

Marzena Świgoń  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski  
w Olsztynie

## POTENCJAŁ ZAWODOWY HISTORYKÓW W OPINII MAGISTRANTÓW UNIWERSYTETU WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO W OLSZTYNIE

### Wprowadzenie

Pojęcie potencjału zawodowego (ang. *employability*) oznacza zdolność jednostki do znalezienia i utrzymania zatrudnienia zgodnego z indywidualnymi kompetencjami. Potencjał zawodowy określany jest też potencjałem kariery, potencjałem zatrudnienia, a niekiedy tak zwaną „zatrudnialnością”. W świetle badań opisanych w literaturze przedmiotu z tego zakresu, a prowadzonych od kilku dziesięcioleci na gruncie między innymi nauk o organizacji i zarządzaniu, psychologii, socjologii, informatologii, na potencjał kariery jednostek wpływają różne czynniki, zarówno zależne od jednostki, jak i niezależne od niej. Są to na przykład: umiejętności, kompetencje, postawy, motywacje i zachowania, a także takie cechy jak wiek, płeć, stan zdrowia oraz inne czynniki, na które jednostka nie ma żadnego wpływu, na przykład sytuacja na rynku pracy<sup>1</sup>.

Świadomość różnorodności czynników wpływających na zatrudnialność jest obecnie bardzo potrzebna, bo o ile dawniej rozwój kariery pracowników zależał w dużej mierze od pracodawców, to dzisiaj mówi się już o konieczności zarządzania własnym indywidualnym potencjałem zawodowym (ang. *Personal Employability Management, PEM*)<sup>2</sup>. Zarzą-

---

<sup>1</sup> M. Clarke, *Understanding and managing employability in changing career contexts*, „Journal of European Industrial Training” 2008, vol. 32, no. 4, s. 258–284; M. Świgoń, *Potencjał kariery studentów kierunków i specjalności informatologicznych*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2014, vol. 66, nr 2, s. 79–90.

<sup>2</sup> E. Truch, *Managing personal knowledge: the key to tomorrow's employability*, „Journal of Change Management” 2001, vol. 2, no. 2, s. 102–105; M. Świgoń, *Indywidualne zarządzanie wiedzą jako wsparcie potencjału kariery*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2010, nr 1, s. 21–29; M. Świgoń, *Personal Knowledge Management (PKM) and Personal Employability Management*

dzanie potencjałem zawodowym przez jednostki polega na inwestowaniu we własny rozwój, na podnoszeniu swoich kwalifikacji, na ciągłym uczeniu się i dostosowywaniu do zmian na lokalnym i globalnym rynku pracy. W pewnym stopniu indywidualne zarządzanie potencjałem zawodowym dotyczy przewidywania trendów ekonomicznych, społecznych i technologicznych, które wpływają na rynek pracy i oczekiwania pracodawców względem pracowników. Przewidywanie trendów<sup>3</sup> jest z kolei powiązane z zarządzaniem wiedzą i informacją (ang. *Personal Knowledge and Information Management*, PKIM)<sup>4</sup>, czyli z zestawem umiejętności informacyjnych, na przykład analizą i selekcją informacji oraz wykorzystaniem w praktyce posiadanej wiedzy. Biegłość informacyjna (ang. *Information Literacy*, IL) jest niezbędna do pełnego uczestnictwa w kulturze i gospodarce XXI wieku. Niewątpliwie wybór kierunku studiów i uczelni, a więc dziedziny oraz miasta, z którymi jednostka wiąże się na kilka lat na początku swojej drogi zawodowej, to jedna z istotnych decyzji wpływających na samoocenę potencjału zawodowego.

Badania samooceny potencjału zawodowego studentów są prowadzone w różnych krajach na świecie<sup>5</sup>. Prezentowane w tym artykule wyniki ankietyzacji magistrantów historii na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie stanowią część szerszej zakrojonych badań autorki, tworzących cykl egzemplifikacji. W badaniach z tego cyklu<sup>6</sup>, którymi objęto inne grupy studentów polskich i zagranicznych, autorka wykorzystuje ten sam kwestionariusz. Umożliwi to w przyszłości porównania różnych grup respondentów pod względem różnych zmiennych.

---

(PEM) – concepts based on competences, [w:] *Proceedings of the 3<sup>rd</sup> European conference on Intellectual Capital. University of Nicosia, Cyprus, 18–19 April 2011*, ed. G. Turner, C. Minonne, Academic Publishing International Limited, UK 2011, s. 432–438.

<sup>3</sup> A. Kucner, M. Świgoń, R. Sierocki, R. Szulc, P. Wasyluk, *Analiza i kreowanie trendów. Projekt i badania*, Olsztyn 2015.

<sup>4</sup> M. Świgoń, *Zarządzanie wiedzą i informacją*, Olsztyn 2012, s. 191–329; M. Świgoń, *Personal Knowledge and Information Management – conception and exemplification*, „Journal of Information Science” 2013, vol. 39, no. 6, s. 832–845.

<sup>5</sup> Ostatnio między innymi w Kuwejcie, Słowenii, Grecji oraz Indonezji: A. Al-Mutairi, K. Naser, M. Saeid, *Employability Factors of Business Graduates in Kuwait: Evidence from An Emerging Country*, *International Journal of Business and Management*” vol. 9, 2014, s. 49–61; D. Farčnik, P. Domadenik, *Has the Bologna reform enhanced the employability of graduates? Early evidence from Slovenia*, „International Journal of Manpower” 2012, vol. 33, no. 1, s. 51–75; A. Panagiotakopoulos, *Employability skills development in Greek higher education institutions (HEIs): Implications for policy makers*, „Higher Education, Skills and Work-based Learning” 2012 (2), no. 2, s. 141–150; N. Qomariyah, T. Savitri, T. Hadiano, M. Claramita, *Formulating Employability Skills for Graduates of Public Health Study Program*, „International Journal of Evaluation and Research in Education” 2016, vol. 5, no. 1, s. 22–31.

