
7. Wewnętrzny rozwój jako zasadniczy cel ludzkiego życia.
8. Nastawienie na budowanie osobistej marki.
9. Skłonność do zakładania własnego biznesu.
10. Odrzucanie autorytetów i wszelkich dogmatów.

P. Sheahan<sup>99</sup> zauważa, że ludzie z Generacji Y są kreatywni i ambitni, ale są trudni do zarządzania. Tylko zrozumienie mentalności tych młodych osób pomoże w odpowiedni sposób przyciągnąć ich do pracy, motywować, szkolić i zatrzymać w firmie.

---

<sup>98</sup> W. Staszewski, *Igrek idzie do pracy*, „Gazeta Wyborcza”, 6.10.2008 za: M. Stasiła-Sieradzka, *Motywacja szyta na miarę przyszłych pokoleń*, w: *Koncepcja Work-Life Balance a kierunki rozwoju funkcji personalnej* pod red. J.P. Lenziona, A. Stankiewicz-Mróż, Politechnika Łódzka, Łódź 2009, s. 140.

<sup>99</sup> P. Sheahan, *Generation Y: Thriving and surviving with generation Y at work*, 2005, <http://www.voiced.edu.au/content/ngv23141> [dostęp: 11.01.2013].

Jak twierdzi M. Cyniak z firmy SHL<sup>100</sup>: „Rekrutacja dzisiejszych studentów i absolwentów to trudne zadanie, przed którym staje coraz więcej dużych korporacji i średniej wielkości przedsiębiorców, a nawet małych rodzinnych firm. Pokolenie Y, dzięki sprawnemu wykorzystywaniu nowoczesnych technologii oraz odmiennemu postrzeganiu wartości pracy, bardzo konsekwentnie i nieodwracalnie zmienia oblicze nie tylko procesów selekcji i rekrutacji, lecz także stosunków na linii przełożony – podwładny, czy podejścia do rozwoju motywacji młodych pracowników”.

Potwierdzeniem jest również spostrzeżenie S. Armour<sup>101</sup>, która pokolenie Y określa jako „ludzi młodych, zuchwałych; mogą nosić japonki do biura i słuchać iPoda na swoim biurku; chcą pracować, ale nie chcą, aby praca stała się ich życiem”.

Autorka wskazuje również na oczekiwania tych młodych osób względem pracy:

- wysokie oczekiwania wobec siebie – chcą pracować szybciej i lepiej niż inni pracownicy;
- wysokie oczekiwania wobec pracodawców – chcą sprawiedliwych i bezpośrednich menedżerów, którzy są silnie zaangażowani w ich rozwój zawodowy;
- w trakcie nauki – szukają kreatywnych wyzwań i wartościowych osób, aby zdobyć jak najlepszą wiedzę;
- orientacja na cel – chcą podziału celu głównego na cząstkowe, aby mogli budować swoją hierarchię ich realizacji.

Wymienione konkretne obszary oczekiwane przez osoby wkraczające na rynek pracy są dużym wyzwaniem stawianym przed pracodawcami, którzy aby pozyskać utalentowane osoby muszą również poruszać się po „terytorium” akceptowanym przez młode osoby. Chodzi tutaj głównie o zwiększenie aktywności pracodawców w internecie, zaistnienie w mediach społecznościowych oraz muszą prowadzić również rekrutację w sposób bardziej nowoczesny z wykorzystaniem nowych technologii i możliwości. Również sposób komunikacji musi być przejrzysty i jasny do odbioru. Stąd pojawiająca się w literaturze czy w opracowaniach firm doradztwa personalnego tak duża ilość raportów dotycząca zachowania, znajomości czy oczekiwań studentów/absolwentów odnośnie rynku pracy. Dla przykładu przytoczonych zostało kilka z nich.

<sup>100</sup> M. Cyniak, *Gra warta świeczki, czyli jak rekrutować kandydatów spośród pokolenia Y?*, „Personel Plus” 2011, nr 4, [http://www.shlpolska.pl/data/File/pdf/Artykul%20-%20Maria%20Cyniak%20-%20Jak\\_rekturowac\\_kandydatow\\_z\\_pokolenia\\_Y.pdf](http://www.shlpolska.pl/data/File/pdf/Artykul%20-%20Maria%20Cyniak%20-%20Jak_rekturowac_kandydatow_z_pokolenia_Y.pdf) [dostęp: 8.01.2013].

<sup>101</sup> S. Armour, *Generation Y*, <http://www.riverregionchamber.net/AboutChamber/Media/GenerationY.pdf> [dostęp: 11.01.2013].

