

dr hab. Piotr Górski
Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego

STUDENCI ZARZĄDZANIA W TURYSTYCE O SWOICH STUDIACH I ASPIRACJACH ZAWODOWYCH

Streszczenie

W artykule autor przedstawia własne badania prowadzone wśród studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego kierunku zarządzania w turystyce, w którym stara się odpowiedzieć na następujące pytania:

- Jakie były motywacje podjęcia studiów na kierunku zarządzanie?
- Jak oceniają ofertę dydaktyczną uczelni?
- Jakie są ich aspiracje wobec przyszłej pracy zawodowej?

Słowa kluczowe: studenci wyższych uczelni – postawy – kariera zawodowa.

Summary

In the paper the author presents his research about attitudes of students of tourist's management about their study and attitudes toward work. He attempts to answer the following questions:

- What was the motive of study the management
- What was the student's appraisal of the Jagiellonian University educational offer.
- What were the student's expectations regarding their future job positions.

Key words: professional carrier – attitudes – university students.

Wstęp

Niniejszy artykuł jest efektem prowadzonego przeze mnie projektu badawczego poświęconego profesjonalizacji zarządzania i jego powiązania z edukacją menedżerską¹ oraz zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Interesują mnie relacje

¹ P. Górski, *Profesjonalizacja zarządzania a edukacja menedżerska*, [w:] W. Pawnik, L. Zbie-

między instytucjami kształcącymi specjalistów, oczekiwaniami pracodawców wobec specjalistów oraz aspiracjami zawodowymi i wyobrażeniami dotyczącymi przyszłej pracy zawodowej i kariery studentów i absolwentów. Mam świadomość, że te wyobrażenia i aspiracje cały czas kształtują się, podlegają zmianom, dlatego w projektowanym przedsięwzięciu zamierzam poznać czynniki wpływające na ten proces. Do najważniejszych aktorów oddziałujących na ten proces należą z pewnością uczelnie oraz pracodawcy. Poznanie zarówno założonych, jak i realizowanych przez zainteresowane strony zinstytucjonalizowanych wzorów i ich wpływu na proces kształtowania się aspiracji zawodowych studentów, jest niezbędne zarówno dla przygotowania i realizacji zadań stojących przed uczelniami w zakresie dydaktyki, jak i szerzej, dla uczestnictwa uczelni w procesie transferu wiedzy do gospodarki².

Analizę relacji między edukacją a rynkiem pracy bardzo często ogranicza się do dopasowania ilości kształconych na określonych kierunkach studiów studentów do zapotrzebowania rynku pracy. Takie zawężenie analizy uważam za wysoce niewłaściwe zarówno z perspektywy pracodawcy, który operuje kategoriami stanowisk pracy i oczekiwań wobec przyszłych pracowników, jak i pracobiorców kierujących się nie tylko informacjami, jakie docierają do nich z rynku pracy, ale przede wszystkim kierując się swoimi aspiracjami. Czynniki wpływające na działania każdej ze stron powodowały pewne niedopasowanie nie tylko w relacjach edukacja – rynek pracy, ale także aspiracji absolwentów i oczekiwań pracodawców. Niedopasowanie to owocowało skutkami zarówno natury gospodarczej, jak i frustracjami absolwentów rozczarowanych uzyskanym wykształceniem i przekonanych o trudnościach w realizacji zawodowych aspiracji.

Pewnym rozwiązaniem zbliżającym obie perspektywy jest z jednej strony większa dbałość o jakość kształcenia polegająca na ustanawianiu formalnych wymagań w szkołach wyższych dotyczących programów studiów, posiadanej kadry oraz warunków kształcenia weryfikowanych przez komisje akredytacyjne, jak również współpraca przedsiębiorstw ze szkołami wyższymi, udział w targach pracy, organizacje staży i rozbudowane systemy szkoleń wewnętrznych. Dla zbliżenia obu perspektyw pomocne są zarówno badania studentów, jak i absolwentów i ich karier zawodowych³.

Kategorią pomocną w łączeniu obu perspektyw jest profesjonalizm. Profesjonalizm pracownika świadczy o jakości jego pracy. Profesjonalizm to jednak nie tyle zestaw wskazówek normatywnych, co zachowania, interakcje przebiegające w związku z pełnieniem ról zawodowych respektujących uznawa-

gień-Maciąg (red.), *Organizacje w gospodarce innowacyjnej – aspekty społeczne, prawne i psychologiczne*, Wydawnictwo AGH, Kraków 2008.

² Por. *Zadania polskich szkół wyższych w realizacji Strategii Lizbońskiej*, Instytut Społeczeństwa Wiedzy, Warszawa 2004.