<sup>6</sup> M. Świgoń, *Potencjał kariery studentów...*, op. cit., s. 79–90; M. Świgoń, *Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych. Wyniki badań z przelomu 2010 i 2011 roku*, „Zagadnienia Informacji Naukowej” 2014, t. 54, nr 2, s. 135–148. M. Świgoń, *Self-perceived employability of students of international relations of UWM in Poland*, [w:] *International Science Index WASET* [2016, November, w druku]; M. Świgoń, *Potencjał zawodowy – samoocena magistrantów ekonomii UWM w Olsztynie*, „PTINT” [2015/2016, w druku].

Trzeba też dodać, że prezentowane tu wyniki są istotnym uzupełnieniem raportów generowanych w Ogólnopolskim Systemie Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych. Raporty te niekiedy nie mogą być w ogóle wygenerowane z powodu niewystarczających danych liczbowych, tak jak to ma miejsce w przypadku własnie opisywanej w tym artykule grupy respondentów. W systemie są na razie dane dotyczące tylko trzech absolwentów z roku 2014<sup>7</sup>, czyli pierwszego z trzech roczników objętych badaniami autorki. Ponadto badania postrzegania własnego potencjału zawodowego są jednak czymś zupełnie innym niż badania losów absolwentów. W przyszłości, gdy pojawią się dane o kolejnych rocznikach absolwentów, będą możliwe dalsze ciekawe porównania, na przykład zestawienie prognoz osób jeszcze studiujących z ich faktycznymi losami zawodowymi już po skończeniu studiów.

### Założenia metodologiczne

W badaniach samooceny potencjału zawodowego studentów wykorzystano specjalny kwestionariusz, który opracowano na podstawie brytyjskiego wzoru<sup>8</sup> oraz wyników własnych autorskich badań nad indywidualnym zarządzaniem wiedzą i informacją przez studentów<sup>9</sup>. Najogólniej mówiąc, brytyjska skala samooceny zatrudnialności została uzupełniona trzema stwierdzeniami. Jedno dotyczyło oceny własnych szans na zagranicznych rynkach pracy, a dwa pozostałe wiązały się z umiejętnościami zarządzania wiedzą i informacją. Warto podkreślić, że założenie o pozytywnym wpływie indywidualnego zarządzania wiedzą i informacją na samoocenę potencjału zawodowego zostało potwierdzone w badaniach empirycznych przeprowadzonych w ogólnopolskiej grupie studentów kierunków informatycznych. Stwierdzono wówczas wysoką korelację (0,99) pomiędzy postrzeganiem przez ankietowanych własnych umiejętności związanych z indywidualnym zarządzaniem wiedzą i informacją a samooceną potencjału zatrudnienia<sup>10</sup>.

Polska skala samooceny potencjału zawodowego studentów jest odzwierciedleniem modelu przedstawionego na rysunku 1. Model ten obejmuje dziewięć następujących komponentów: (1) zaangażowanie w studia i osiągnane wyniki; (2) postrzeganie marki uniwersytetu; (3) opinia o uniwersytecie odnośnie studiowanej dziedziny; (4) status, jakim cieszy się dana dziedzina; (5) popyt na specjalistów z tej dziedziny; (6) postrzeganie aktualnej sy-

---

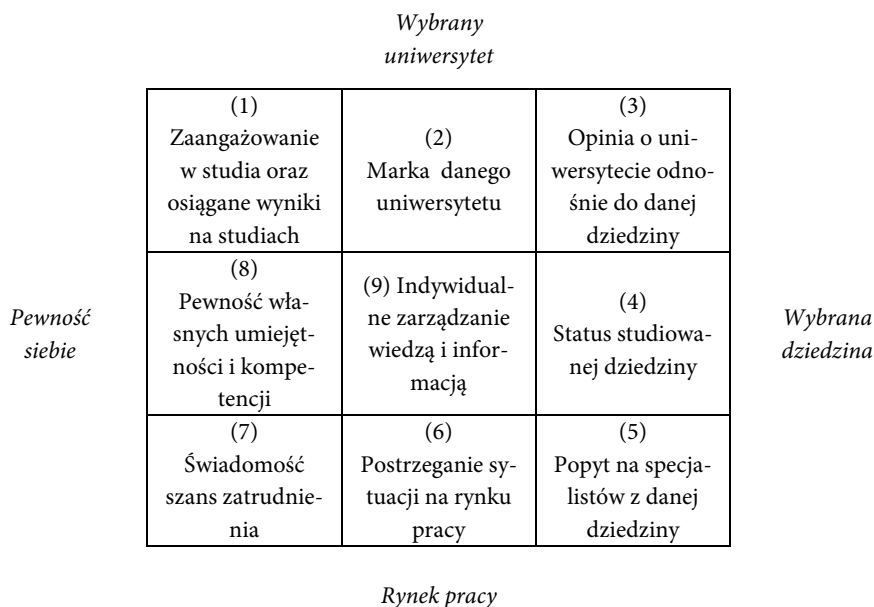
<sup>7</sup> Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. <http://absolwenci.nauka.gov.pl/> [12.12.2016]; w odniesieniu do kierunku historii na UWM w Olsztynie raport zawiera dane tylko o trzech absolwentach: *Ekonomiczne aspekty losów absolwentów. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. Wydział Humanistyczny. Historia, studia stacjonarne i niestacjonarne, drugiego stopnia*, [http://absolwenci.nauka.gov.pl/reports/UWMO\\_7150.pdf](http://absolwenci.nauka.gov.pl/reports/UWMO_7150.pdf) [12.12.2016].