PwC zapytało studentów i absolwentów<sup>102</sup> co jest dla nich najważniejsze w wyborze pierwszego stażu lub pracy, jakie mają oczekiwania wobec firm i jak widzą swoją karierę. Respondenci podali w kolejności od najważniejszej:

- możliwość wąskiej specjalizacji w danym obszarze,
- ciągły rozwój,
- szkolenia w firmie,
- możliwość wykonywania różnych zadań,
- współpraca z doświadczonym opiekunem – coachem lub mentorem,
- dofinansowanie dalszego kształcenia akademickiego.

Jak twierdzi autorka tego artykułu: „młodzi oczekują możliwości rozwoju przez pracę nad coraz to nowymi projektami, nowych wyzwań”. Większego znaczenia będą nabierały takie formy pracy jak system rotacyjny, zastępstwa, formy elastycznego czasu pracy, telepracy czy zadaniowego rozliczania realizowanych projektów, jak również zatrudniania pracowników jako tzw. wolnych strzelców.

Czego pracodawca oczekuje od absolwenta w kryzysie? Na to pytanie odpowiedział Paweł Gniazdowski – ekspert zarządzania karierą i szef DMB Polska. Twierdzi, że motywacja do pracy, a nie tylko „złapanie” jakiegokolwiek pracy na zasadzie przeczekania i szukania „czegoś lepszego”<sup>103</sup>. Wobec takich opinii bardzo dużym wyzwaniem dla komórek HR jest odpowiednie dopasowanie procesów rekrutacji, motywacji, wynagradzania czy rozwoju zawodowego. Stąd na rynku coraz częściej pojawiają się bardziej skomplikowane formy selekcji pracowników, a sam proces zbudowany jest wieloetapowo. Przykładem jest wypowiedź T. Miłosza, Dyrektora personalnego PwC, który przedstawia proces rekrutacji – „w naszej firmie jest uzależniony od stażu pracy i stanowiska. W przypadku osób posiadających doświadczenie zawodowe jest on dość standardowy – ocena dokumentów aplikacyjnych, rozmowa kwalifikacyjna z pracownikami działu rekrutacji oraz z liderem działu, który szuka osoby do swojego zespołu. W przypadku studentów i absolwentów zależy też od działu, do którego się aplikuje, jednak generalnie można powiedzieć, że składa się z oceny aplikacji, testów analitycznych i językowych oraz centrum oceny assesment centre”<sup>104</sup>.

Również z przeprowadzonych badań<sup>105</sup> wśród przedsiębiorstw z „Listy 500” wynika, że dominuje kilkakrotne przeprowadzanie wywiadów z danym kandydatem (tab. 2.1).

<sup>102</sup> J. Jałowiec, *Kto zatrudni Y-greka?*, „do celu.eu” 2012, nr 15, s. 6.

<sup>103</sup> J. Jałowiec, *Praca w kryzysie*, „do celu.eu” 2012, nr 15, s. 5.

<sup>104</sup> Rozmowa z T. Miłoszem, Dyrektorem działu personalnego w PwC, R. Broniarek, *Utrzymanie i zaangażowanie dobrych pracowników to wyzwanie dla HR*, „Personel Plus” 2001 nr 1, s. 22.

<sup>105</sup> T. Oleksyn, I. Stańczyk, J. Bugaj, *Diagnoza i kierunki zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach z Listy 500. Raport z badań*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2011, s. 68.

Tabela 2.1. Liczba wywiadów z jednym kandydatem

Lp.	Liczba przeprowadzonych wywiadów z jednym kandydatem:	Struktura odpowiedzi [%]
1.	Najczęściej ma miejsce kilka wywiadów kandydata z różnymi przedstawicielami organizacji (kierownikami, ekspertami)	55,8
2.	Najczęściej są stosowane wywiady jednorazowe	33,8
3.	Nie wiemy, rekrutacji i selekcji kadr dokonują firmy zewnętrzne	2,9
4.	Inna odpowiedź	4,8

Źródło: T. Oleksyn, I. Stańczyk, J. Bugaj, *Diagnoza i kierunki zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach z Listy 500. Raport z badań*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2011, s. 68.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przeprowadziła badania prognozujące tendencje na rynku pracy. Nowe zawody związane są przede wszystkim z kierunkiem rozwoju poszczególnych branż, co obrazuje tabela 2.2.