³ T. Stalewski, *Kształcenie i zawód specjalisty zarządzania. Absolwenci wybranych szkół zarządzania z lat 1976–1995*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2000; S. Macioł, B. Minkiewicz, *Kompetencje absolwentów uczelni ekonomicznej. Przykład SGH*, [w:] J. Dietl, Z. Sapijaska (red.), *Studia ekonomiczne – czy tylko wiedza i umiejętności*, Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości, Łódź 2008.

ne w danym środowisku normy. Tak rozumiany profesjonalizm w odniesieniu do menedżerów oznacza nie tyle umiejętność stosowania w praktyce koncepcji zarządzania, co świadomość, że w zarządzaniu korzysta się z wiedzy w celu koordynacji wysiłków, kształtowania produktywnej współpracy, dopasowanie jej do oczekiwań pochodzących z otoczenia⁴.

Dla procesu kształtowania się profesjonalizmu zarządzania istotne jest poznanie procesu formowania poczucia tożsamości zawodowej menedżerów, identyfikacja ich wyobrażeń o tym czym jest profesjonalizm zarządzania. Wyobrażenia i wzorce profesjonalizmu są zatem jednymi elementami procesów socjalizacji, przygotowania do pełnienia roli zawodowej, której wstępne fazy dokonują się przy współudziale wyższych uczelni. Zagadnienie to było przedmiotem odrębnych badań, poznania i porównania wzorów profesjonalizmu zarządzania w turystyce studentów i wzorów rekonstruowanych na medialnych wizerunków osób odnoszących sukcesy w zarządzaniu przedsiębiorstwami turystycznymi na podstawie artykułów publikowanych w „Wiadomościach Turystycznych”⁵.

W zaprezentowanych w tym artykule badaniach postawiłem nieco inne pytanie i wykorzystałem inne metody badawcze. Badania ankietowe przeprowadziłem ze studentami kierunku Zarządzanie i marketing, specjalność zarządzanie w turystyce kończącymi studia w roku akademickim 2006/2007. Odsetek zwrotów wypełnionych ankiet w przypadku studentów stacjonarnych wynosił 88%, a niestacjonarnych 86%. Analizie poddano 40 ankiet studentów stacjonarnych oraz 32 ankiety studentów niestacjonarnych. Badania ilustrują interesujące nas zjawiska w określonym momencie czasowym. Stosunkowo niewielka liczba badanych, gdyż ograniczała się tylko do jednego rocznika studentów, nie uzasadniała możliwości wykorzystania korelacji badanych zależności między zmiennymi. Dlatego w analizie ograniczyłem się do operowania rozkładami wartości zmiennych oraz rangowaniem wskazań. Uzyskany materiał badawczy daje jednak pewien obraz, który powinien być wzbogacany kolejnymi badaniami i wykorzystywany w doskonaleniu działalności i oferty dydaktycznej ISP i wydziału ZiKS. Wybór kierunku studiów i specjalizacji nie był przypadkowy, wynikał bowiem z mojej długoletniej pracy dydaktycznej ze studentami zarządzania w turystyce, prowadzenia seminariów licencjackich i magisterskich oraz prowadzenia badań poświęconych zarządzaniu w turystyce, komplementarnych wobec badań ankietowych.

Celem badań było poznanie:

Motywacji podjęcia studiów.

Oceny wiedzy uzyskanej podczas studiów z perspektywy aspiracji zawodowych badanych studentów.

Działań podejmowanych przez studentów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (ocena praktyk zawodowych, praca podczas studiów, dodatkowe kursy, szkolenia).

⁴ T.J. Watson, *W poszukiwaniu doskonałego zarządzania*, PWN, Warszawa 2001, s. 47.

⁵ P. Górski, *Profesjonalizm zarządzania. Wyobrażenia studentów i menedżerów*, [w:] M. Fic (red.), *Edukacja w gospodarce opartej na wiedzy*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2008.

Aspiracji zawodowych (preferowane rodzaje pracy, oczekiwania wobec pracy, ocena szans realizacji aspiracji zawodowych).

Motywacja wyboru studiów

Interesowała mnie zarówno motywacja wyboru studiów, czyli uzyskania wyższego wykształcenia, jak również wyboru konkretnego kierunku i specjalizacji zarządzania w turystyce. Pamiętajmy, że na motywy te wskazują studenci kończący studia, co należy uwzględnić przy interpretacji, jest to spojrzenie wstecz. Badani sięgają pamięcią pięć lat wstecz, ale formułują je jako osoby kończące studia. W przyszłych badaniach dobrze byłoby zastosować metodę longitudinalną, co pozwoliłoby na prześledzenie zmian podczas studiów. We wskazaniach studentów dominują trzy rodzaje motywów – zainteresowanie turystyką, świadomość rywalizacji na rynku pracy, niezbędność posiadania wyższego wykształcenia oraz chęć pracy w przyszłości na stanowisku kierowniczym. Czyli wyraźna jest orientacja instrumentalna, wyższe wykształcenie ma umożliwić osiągnięcie lepszej pozycji na rynku pracy. Motywy te przeważają zarówno wśród studentów stacjonarnych, jak i niestacjonarnych.