<sup>8</sup> A. Rothwell, I. Hervert, F. Rothwell, *Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students*, „Journal of Vocational Behavior” 2008, vol. 73, s. 1–12; A. Rothwell, S. Jewell, M. Hardie, *Self-perceived employability: investigating the responses of post-graduate students*, „Journal of Vocational Behavior” 2009, vol. 75, s. 152–161.

<sup>9</sup> M. Świgoń, *Zarządzanie wiedzą i informacją*, op. cit., s. 273–329.

<sup>10</sup> M. Świgoń, *Potencjał kariery studentów...*, op. cit., s. 79–90.

tuacji na rynku pracy; (7) postrzeganie własnych możliwości zatrudnienia; (8) postrzeganie swoich umiejętności i kompetencji. Samoocena indywidualnego zarządzania wiedzą i informacją, stanowiąca ostatni (9) komponent modelu, znajduje 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 studentów.



### Rysunek 1. Model samooceny potencjału zawodowego studentów

*Źródło:* powyższy rysunek jest uaktualnioną wersją źródłowego schematu autorki, opublikowanego w: M. Świgoń, *Potencjał kariery studentów...*, op. cit., s. 84.

Kwestionariusz ankiety zawierał łącznie 19 stwierdzeń odpowiadających omówionym wyżej i przedstawionym na rysunku elementom modelu samooceny potencjału zawodowego studentów. Wszystkie stwierdzenia zacytowano w tabelach w dalszej części, czyli raporcie z badań. Zadaniem respondentów było ustosunkowanie się do owych stwierdzeń poprzez wybór jednej z odpowiedzi w skali Likerta od 1 do 5, gdzie odpowiedź „1” oznaczała zdecydowaną zgodę, a odpowiedź „5” – zdecydowany brak zgody.

Grupa respondentów składała się z 84 studentów historii stacjonarnych uzupełniających studiów magisterskich. W grupie nieco więcej było mężczyzn (49) niż kobiet (35). Trzeba dodać, że ankiety do badań zbierane były w latach 2014–2016 w ramach zajęć z zarządzania zasobami ludzkimi, prowadzonymi przez autorkę na Wydziale Humanistycznym UWM w Olsztynie.

Do opracowania uzyskanych wyników wykorzystano metody statystyczne (STATISTICA 12), w tym metody statystyki opisowej i indukcyjnej. Użyto mierników statystyki opisowej, to znaczy odsetek obrazujących wielkość grupy respondentów wybierają-

cych daną odpowiedź, a także średnich arytmetycznych obrazujących stopień zgody z danym stwierdzeniem. Do porównania rozkładów odpowiedzi w grupie kobiet i mężczyzn zastosowano test chi-kwadrat. Przyjęto hipotezę o braku różnic w odpowiedziach pomiędzy tymi dwoma grupami przy ustalonym poziomie istotności  $p < 0,05$ . Wyniki przedstawiono w kilkunastu tabelach. Ponadto podjęto próbę określenia ogólnego poziomu samooceny respondentów wyrażonej średnią arytmetyczną (w odniesieniu zarówno do pojedynczych czynników, jak i do wszystkich łącznie); przyjęto następujące przedziały punktowe: samoocena bardzo niska: 1,00–2,21; niska: 2,22–2,65; przeciętna: 2,66–3,54; wysoka: 3,55–3,98; bardzo wysoka: 3,99–5,00.

### Raport z badań

Pierwszym z dziewięciu komponentów modelu samooceny studentów w zakresie tak zwanej zatrudnialności są wyniki w nauce oraz zaangażowanie w studia. W przypadku obu stwierdzeń odzwierciedlających te kwestie odnotowano największy odsetek zgody w porównaniu do wszystkich 19 stwierdzeń w kwestionariuszu. Ponad 80% ankietowanych magistrantów historii mogło poszczycić się wysokimi ocenami (tabela 1), a 75% przyznało, że studiowanie jest dla nich priorytetem na obecnym etapie życia (tabela 2). Tylko około 8% nie zgodziło się z tymi stwierdzeniami, częściej byli to mężczyźni niż kobiety, chociaż nie były to różnice istotne statystycznie.

**Tabela 1. Wyniki osiągnięte na studiach przez magistrantów historii**

1a. Osiągam wysokie wyniki na studiach.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	3	6,12	0	0	3	3,57
2 – nie zgadzam się	4	8,16	0	0	4	4,76
3 – nie wiem	6	12,24	2	5,71	8	9,52
4 – zgadzam się	24	48,98	19	54,29	43	51,19
5 – zdecydowanie zgadzam się	12	24,49	14	40,00	26	30,95
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 7,61; $p = 0,106$						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 2. Studia jako wartość priorytetowa w opinii magistrantów historii**

1b. Moje studia są dla mnie wartością priorytetową.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	3	6,12	0	0	3	3,57
2 – nie zgadzam się	2	4,08	2	5,71	4	4,76
3 – nie wiem	9	18,37	5	14,29	14	16,67
4 – zgadzam się	25	51,02	18	51,43	43	51,19
5 – zdecydowanie zgadzam się	10	20,41	10	28,57	20	23,81
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 3,03; $p = 0,552$						

Źródło: opracowanie własne.