Tabela 2.2. Kompetencje poszukiwane w przyszłości

Kompetencje pracowników	Kompetencje menedżerów
<ul style="list-style-type: none"> <li>– mobilność i gotowość przekwalifikowania się,</li> <li>– wykorzystanie technologii informatycznych i mobilnych, języki obce, odnajdywanie się w środowisku międzynarodowym,</li> <li>– komunikacja interpersonalna i autoprezentacja, praca w zespole i zarządzanie nim, przedsiębiorczość oraz ugruntowane podstawy matematyki,</li> <li>– zarządzanie wiedzą, infobrokerstwo oraz ochrona własności przemysłowej.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– umiejętność funkcjonowania w środowisku międzynarodowym,</li> <li>– praca w zespole oraz zarządzanie nim, kreatywność, przedsiębiorczość, zarządzanie wiedzą i infobrokerstwo, komunikacja interpersonalna i autoprezentacja, umiejętność doboru kadry oraz motywowania pracowników,</li> <li>– znajomość języków obcych, wykorzystanie technologii informatycznych i mobilnych, umiejętność przekwalifikowania się, mobilność, ochrona własności intelektualnej oraz ugruntowane podstawy matematyki,</li> <li>– kształtowanie kultury innowacyjnej (w tym zarządzanie wiedzą),</li> <li>– badania i analizy rynku, rozwój technologii, sporządzania biznesplanów, sprawozdawczości podatkowej, normalizacji i prowadzenia oceny zgodności wyrobów.</li> </ul>

Źródło: A. Nikowska, *Rynek pracy 2020*, „Personel plus” 2011 nr 1, s. 33.

Na tej podstawie został opracowany również zestaw zawodów przyszłości, który przedstawia tabela 2.3. Stanowi on niewątpliwie pomoc i wskazówkę dla osób decydujących się na rozpoczęcie studiów wyższych.

Tabela 2.3. Zawody, które będą cieszyć się popularnością w ciągu najbliższych 10 lat

Obszar	Zawód
Informacja	<ul style="list-style-type: none"> <li>– menedżer informacji</li> <li>– broker i selektor informacji</li> <li>– audytor wiarygodności informacji</li> <li>– broker praw własności przemysłowej</li> <li>– specjalista od ochrony i usuwania danych osobowych w internecie</li> <li>– broker czasu/przedsiębiorca banku czasu</li> </ul>
Technologia	<ul style="list-style-type: none"> <li>– teleinformatyk</li> <li>– mechatronik</li> <li>– programista</li> <li>– administrator baz danych i sieci</li> <li>– twórca i koordynator przedsięwzięć multimedialnych</li> <li>– specjalista od wyszukiwania słabych stron systemu (<i>ethical hacker</i>)</li> </ul>
Zdrowie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– chirurg plastyczny</li> <li>– menedżer szpitala lub placówek medycznych</li> <li>– pielęgniarz, opiekun osób starszych</li> <li>– rehabilitant</li> <li>– instruktor fitness</li> <li>– fizjoterapeuta</li> </ul>
Internet	<ul style="list-style-type: none"> <li>– projektant i wykonawca stron WWW</li> <li>– copywriter</li> <li>– wirtualny prawnik, nauczyciel, doradca finansowy</li> <li>– analityk ruchu na witrynach internetowych</li> <li>– specjalista od komunikacji e-mail</li> <li>– specjalista od zarządzania treścią stron WWW</li> <li>– ekspert pozycjonowania informacji w serwisach wyszukiwujących</li> </ul>
Rozrywka	<ul style="list-style-type: none"> <li>– touroperator</li> <li>– hotelarz</li> <li>– animator parku rozrywki</li> </ul>

Źródło: A. Nikowska, *Rynek pracy 2020*, „Personel Plus” 2011, nr 1, s. 32.

Główne kierunki tworzenia nowych miejsc pracy związane są przede wszystkim z informatyką szeroko pojętą oraz zdrowiem. Takie niedobory kadry występują nie tylko w Polsce, ale również prawie każde państwo Unii Europejskiej chętnie zatrudni takie osoby.

## 2.2. Oczekiwania studentów wobec rynku pracy w świetle różnych badań

Coraz częściej na rynku polskim prowadzone są badania komercyjne czy akademickie próbujące ustalić kierunki kształcenia studentów w zakresie przygotowa-

nia ich do rozpoczęcia kariery zawodowej. Poszukiwane są odpowiedzi na pytania: jakich kompetencji oczekują pracodawcy? A jakie są faktycznie osiągnięte przez studentów/absolwentów i jakie są ich oczekiwania względem przyszłych pracodawców?

Kluczowe czynniki decydujące o wyborze przyszłego miejsca pracy na podstawie badań przeprowadzonych wśród 500 studentów kierunków ekonomicznych i nieekonomicznych lubelskich uczelni<sup>106</sup> przedstawione w tabeli 2.4.

Tabela 2.4. Kluczowe czynniki decydujące o wyborze przyszłego miejsca pracy według respondentów

Czynnik wyboru	Wskazania (%)
Wysokość wynagrodzenia	74
Możliwość rozwoju zawodowego	35
Pewność zatrudnienia	29
Przyjazna atmosfera w miejscu pracy	16
Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego	14
Odległość od miejsca zamieszkania	14
Elastyczny czas pracy	9
Możliwość zdobycia kontaktów z branży	4
Częste awanse	3
Wielkość przedsiębiorstwa	2
Opinie znajomych	0
Organizacyjna forma przedsiębiorstwa	0
System świadczeń socjalnych	0
Możliwość oddelegowania do zagranicznej filii przedsiębiorstwa	0
Możliwość wykonywania zadań zawodowych w pełni lub częściowo w domu	0

Źródło: A.I. Baruk, *Najlepsi pracodawcy i wyróżniające ich cechy*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnych organizacjach*, pod red. E. Jędrzych, J.P. Lenziona, Politechnika Łódzka, Łódź 2010, s. 141.