Drugi komponent związany jest z postrzeganiem przez pracodawców Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego. Stwierdzenie o chętnym zatrudnianiu absolwentów UWM nie spotkało się z dużą aprobatą respondentów, ponieważ nikt nie zaznaczył zdecydowanej zgody (odpowiedzi „5”), ponad połowa nie była w ogóle zorientowana w tym temacie, a 40% nie poparło tego stwierdzenia (tabela 3). Zbliżony rozkład odpowiedzi uzyskano przy stwierdzeniu, że marka uniwersytetu jest atutem na rynku pracy. 8% badanych zgodziło się z tym, ponad połowa była odmiennego zdania, a spora grupa, bo 40%, nie była zorientowana, jak postrzegany jest UWM przez pracodawców (tabela 4). Grupa niezorientowanych była większa wśród kobiet niż mężczyzn, ale znowu różnice te nie były zbyt istotne statystycznie.

**Tabela 3. Zatrudnianie absolwentów UWM w Olsztynie**

2a. Pracodawcy chętnie zatrudniają absolwentów mojego uniwersytetu.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	l	%	l	%	l	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	10	20,41	4	11,43	14	16,67
2 – nie zgadzam się	12	24,49	8	22,86	20	23,81
3 – nie wiem	24	48,98	22	62,86	46	54,76
4 – zgadzam się	3	6,12	1	2,86	4	4,76
5 – zdecydowanie zgadzam się	0	0	0	0	0	0
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 2,18; p = 0,534						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 4. Marka uniwersytetu atutem na rynku pracy**

2b. Marka mojego uniwersytetu jest moim atutem na rynku pracy.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	l	%	l	%	l	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	6	12,24	5	14,29	11	13,10
2 – nie zgadzam się	20	40,82	13	37,14	33	39,29
3 – nie wiem	18	36,73	15	42,86	33	39,29
4 – zgadzam się	4	8,16	1	2,86	5	5,95
5 – zdecydowanie zgadzam się	1	2,04	1	2,86	2	2,38
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 1,35; p = 0,852						

Źródło: opracowanie własne.

Trzeci komponent to reputacja uczelni odnośnie do danej dyscypliny. Grupa osób niemających zdania na ten temat czy też niezorientowanych w temacie była największa. Ponad połowa pytanych nie wiedziała, czy pracodawcy związani z dziedziną historii chętnie zatrudniają absolwentów UWM (tabela 5), mniej było osób przekonanych o tym (8%) niż osób niezgadzających się (39%). 42% nie wiedziało, czy UWM cieszy się dobrą reputacją w dziedzinie historii (tabela 6), grupa niezgadzających się była większa (43%) niż zgadzających się (12%).

**Tabela 5. Zatrudnianie historyków UWM w Olsztynie**

3a. Pracodawcy związani z dziedziną, którą studiuję, szczególnie chętnie zatrudniają absolwentów właśnie mojego uniwersytetu.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	9	18,37	1	2,86	10	11,90
2 – nie zgadzam się	14	28,57	9	25,71	23	27,38
3 – nie wiem	22	44,90	22	62,86	44	52,38
4 – zgadzam się	2	4,08	3	8,57	5	5,95
5 – zdecydowanie zgadzam się	2	4,08	0	0	2	2,38
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 7,56; p = 0,108						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 6. Reputacja UWM w Olsztynie w dyscyplinie historii**

3b. Mój uniwersytet cieszy się wspaniałą reputacją w dziedzinie, którą studiuję.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	6	12,24	1	2,86	7	8,33
2 – nie zgadzam się	19	38,78	11	31,43	30	35,71
3 – nie wiem	18	36,73	18	51,43	36	42,86
4 – zgadzam się	5	10,20	5	14,29	10	11,90
5 – zdecydowanie zgadzam się	1	2,04	0	0	1	1,19
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 4,49; p = 0,342						

Źródło: opracowanie własne.

Czwartym elementem modelu zatrudnialności studentów jest popularność danego kierunku studiów. Liczba kandydatów na jedno miejsce na historię jest raczej niewielka i zdecydowana większość respondentów była dobrze zorientowana w tej kwestii (ponad 75%). Odnotować należy fakt, że 15% było przeciwnego zdania (tabela 7), tylko trudno powiedzieć, co wpłynęło na ich opinię – być może przekonanie, że niewielka liczba absolwentów historii jest po prostu wystarczająca w odniesieniu do potrzeb na rynku pracy. Konstrukcja kwestionariusza nie pozwalała jednak na pogłębioną analizę. Co trzeciemu magistrantowi historii trudno było stwierdzić, czy studiowany kierunek wiąże się z wysokim statusem społecznym, czy też nie (tabela 8). Z takim stwierdzeniem nie zgodziło się prawie 45% ankietowanych, natomiast zgodę zaznaczyło 21%. W rozkładach odpowiedzi w grupie mężczyzn i kobiet nie zauważono większych różnic.

**Tabela 7. Liczba kandydatów na historię**

4a. Liczba kandydatów na jedno miejsce na moim kierunku jest duża.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	27	55,10	20	57,14	47	55,95
2 – nie zgadzam się	10	20,41	7	20,00	17	20,24
3 – nie wiem	5	10,20	2	5,71	7	8,33
4 – zgadzam się	3	6,12	4	11,43	7	8,33
5 – zdecydowanie zgadzam się	4	8,16	2	5,71	6	7,14
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 1,37; p = 0,849						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 8. Status społeczny kierunku studiów historia**

4b. Wybrany przeze mnie kierunek wiąże się z wysokim statusem społecznym.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	10	20,41	3	8,57	13	15,48
2 – nie zgadzam się	15	30,61	10	28,57	25	29,76
3 – nie wiem	15	30,61	13	37,14	28	33,33
4 – zgadzam się	7	14,29	8	22,86	15	17,86
5 – zdecydowanie zgadzam się	2	4,08	1	2,86	3	3,57
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 3,06; p = 0,547						

Źródło: opracowanie własne.

Wartość dyplomu ukończenia danego kierunku studiów to kolejny komponent modelu potencjału zawodowego. Stwierdzenie, że absolwenci historii są bardzo poszukiwani na rynku pracy (tabela 9), nie spotkało się ze zbyt dużą aprobatą respondentów (niespełna 5% zgadzających się). 73% było odmiennego zdania, a 21% nie miało zdania w tej sprawie. Podobny rozkład odpowiedzi odnotowano w odniesieniu do stwierdzenia o dyplomie magistra historii jako przepustce do kariery. Ponownie 21% respondentów nie miało zdania, 10% zgadzało się, a 68% nie potwierdziło tego stwierdzenia (tabela 10).



**Tabela 9. Popyt na absolwentów historii**

5a. Osoby wykonujące zawód, do którego się przygotowuję, są bardzo poszukiwane na rynku pracy.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	11	22,45	8	22,86	19	22,62
2 – nie zgadzam się	24	48,98	19	54,29	43	51,19
3 – nie wiem	11	22,45	7	20,00	18	21,43
4 – zgadzam się	2	4,08	1	2,86	3	3,57
5 – zdecydowanie zgadzam się	1	2,04	0	0	1	1,19
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 0,97; p = 0,914						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 10. Dyplom magistra historii przepustką do kariery**

5b. Dyplom mojego kierunku studiów uważa się za drogę do takiej kariery, która jest ogólnie postrzegana jako bardzo pożądana.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	6	12,24	6	17,14	12	14,29
2 – nie zgadzam się	26	53,06	19	54,29	45	53,57
3 – nie wiem	10	20,41	8	22,86	18	21,43
4 – zgadzam się	6	12,24	2	5,71	8	9,52
5 – zdecydowanie zgadzam się	1	2,04	0	0	1	1,19
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 2,03; p = 0,729						

Źródło: opracowanie własne.

Szóstym elementem zatrudnialności studentów jest sytuacja na danym rynku pracy w kontekście popytu na osoby z wyższym wykształceniem oraz pod względem liczby ofert pracy w danym regionie, bez względu na rodzaj wykształcenia. 64% badanych nie zgodziło się, że obecnie mamy do czynienia z dużym zapotrzebowaniem na pracowników z wyższym wykształceniem (tabela 11), 20% nie miało zdania, a 15% uważało, że taki popyt istnieje. Jeżeli chodzi o liczbę ofert pracy w danym regionie, to grupa niezorientowanych była stosunkowo niewielka (11%), przynajmniej w stosunku do innych stwierdzeń w omawianym kwestionariuszu. 14% uważało, że ofert pracy jest sporo, natomiast przeciwnego zdania było 74% magistrantów (tabela 12).

**Tabela 11. Popyt na pracowników z wyższym wykształceniem**

6a. Dzisiaj jest duże zapotrzebowanie na ludzi po studiach.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	13	26,53	7	20,00	20	23,81
2 – nie zgadzam się	20	40,92	14	40,00	34	40,48
3 – nie wiem	8	16,33	9	25,71	17	20,24
4 – zgadzam się	4	8,16	5	14,29	9	10,71
5 – zdecydowanie zgadzam się	4	8,16	0	0	4	4,76
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 4,82; p = 0,305						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 12. Oferty pracy w wymarzonym regionie**

6b. Jest dużo ofert pracy w regionie, w którym chciał(a)bym pracować.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	14	28,57	15	42,86	29	34,52
2 – nie zgadzam się	22	44,90	11	31,43	33	39,29
3 – nie wiem	6	12,24	4	11,43	10	11,90
4 – zgadzam się	5	10,20	4	11,43	9	10,71
5 – zdecydowanie zgadzam się	2	4,08	1	2,86	3	3,57
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 2,27; p = 0,685						

Źródło: opracowanie własne.

Następnym komponentem modelu samooceny zatrudnialności jest popyt na osoby z danym rodzajem wykształcenia i kwalifikacji. Stwierdzenie o łatwym znajdowaniu ofert w wybranej dziedzinie nie spotkało się z aprobatą magistrantów historii: aż 77% zaznaczyło negatywne odpowiedzi (tabela 13). 6% uważało, że takie oferty są, a 16% nie wiedziało, co odpowiedzieć. Trzeba dodać, że zaobserwowano tu istotne statystycznie różnice w grupie kobiet i mężczyzn ( $p = 0,021$ ), objawiające się przede wszystkim tym, że grupa niezgadających się z omawianym stwierdzeniem była dużo wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn, a grupa niezdecydowanych była znacząco większa wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Innymi słowy, w kwestii łatwego znajdowania ofert pracy przez historyków kobiety były większymi pesymistkami, a może realistkami? W odniesieniu do dużego popytu na kwalifikacje historyków (tabela 14) grupa osób zgadzających się była tylko nieco większa (35%) od niezgadających się (32%). Co trzeci respondent przyznał, że nie miał wiedzy w tym zakresie. Odpowiedzi rozłożyły się tu zatem po równo.

**Tabela 13. Oferty pracy dla historyków**

7a. Dostyc łatwo moge znalezc oferty pracy w wybranej przeze mnie dziedzinie.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	18	36,73	14	40,00	32	38,10
2 – nie zgadzam się	14	28,57	19	54,29	33	39,29
3 – nie wiem	13	26,53	1	2,86	14	16,67
4 – zgadzam się	3	6,12	1	2,86	4	4,76
5 – zdecydowanie zgadzam się	1	2,04	0	0	1	1,19
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 11,53; p = 0,021						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 14. Popyt na kompetencje historyków**

7b. Umiejętności i zdolności, które mam, są tym, czego szukają pracodawcy.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	5	10,20	2	5,71	7	8,33
2 – nie zgadzam się	12	24,49	9	25,71	21	25,00
3 – nie wiem	15	30,61	11	31,43	26	30,95
4 – zgadzam się	12	24,49	12	34,29	24	28,57
5 – zdecydowanie zgadzam się	5	10,20	1	2,86	6	7,14
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 2,73; p = 0,602						

Źródło: opracowanie własne.