Najwyższe wskazania studentów to wysokość wynagradzania, możliwość rozwoju zawodowego, pewność zatrudnienia. Autorka wskazuje również, że „63%

<sup>106</sup> A.I. Baruk, *Najlepsi pracodawcy i wyróżniające ich cechy*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnych organizacjach*, pod red. E. Jędrzych, J.P. Lenziona, Politechnika Łódzka, Łódź 2010, s. 141.



badanych podkreśliła fakt, iż w Polsce w dalszym ciągu szanse na znalezienie dobrej pracy (czyli spełniającej przedstawione już wcześniej oczekiwania) bez możliwości wykorzystania układów nieformalnych są bardzo małe”.

Obecnie na rynku pracy wymagania pracodawców wciąż rosną w kierunku specjalizacji kompetencyjnych. Wymagania często wykraczają poza podstawowy program studiów. Ale z drugiej strony bardzo cenione są: kreatywność, innowacyjność, elastyczność i szybkość uczenia się. A te kompetencje to już indywidualne cechy studenta/absolwenta, które raczej trudno wykształcić. Nad nimi musi pracować już indywidualnie każdy chcący aktywnie uczestniczyć na rynku pracy.

Cechami idealnego pracownika, wymaganymi przez rynek, pracy są<sup>107</sup>:

- wykształcenie kierunkowe;
- wiedza specjalistyczna;
- znajomość języków obcych (co najmniej jednego w stopniu dobrym);
- znajomość programów komputerowych;
- praktyczne przygotowanie do danej pracy;
- doświadczenie zawodowe zdobywane jeszcze w trakcie studiów;
- umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe niezbędne lub przydatne w pracy, na przykład komunikatywność, systematyczność, kreatywność, innowacyjność.

Autorki podkreślają również, że absolwent i kandydat do pracy już na rozmowie rekrutacyjnej powinien zaprezentować się, przygotować wszystkie dokumenty aplikacyjne w sposób dokonany. Powinien przekonać przyszłego pracodawcę, że jest najlepszym kandydatem na to stanowisko (takie pytania z resztą bardzo często padają na rozmowach kwalifikacyjnych).

Z badań przeprowadzonych przez J. Nowicką, M. Piotrowską, A. Walecką<sup>108</sup> wśród 75 respondentów wynika, że 34 ankietowanych (45,3%) podejmowało pracę podczas studiów, a 41 osób (54,7%) – nie. Następnym pytaniem było uzyskanie informacji, gdzie widzą swoją przyszłość po zakończeniu studiów. 50% odpowiedziało, że chce pracować w wyuczonym zawodzie, a 32,9% nie ma jeszcze sprecyzowanej swojej drogi zawodowej. Ciekawym

---

<sup>107</sup> J. Nowicka, M. Piotrowska, A. Walecka, *Rynek pracy a kompetencje studentów Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej*, w: *Aktualne problemy zarządzania zasobami ludzkimi*, pod red. J.P. Lenziona, A. Waleckiej, M. Szczepanika, Politechnika Łódzka, Łódź 2009, s. 216.

<sup>108</sup> W marcu 2009 r. zostały przeprowadzone badania ankietowe poświęcone przygotowaniu studentów Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej do „wyjścia na rynek pracy”. W badaniach wykorzystano technikę ankiety. Pytania kwestionariusza zawierały kafeterię dotyczącą głównie kompetencji studentów, jak i ich własnej oceny możliwości wejścia na rynek pracy.



było uzyskanie informacji, że 17,1% chce podjąć pracę w innym zawodzie niż wyuczony, jak również kilka wskazań dotyczyło założenia własnej działalności gospodarczej.

Respondenci na pytanie dotyczące przyczyn podjęcia pracy wskazywali w większości (58%) jako chęć zdobycia nowego doświadczenia, a następnie przyczyny finansowe (18%) jak również przeszkolenie stażowe (14%).

Jako dodatkowe czynności związane z doświadczeniem respondenci wskazywali w hierarchii ważności następujące aktywności:

- przynależność do Koła Naukowego;
- przynależność do innych organizacji studenckich;
- uczestnictwo w szkoleniach;
- „nic nierobienie”;
- inne (bez wskazania jakie);
- udział w studiach podyplomowych.

W innych badaniach<sup>109</sup> przeprowadzonych wśród studentów zadano pytanie dotyczące najbardziej pożądanego czynnika w pracy i uzyskano następujące odpowiedzi:

- przyjazna atmosfera – 17%;
- możliwość podnoszenia dodatkowych kwalifikacji – rozwój własnej osoby – 16%;
- wysokość wynagrodzenia – 16%;
- brak monotonii – 14%;
- rodzina – aby czas pracy pozwolił na spełnianie swoich domowych obowiązków – 13%;
- elastyczne godziny pracy – 11%;
- kariera – 11%;
- inna odpowiedź – 2%.

W badaniach przeprowadzonych wśród młodzieży bezrobotnej z wykształceniem średnim bądź wyższym<sup>110</sup> jako najważniejsze czynniki w przyszłej pracy zawodowej wskazali<sup>111</sup>:

- atmosfera wśród pracowników – 53,3%;
- równowaga między pracą zawodową a życiem osobistym – 48,6%;

<sup>109</sup> W. Klimczak, J.P. Lenzion, *Ścieżka kariery zawodowej studenta – szanse i zagrożenia*, w: *Aktualne problemy zarządzania zasobami ludzkimi*, pod red. J.P. Lenziona, A. Waleckiej, M. Szczepanika, Politechnika Łódzka, Łódź 2009, s. 263.

<sup>110</sup> D. Danilewicz, *Oczekiwania bezrobotnej młodzieży wobec przyszłej pracy*, w: *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, pod red. M. Juchnowicz, Oficyna Wolters Kluwer, Kraków 2009, s. 206.

<sup>111</sup> Respondenci mieli za zadanie uszeregować te wymienione czynniki od najważniejszego do najmniej istotnego. W grupie badanej było 26% osób uczących się bądź studiujących.

- wynagrodzenie – 45,8%;
- możliwość osobistego rozwoju – 42,1%;
- poczucie bezpieczeństwa – 36,4%;
- jasne kryteria oceny pracowników i jasne reguły awansu – 25,5%;
- jakość kontaktu z szefem – 22,4%;
- poziom firmy na rynku – 11,2%;
- dodatkowe wypłaty (premie, nagrody) – 8,4%;
- różne udogodnienia (samochód służbowy, telefon komórkowy itd.) – 6,5%.

W badaniach przeprowadzonych przez firmę Monster Polska<sup>112</sup> dotyczącym studentów na rynku pracy wynika, że „45% studentów w ubiegłe wakacje pracowało zarobkowo, 7% było na płatnym stażu, a 23% odbywało bezpłatne praktyki lub staż. Wśród osób, które podejmowały pracę w wakacje najpopularniejszym sposobem jej szukania okazały się polecenia znajomych, z których korzystała połowa ankietowanych. Drugie co do popularności były portale pracy (korzystało z nich 43% respondentów). Jedyne co siódmy ankietowany sięgał po pomoc biur pośrednictwa pracy, agencji rekrutacyjnych, bądź szukał ogłoszeń w gazetach. Jeszcze mniejszą popularnością cieszyły się uczelniane Biura Karier”. Powody podejmowania pracy w wakacje to 40% jako zarobkowa, a 60% jako zwiększenie swoich szans na rynku pracy.

Jak podkreśla **Artur Skiba, wiceprezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia**: „Warto zwrócić uwagę na fakt, że dla znakomitej większości studentów głównym motywem do podjęcia pracy wakacyjnej są względy finansowe. Tymczasem, kluczowym problemem powinno być rozważenie plusów i minusów w perspektywie krótko- i długofalowej. Świadome i odpowiedzialne planowanie swojej kariery to dla pracodawcy sygnał, że student poważnie myśli o swojej pracy, więc równie poważnie będzie do niej podchodził”<sup>113</sup>.

Z drugiej strony powołując się na wypowiedź **Moniki Ulatowskiej, ze Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia**: „Warto pamiętać, że choć praca studentów jest bardzo ceniona przez pracodawców, bo świadczy o aktywności kandydata do pracy, o jego otwartej postawie, umiejętności poruszania się po rynku pracy i w rozmaitych organizacjach, nie jest najważniejszym kryterium oceny do pracy na etacie. Dla pracodawców ważne są kompetencje, wartości, cechy osobowości, umiejętność logicznego myślenia”<sup>114</sup>.

<sup>112</sup> <http://poradnik-kariery.monsterpolska.pl/strategia-poszukiwania-pracy/tendencje-w-branzy/studenci-na-ryнку-pracy/article.aspx> [dostęp: 5.01.2013].

<sup>113</sup> Ibidem.

<sup>114</sup> Ibidem.