Kolejny komponent samooceny potencjału zawodowego dotyczy oceny swoich szans na rynku pracy w przyszłości. Odnośnie pewności swojego sukcesu na różnych etapach rekrutacji zawodowej (tabela 15) grupa osób zgadzających się była ponad dwukrotnie większa (48%) od grupy niezgadających się (18%). Co trzeci pytany nie miał zdania. Natomiast stwierdzenie o możliwości zdobycia każdej pracy, o ile tylko będzie dbało się o rozwój własnych umiejętności i nabywanie doświadczenia (tabela 16), wywoływało częściej reakcje „zgadzam się” (59%) niż „nie zgadzam się” (20%). Do tego komponentu zaliczyć można także ostatnie stwierdzenie o szansach na znalezienie zatrudnienia za granicą (tabela 17). Co trzeci student nie miał jednak wiedzy w tym zakresie, a więcej osób (39%) oceniało swoje szanse negatywnie niż pozytywnie (23%).

**Tabela 15. Pewność siebie magistrantów historii w kontekście rekrutacji**

8a. Jestem pewny swojego sukcesu na rozmowach kwalifikacyjnych i różnych etapach rekrutacji.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	1	2,04	1	2,86	2	2,38
2 – nie zgadzam się	8	16,33	5	14,29	13	15,48
3 – nie wiem	16	32,65	12	34,29	28	33,33
4 – zgadzam się	16	32,65	15	42,86	31	36,90
5 – zdecydowanie zgadzam się	8	16,33	2	5,71	10	11,90
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 2,63; p = 0,620						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 16. Przewidywania zawodowe przyszłych historyków**

8b. Uważam, że mógłbym dostać każdą pracę, o ile moje umiejętności i doświadczenie będą odpowiednie.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	1	2,04	1	2,86	2	2,38
2 – nie zgadzam się	9	18,37	6	17,14	15	17,86
3 – nie wiem	7	14,29	10	28,57	17	20,24
4 – zgadzam się	22	44,90	15	42,86	37	44,05
5 – zdecydowanie zgadzam się	10	20,41	3	8,57	13	15,48
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 4,00; p = 0,405						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 17. Szanse historyków na znalezienie pracy za granicą**

10. Uważam, że mam duże szanse znalezienia zatrudnienia – odpowiadającego moim kwalifikacjom i oczekiwaniom – za granicą.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	9	18,37	5	14,29	14	16,67
2 – nie zgadzam się	13	26,53	6	17,14	19	22,62
3 – nie wiem	14	28,57	17	48,57	31	36,90
4 – zgadzam się	9	18,37	6	17,14	15	17,86
5 – zdecydowanie zgadzam się	4	8,16	1	2,86	5	5,95
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 4,19; p = 0,380						

Źródło: opracowanie własne.

Ostatnim, dziewiątym komponentem samooceny zatrudnialności była ocena umiejętności i przygotowania do zarządzania informacją i wiedzą, czyli poszukiwania, ocenia-

nia oraz prezentowania informacji i wiedzy. 59% magistrantów historii było przekonanych, że takie umiejętności są niezbędne przy poszukiwaniu pracy (tabela 18), a nie zgodziło się z tym zaledwie 10%, przy czym nikt nie zaznaczył zdecydowanej niezgody (odpowiedzi „1”). Mniejsza grupa – 42% – zgodziła się ze stwierdzeniem, że na swoich studiach była dobrze przygotowywana do zarządzania informacją i wiedzą, co trzeci student nie miał zdania, a niepokojące jest to, że 23% nie miało poczucia, by otrzymało dobre przygotowanie w tym zakresie (tabela 19).

**Tabela 18. Umiejętności zarządzania informacją i wiedzą a zdobywanie pracy przez absolwentów historii**

9a. Uważam, że odpowiednie zarządzanie przez studentów wiedzą, to jest poszukiwanie, ocenianie, prezentowanie (informacji i pomysłów) itp., znacząco ułatwia poszukiwanie pracy i zdobywanie zatrudnienia.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	0	0	0	0	0	0
2 – nie zgadzam się	7	14,29	2	5,71	9	10,71
3 – nie wiem	15	30,61	10	28,57	25	29,76
4 – zgadzam się	19	38,78	18	51,43	37	44,05
5 – zdecydowanie zgadzam się	8	16,33	5	14,29	13	15,48
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 2,22; p = 0,526						

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 19. Przygotowanie do zarządzania informacją i wiedzą na kierunku historia**

9b. Na moich studiach jestem dobrze przygotowywany do zarządzania (poszukiwania, oceniania, prezentowania itp.) informacją i wiedzą.	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	1	%	1	%	1	%
1 – zdecydowanie nie zgadzam się	4	8,16	2	5,71	6	7,14
2 – nie zgadzam się	7	14,29	7	20,00	14	16,67
3 – nie wiem	16	32,65	12	34,29	28	33,33
4 – zgadzam się	15	30,61	12	34,29	27	32,14
5 – zdecydowanie zgadzam się	7	14,29	2	5,71	9	10,71
Razem	49	100	35	100	84	100
Chi-kwadrat = 2,07; p = 0,722						

Źródło: opracowanie własne.