Raport Deloitte<sup>115</sup> obejmujący swym zasięgiem studentów i absolwentów z pięciu krajów: Czech, Słowacji, Polski, Litwy i Łotwy<sup>116</sup> przedstawia oczekiwania studentów wobec pracodawców jak również pokazuje, w jaki sposób studenci przygotowują się do wejścia na rynek pracy. Ciekawym zestawieniem jest informacja, jakich najważniejszych cech studenci/absolwenci szukają u pracodawców. Informacje te obrazuje tabela 2.5.

Tabela 2.5. Najważniejsze aspekty poszukiwania pracy przez studentów z badanych państw

Aspekty poszukiwania pracy	Region (%)	Polska (%)
Ciekawe, rozwijające projekty	44	46
Bogata oferta szkoleń	40	36
Dobra atmosfera w pracy	34	31
Prestiż pracodawcy	33	36
Praca z wysokiej klasy specjalistami	29	32
Wysokie wynagrodzenie	28	32
Równowaga między pracą a życiem prywatnym	26	25
Perspektywa szybkiego awansu	24	25
Międzynarodowe środowisko pracy	16	13
Poczucie bezpieczeństwa	9	8
Samodzielność w działaniu	8	9
Dobry pakiet socjalny	6	4

Źródło: *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Raport 2011, s. 12, [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/pl\\_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/pl_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf) [dostęp: 5.01.2013].

We wskazaniach studentów z najwyższą liczbą procentową na czterech pierwszych miejscach dominują elementy pozwalające na rozwój kompetencji

<sup>115</sup> *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Raport 2011, [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/pl\\_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/pl_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf) [dostęp: 5.01.2013].

<sup>116</sup> Badanie zostało przeprowadzone metodą wywiadu internetowego w dniach od 27 stycznia do 27 lutego 2011 roku. W badaniu wzięło udział łącznie 3618 studentów i absolwentów z pięciu krajów: Czech, Słowacji, Polski, Litwy i Łotwy. Do badania we wszystkich krajach zapraszano studentów, którzy zapisali się do baz rekrutacyjnych i byli zainteresowani informacjami rekrutacyjnymi. Informacje o ankiecie umieszczono również na stronach internetowych Deloitte oraz profilu firmy na Facebooku. Ze względu na podobny proces rekrutacji studentów do badania we wszystkich krajach i strukturę demograficzną próby uzyskane wyniki przeważono, aby wagi odpowiedzi grup z poszczególnych państw zapewniły proporcje odpowiadające wielkości badanej populacji w każdym z krajów.

poprzez szkolenia, udział w realizacji projektów czy pracę z wysokiej klasy specjalistami w roli mentorów.

Istotnym jest, w jaki sposób studenci próbują zdobyć doświadczenie zawodowe, aby już w momencie rekrutacji zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie. Poniżej, w tabeli 2.6 pokazane zostały formy zdobywania doświadczenia przez studentów/absolwentów w poszczególnych państwach.

Tabela 2.6. Odsetek badanych deklarujący zdobycie danej formy doświadczenia (kolor szary przedstawia największe wskazania przy danym rodzaju doświadczenia)

Rodzaj doświadczenia	Średnia dla regionu	Czechy	Słowacja	Polska	Litwa	Łotwa
Stypendium wyjazdowe (np. Erasmus)	21,5	26,8	23	20,4	17,0	28,5
Dodatkowe programy edukacyjne oferowane przez pracodawców (np. warsztaty, <i>case study</i> itp.)	49,8	34	28,0	58,9	24,0	25,1
Praca/praktyki w Polsce związane z kierunkiem studiów	63,4	39,7	31,0	75,5	24,4	52,8
Praca/praktyki w Polsce niezwiązane z kierunkiem studiów	37,3	36,5	37,3	39,4	24,6	23,0
Praca/praktyki za granicą związane z kierunkiem studiów	6,9	8,0	8,0	6,4	4,9	11,9
Praca/praktyki za granicą niezwiązane z kierunkiem studiów	11,9	10,2	14,6	12,7	7,7	5,1
Krótkie prace dorywcze lub sezonowe w Polsce	56,2	58,2	55,1	57,0	52,8	43,8
Krótkie prace dorywcze lub sezonowe za granicą	25,7	21,9	29,6	27,0	22,3	10,2
Wolontariat	31,5	25,4	23,0	33,2	37,9	24,7
Własna działalność gospodarcza	9,8	15,6	9,1	6,4	30,5	24,7
Studenckie koła naukowe	35,9	12,4	5,2	46,3	13,2	22,6
Samorząd	8,6	5,4	3,1	8,7	17,1	11,9
Organizacja studencka	24,2	17,9	16,0	28,3	8,1	12,8

Źródło: *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Raport 2011, s. 6, [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/pl\\_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Poland/Local%20Assets/Documents/Raporty,%20badania,%20rankingi/pl_PierwszeKrokiNaRynkuPracy2011.pdf) [dostęp: 5.01.2013].