Ciekawe wnioski można wyciągnąć z analizy średnich odpowiedzi przy poszczególnych stwierdzeniach (tabela 20). Zdecydowana większość z nich została oceniona nisko

lub bardzo nisko. W sumie tylko trzy stwierdzenia otrzymały wysokie średnie oceny, w tym jedno bardzo wysoką. Dotyczyły one zaangażowania studentów w studia, czyli uznawania ich za wartość priorytetową, oraz osiągania wysokich wyników. Najwyższa samoocena związana była właśnie z wysokimi ocenami. Ponadto wysoko oceniono wartość umiejętności zarządzania wiedzą i informacją w kontekście poszukiwania pracy. Dobrze oceniono też związek zatrudnialności oraz dysponowania odpowiednimi umiejętnościami i doświadczeniem. Badani magistranci historii byli też względnie pewni siebie na rozmowach kwalifikacyjnych. Niestety pozostałe stwierdzenia, związane nie tyle z ich osobą, ile z uniwersytem, kierunkiem studiów, a przede wszystkim oczekiwaniami pracodawców oraz ofertami pracy, zostały ocenione nisko lub bardzo nisko. Innymi słowy – na potencjał zawodowy magistrantów historii wpływały przede wszystkim ich indywidualne postawy, a wartość tego potencjału znacząco obniżały czynniki zewnętrzne, w dużej mierze niezależne od jednostki.

**Tabela 20. Średnie oceny wszystkich komponentów potencjału zawodowego magistrantów historii**

Lp.	Stwierdzenie z kwestionariusza ankiety	M
1a	Osiągam wysokie wyniki na studiach.	4,01
1b	Moje studia są dla mnie wartością priorytetową.	3,86
2a	Pracodawcy chętnie zatrudniają absolwentów mojego uniwersytetu.	2,47
2b	Marka mojego uniwersytetu jest moim atutem na rynku pracy.	2,45
3a	Pracodawcy związani z dziedziną, którą studiuje, szczególnie chętnie zatrudniają absolwentów właśnie mojego uniwersytetu.	2,59
3b	Mój uniwersytet cieszy się wspaniałą reputacją w dziedzinie, którą studiuje.	2,61
4a	Liczba kandydatów na jedno miejsce na moim kierunku jest duża.	1,90
4b	Wybrany przeze mnie kierunek wiąże się z wysokim statusem społecznym.	2,64
5a	Osoby wykonujące zawód, do którego się przygotowuję, są bardzo poszukiwane na rynku pracy.	2,09
5b	Dyplom mojego kierunku studiów uważa się za drogę do takiej kariery, która jest ogólnie postrzegana jako bardzo pożądana.	2,29
6a	Dzisiaj jest duże zapotrzebowanie na ludzi po studiach.	2,32
6b	Jest dużo ofert pracy w regionie, w którym chciał(a)bym pracować.	2,09
7a	Dosyć łatwo mogę znaleźć oferty pracy w wybranej przeze mnie dziedzinie.	1,91
7b	Umiejętności i zdolności, które mam, są tym, czego szukają pracodawcy.	3,01
8a	Jestem pewny swojego sukcesu na rozmowach kwalifikacyjnych i różnych etapach rekrutacji.	3,40
8b	Uważam, że mógłbym dostać każdą pracę, o ile moje umiejętności i doświadczenie będą odpowiednie.	3,52
9a	Uważam, że odpowiednie zarządzanie przez studentów wiedzą, to jest poszukiwanie, ocenianie, prezentowanie (informacji i pomysłów) itp., znacząco ułatwia poszukiwanie pracy i zdobywanie zatrudnienia.	3,64
9b	Na moich studiach jestem dobrze przygotowywany do zarządzania (poszukiwania, oceniania, prezentowania itp.) informacją i wiedzą.	3,22
10	Uważam, że mam duże szanse znalezienia zatrudnienia – odpowiadającego moim kwalifikacjom i oczekiwaniom – za granicą.	2,73
	Ogółem	2,78

Źródło: opracowanie własne.

## Zakończenie

Potencjał zawodowy jest zjawiskiem bardzo złożonym, na które wpływa wiele czynników o charakterze zarówno indywidualnym, jak i środowiskowym. Przeprowadzone przez autorkę badania w różnych grupach studentów, w tym badania opisane w niniejszym artykule, dowodzą, że studenci nauk humanistycznych mają dosyć wysoki poziom samooceny własnej zatrudnialności w zakresie czynników indywidualnych, czyli zależnych od nich samych.

Na ogólną na raczej przeciętną samoocenę, która w przypadku ankietowanych magistrantów historii wyniosła 2,78 (w skali 1–5), negatywnie wpłynęły czynniki niezależne od studentów. Są one związane z sytuacją na aktualnym rynku pracy, a ściślej z małą liczbą ofert pracy dla historyków, jak też z małą liczbą ofert pracy w ogóle w regionie, z którym ankietowani wiązali swoją przyszłość.

Warto podkreślić, że w opisanych tu badaniach mieliśmy do czynienia z osobami, które przykładały się do swoich studiów i wierzyły w ich sens, na co wskazywały odpowiedzi dotyczące traktowania studiów jako wartości priorytetowej. Ponadto były to osoby, które wierzyły w swoje powodzenie na rozmowach kwalifikacyjnych, wysoko oceniały własne kwalifikacje i umiejętności. A jednak towarzyszyło im jednocześnie przekonanie, że dyplom ukończenia studiów wyższych nie będzie miał większego znaczenia, dlatego że nie ma obecnie wielkiego zapotrzebowania na pracowników z wyższym wykształceniem. Nie dotyczyło to tylko kierunku studiów, który wybrali respondenci. Trzeba też zwrócić uwagę, że w świetle opisanych badań wybór kierunku studiów oraz uczelni (czyli dwie z czterech uwzględnionych w modelu płaszczyzn) nie były najmocniejszymi składowymi opisywanego zjawiska w tej grupie respondentów; podobnie rynek pracy (trzecia płaszczyzna). Zdecydowanie najmocniejszym komponentem była samoocena własnych umiejętności (w modelu na rys. 1 określona jako pewność siebie).