Jak wynika z tych badań, w Polsce najwięcej osób próbuje swoich sił w życiu zawodowym poprzez realizację praktyk/pracy związanej z kierunkiem studiów, następnie bierze udział w dodatkowych programach oferowanych studentom oraz w pracy w kołach naukowych.

Średnia dla regionu przedstawia się w następującej kolejności: praktyk/pracy związanej z kierunkiem studiów, krótkie prace dorywcze bądź sezonowe, dodatkowe programy oferowane dla studentów.

Oczekiwania finansowe to również jeden z głównych elementów przemawiających za podjęciem pracy u danego pracodawcy. Jak wynika z przytaczanych powyżej badań, wynagrodzenie za pierwszą pracę w odniesieniu do średniego wynagrodzenia brutto przedstawia się następująco (tab. 2.7).

Tabela 2.7. Średnia wysokość wynagrodzenia brutto według badanych a oczekiwana przez nich wysokość wynagrodzenia za pierwszą pracę (40 godzin tygodniowo) w złotych<sup>117</sup>

Wynagrodzenie	Czechy	Słowacja	Polska	Litwa	Łotwa
Średnia wysokość wynagrodzenia brutto w opinii badanych studentów	3060	2899	2292	1756	2027
Oczekiwana wysokość wynagrodzenia brutto badanych studentów	3380	3387	2996	2076	2345

Źródło: *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*, Raport 2011, s. 13.

Aż 84% studentów uważa<sup>118</sup>, że działalność dodatkowa na studiach jest ważna dla przyszłego pracodawcy. Tabela 2.8 przedstawia, jaki rodzaj działalności posiadają studenci oraz które doświadczenie powinno być ważne dla przyszłego pracodawcy.

Odpowiedzi przedstawione w tabeli są w większości zbliżone do siebie co, jak twierdzą autorzy raportu, „świadczą o konsekwencji ankietowanych”, natomiast wartości rozbieżne w przypadku własnej działalności i praktyk zagranicznych „posiadają większy stopień trudności i zaangażowania”.

Jednak należy zauważyć, że jeżeli studenci zdecydują się na zdobywanie doświadczenia podczas studiów, jest to doświadczenie związane z planowanym w przyszłości zawodem czy stanowiskiem pracy.

<sup>117</sup> Ankietowani udzielali odpowiedzi wyrażonych w euro. Wszystkie kwoty zostały przeliczone po kursie średnim NBP z dnia 28.02.2011.

<sup>118</sup> <http://www.hrtrendy.pl/wp-content/uploads/downloads/2011/10/RAPORT-Studenci-vs-wyzwania-ryнку-pracy-2011.pdf> [dostęp: 5.01.2013].

Tabela 2.8. Rodzaje doświadczenia zdobyte przez studentów oraz hierarchia ważności tego doświadczenia dla pracodawców z punktu widzenia ankietowanych<sup>119</sup>

Doświadczenie	Jakiego rodzaju doświadczenie zawodowe posiadasz?	Które doświadczenie uważałbyś za ważne dla potencjalnego pracodawcy?
Działalność w organizacjach studenckich	36	41
Wolontariat (np. SIFE)	24	16
Praktyki związane z kierunkiem studiów firmie	64	81
Koła naukowe	37	29
Erasmus	11	17
Praktyki zagraniczne	7	45
Własna działalność	12	28
Konkursy biznesowe (np. <i>Global Management Challenge</i> )	32	36
Inne	19	3

Źródło: <http://www.hrtrendy.pl/wp-content/uploads/downloads/2011/10/RAPORT-Studenci-vs-wyzwania-ryнку-pracy-2011.pdf> [dostęp: 5.01.2013].

### 2.3. Badania studentów na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej UJ dotyczące postaw wobec pracy

W podrozdziale tym zostaną przedstawione wyniki badań dotyczące postaw studentów wobec pracy. W wypełnianiu kwestionariuszy ankiet wzięło udział 247 studentów studiów uzupełniających magisterskich w trybie stacjonarnym studiujących na Uniwersytecie Jagiellońskim w większości na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej. Specjalizacje, jakie prezentowali, to zarządzanie zasobami ludzkimi, psychologia w zarządzaniu, zarządzanie mediami, zarządzanie kulturą, zarządzanie własnością intelektualną, dietetyka. Wybór tak różnorodnych specjalności jest podyktowany lepszą oceną rynku pracy i możliwościami zarządzania własnym rozwojem zawodowym właśnie dla studentów w większości kierunku zarządzania.