Reasumując, można powiedzieć, że pragnienie samodoskonalenia i zdobywania wiedzy w pokoleniu obecnych magistrantów różnych kierunków humanistycznych jest silniejsze od zmieniających się trendów na rynku pracy. Studenci podejmują trud kilku lat nauki pomimo trudności, które czyhają na nich po skończeniu studiów. Etos edukacji humanistycznej ma się nie najgorzej i trzeba mieć nadzieję, że potencjał i zdolności młodych historyków zostaną w przyszłości w pełni wykorzystane.

## Bibliografia

- Al-Mutairi A., Naser K., Saeid M., *Employability Factors of Business Graduates in Kuwait: Evidence from An Emerging Country*, „International Journal of Business and Management” vol. 9, 2014.
- Clarke M., *Understanding and managing employability in changing career contexts*, „Journal of European Industrial Training” 2008, vol. 32, no. 4.

- Ekonomiczne aspekty losów absolwentów. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. Wydział Humanistyczny. Historia, studia stacjonarne i niestacjonarne, drugiego stopnia*, [http://absolwenci.nauka.gov.pl/reports/UWMO\\_7150.pdf](http://absolwenci.nauka.gov.pl/reports/UWMO_7150.pdf) [12.12.2016].
- Farčnik D., Domadenik P., *Has the Bologna reform enhanced the employability of graduates? Early evidence from Slovenia*, „International Journal of Manpower” 2012, vol. 33, no. 1.
- Kucner A., Świgoń M., Sierocki R., Szulc R., Wasyluk P., *Analiza i kreowanie trendów. Projekt i badania*, Olsztyn 2015.
- Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, <http://absolwenci.nauka.gov.pl/> [12.12.2016]
- Panagiotakopoulos A., *Employability skills development in Greek higher education institutions (HEIs): Implications for policy makers*, „Higher Education, Skills and Work-based Learning” 2012 (2), no. 2.
- Qomariyah N., Savitri T., Hadianto T., Claramita M., *Formulating Employability Skills for Graduates of Public Health Study Program*, „International Journal of Evaluation and Research in Education” 2016, vol. 5, no. 1.
- Rothwell A., Hervert I., Rothwell F., *Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students*, „Journal of Vocational Behavior” 2008, vol. 73.
- Rothwell A., Jewell S., Hardie M., *Self-perceived employability: investigating the responses of post-graduate students*, „Journal of Vocational Behavior” 2009, vol. 75.
- Świgoń M., *Indywidualne zarządzanie wiedzą jako wsparcie potencjału kariery*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2010, nr 1.
- Świgoń M., *Personal Knowledge and Information Management – conception and exemplification*, „Journal of Information Science” 2013, vol. 39, no. 6.
- Świgoń M., *Personal Knowledge Management (PKM) and Personal Employability Management (PEM) – concepts based on competences*, [w:] *Proceedings of the 3<sup>rd</sup> European conference on Intellectual Capital. University of Nicosia, Cyprus, 18–19 April 2011*, ed. G. Turner, C. Minonne, Academic Publishing International Limited, UK 2011.
- Świgoń M., *Potencjał kariery studentów kierunków i specjalności informatologicznych*, „Terażniejszość – Człowiek – Edukacja” 2014, vol. 66, nr 2.
- Świgoń M., *Potencjał zawodowy – samoocena magistrantów ekonomii UWM w Olsztynie*, „PTINT” [2015/2016, w druku].
- Świgoń M., *Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych. Wyniki badań z przelomu 2010–2011 roku*, „Zagadnienia Informacji Naukowej” 2014, t. 54, nr 2.
- Świgoń M., *Self-perceived employability of students of international relations of UWM in Poland*, [w:] *International Science Index WASET* [2016, November, w druku].
- Świgoń M., *Zarządzanie wiedzą i informacją*, Olsztyn 2012.



Truch E., *Managing personal knowledge: the key to tomorrow's employability*, „Journal of Change Management” 2001, vol. 2, no. 2.

Marzena Świgoń

### **Potencjał zawodowy historyków w opinii magistrantów Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie**

W artykule przedstawiono wyniki badań samooceny potencjału zawodowego studentów drugiego roku magisterskich uzupełniających studiów na kierunku historia. W badaniach wykorzystano specjalnie opracowany kwestionariusz, składający się ze stwierdzeń dotyczących czterech kwestii: wybranego kierunku studiów, wybranej uczelni, postrzegania sytuacji na rynku pracy oraz własnych kwalifikacji i umiejętności. Ogólny poziom owej samooceny był niski, szczególnie w odniesieniu do postrzegania sytuacji na rynku pracy. Respondenci odznaczyli się wysoką samooceną własnych kwalifikacji i umiejętności.

**Słowa kluczowe:** potencjał zawodowy, potencjał kariery, zatrudnialność, samoocena, studenci.

### **Historians' employability in the opinion of The University of Warmia and Mazury in Olsztyn graduates**

Results of the self-perceived employability studies amongst history students of the last year were presented in the article. The special questionnaire was used, which consisted of statements highlighting a perception of: major, university, labor market and self-belief. The general level of this employability was low, especially regarding perception of current situation in labor market. Respondents had high self-assessment of own qualifications and skills.

**Keywords:** employability, self-perceived employability, students.

*Translated by Marzena Świgoń*