Badania zostały przeprowadzone w styczniu 2012 roku na bazie kwestionariusza „Badania postaw studentów wobec pracy”, który został umieszczony

<sup>119</sup> Ankietę przeprowadzono od marca do maja 2011 r. wśród dokładnie 1000 respondentów, którzy wypełniali ją w internecie. Wszyscy ankietowani mają aktywny status studenta uczelni znajdującej na terenie RP, z czego większość to studenci studiów dziennych (89%).

w *Zarządzanie zasobami ludzkimi – tworzenie kapitału ludzkiego* w materiałach do ćwiczeń pod red. H. Króla i A. Ludwicyńskiego<sup>120</sup>. W arkuszu tym dodano kilka dodatkowych pytań. Badania nie są reprezentatywne, ale ich wyniki mogą być pomocne w planowaniu procesów personalnych w organizacji.

Problemy badawcze, jakie postawiono przed przystąpieniem do ankietyzacji, dotyczyły:

- znajomości rynku pracy przez studentów i możliwości poruszania się po nim,
- odwiecznego problemu: czy student „dzienny” powinien pracować czy nie?
- oczekiwań studentów wobec warunków pracy (finansowych i pozafinansowych) u przyszłych pracodawców,
- znajomości własnych kompetencji oraz kompetencji poszukiwanych przez pracodawców.

Następnie odpowiedzi respondentów zostały odpowiednio zestawione, a wyniki przedstawione są w dalszej części tego opracowania.

### 2.3.1. Wyniki badań

Wymogi rynku pracy i oczekiwania pracodawców wskazane wcześniej w pracy (J. Nowicka, M. Piotrowska, A. Walecka) podają „praktyczne przygotowanie do danej pracy” oraz „doświadczenie zawodowe zdobywane jeszcze w trakcie studiów”, a więc pracodawcy oczekują, aby studenci już podczas nauki próbowali zdobywać pierwsze szlify w pracy. Dlatego też jednym z problemów badawczych było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy studenci studiów dziennych powinni, twoim zdaniem, równoległe pracować? Strukturę odpowiedzi przedstawia tabela 2.9.

Tabela 2.9. Odpowiedzi respondentów na pytanie, czy studenci studiów dziennych powinni, twoim zdaniem, równoległe pracować?

Lp.	Czy studenci studiów dziennych powinni, twoim zdaniem, równoległe pracować?	Struktura odpowiedzi [%]
1.	Tak	51
2.	Nie	35
3.	Nie wiem	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Odpowiedzi w większości (51%) wskazują, że studenci studiów dziennych powinni równoległe pracować i studiować; 35% respondentów twierdzi, że po-

<sup>120</sup> *Zarządzanie zasobami ludzkimi – tworzenie kapitału ludzkiego organizacji – materiały do ćwiczeń*, H. Król, A. Ludwicyński (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 11.



winni tylko studiować, natomiast 14% jest niezdecydowanych. Tutaj udzielone odpowiedzi uwarunkowane są zapewne sytuacją finansową każdego studiującego, co wskazują następne wyniki odpowiedzi, gdzie 78% ankietowanych podejmowało pracę zarobkową (tab. 2.10).

Tabela 2.10. Czy podczas studiów podejmowałeś pracę zarobkową?

Lp.	Czy podczas studiów podejmowałeś pracę zarobkową?	Struktura odpowiedzi [%]
1.	Tak	78
2.	Nie	22

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Bardzo duże rozbieżności powstają również przy oczekiwaniach studentów wypełniających ankietę a możliwościami i faktyczną realizacją zadań, co wskazuje tabela 2.11.

Tabela 2.11. Struktura odpowiedzi dotycząca wykonywania pracy podczas studiów w dwóch wariantach A i B  
(Tutaj można było wybrać dowolną ilość odpowiedzi)

Lp.	Wyszczególnienie	Jaki rodzaj pracy chciałbyś wykonywać podczas studiów?		Jaki rodzaj pracy wykonywałeś/ wykonujesz podczas studiów?	
		Struktura odpowiedzi A	Struktura odpowiedzi A [%]	Struktura odpowiedzi B	Struktura odpowiedzi B [%]
1.	Fizyczną (sprzątanie, układanie towarów, pakowanie materiałów promocyjnych, itp.)	26	9	81	28
2.	Biurową (jako sekretarka, asystent, specjalista, itp.)	160	58	79	27
3.	Inną (jaką?) .....	57	21	66	23
4.	Nie chcę pracować	13	5	7	2
5.	Nie wiem	20	7	58	20
6.	Razem	276	100	291	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wyniki w tabeli przedstawiają duże rozbieżności między pracą, jaką chcieliby wykonywać studenci, a rzeczywistością jej realizacji. 58% ankietowanych widzi siebie bardziej w pracy biurowej na stanowiskach asystenckich, specjalistów, a tylko 27% taką pracę wykonuje. Natomiast najwyższy wskaźnik rzeczywiście realizowanej pracy to 28% wskazań na pracę niewymagającą specjalistycznego przygotowania.