Natomiast analiza motywów wyboru kierunku studiów i specjalizacji zarządzania w turystyce pokazuje na różnice między studentami stacjonarnymi i niestacjonarnymi. Dominują bardzo ogólne, aby nie rzec ogólnikowe motywy „znalezienie ciekawej pracy” oraz „chęć podróżowania i poznawania świata”, lecz częściej wskazują na nie studenci stacjonarni, ponad połowa na każdy z motywów, natomiast wśród niestacjonarnych już mniej niż połowa. W hierarchii kolejnych motywów widać wyraźną różnicę.

Wśród studentów stacjonarnych pojawia się „zamiar założenia w przyszłości własnej firmy”, lecz wskazuje na niego tylko 17% badanych i tyle samo wskazuje, iż o wyborze kierunku studiów zdecydował przypadek. W następnej kolejności sytuują się takie motywy jak: „możliwość osobistego rozwoju zawodowego” (13,5%), „nawiązanie wartościowych znajomości”, „znalezienie dobrze płatnej pracy” oraz przekonanie, że „nauka na tym kierunku jest przyjemna i łatwa”. Wszystkie motywy wybierało po 13,5% badanych.

Natomiast studenci niestacjonarni znacznie częściej wskazują na motywy świadczące nie tylko o bardziej przemyślanym wyborze specjalizacji, o czym świadczy wyższy odsetek takich motywów, jak: „zamiar założenia w przyszłości własnej firmy” (22%), „wcześniejsze doświadczenia organizatorskie w zakresie turystyki i chęć poszerzenia wiedzy” (31%), „możliwość osobistego rozwoju zawodowego” (37,5%). Taką ocenę różnic w motywacji wyboru specjalizacji wzmacnia niższy odsetek studentów, którzy wskazują na przypadek oraz przekonanie, iż „nauka na tym kierunku jest przyjemna i łatwa”. Oznacza to, że na studiach stacjonarnych odsetek studentów zorientowanych na osiągnięcie profesjonalizmu w zarządzaniu i realizację wyraźnie skonkretyzowanych planów zawodowych można oszacować na 20–25%, o tyle wśród studentów niestacjo-

narnych tego rocznika na 25–33%. W dalszej części artykułu pokażę, czy tym różnicom w motywacjach towarzyszą różnice w ocenie oferty edukacyjnej ISP.

Ocena oferty edukacyjnej ISP

W jednym z pytań poprosiłem badanych o ocenę przydatności wiedzy z różnych dziedzin, uzyskanej podczas studiów, dla ich przyszłej pracy zawodowej. Interpretację odpowiedzi należy opatrzyć komentarzem, iż tak jak w przypadku motywacji wyboru studiów musieli odwołać się do wydarzeń sprzed lat, to jednak w swoich ocenach mają na uwadze przyszłą pracę zawodową, choć, jak wynika z odpowiedzi na inne pytanie ankiety 90% studentów stacjonarnych i 93,8% niestacjonarnych pracowała podczas studiów, z czego połowa pracowała w branży turystycznej. Co trzeci student studiów stacjonarnych pracował w branży turystycznej za granicą, natomiast wśród niestacjonarnych blisko, co piąty, co może wzmacniać przekonanie, że oceny formułowane przez badanych mają dość silne osadzenie w znajomości pracy w branży turystycznej.

Oto jak przedstawiają się oceny studentów. W zamieszczonej poniżej tabeli podane są zsumowane odsetki odpowiedzi „bardzo przydatna” i „raczej przydatna”. Liczby w nawiasach podane w przypadkach dwóch ocen studentów niestacjonarnych wskazują odsetek udzielających odpowiedzi „bardzo przydatna”.

Tabela 1

Ocena przydatności wiedzy uzyskanej podczas studiów (w %)

Dziedzina wiedzy	Studenci stacjonarni	Studenci niestacjonarni
wiedza z dziedziny ekonomii	70	93,8
wiedza z dziedziny marketingu	80	93,8
ogólna wiedza humanistyczna	40	77,4
ogólna wiedza z dziedziny zarządzania	75	93,8
specjalistyczna wiedza z dziedziny zarządzania	70	96,9
wiedza z dziedziny informatyki	75	81,3
wiedza z dziedziny finansów i rachunkowości	60	68,8
wiedza z dziedziny prawa	55	90,6
znajomość języków obcych	80	93,8

Dane zawarte w tabeli pokazują zdecydowanie wyższe przekonanie studentów niestacjonarnych o przydatności uzyskanej podczas studiów wiedzy. Może

to wydawać się dziwne, gdyż sądzimy, iż warunki studiowania studentów niestacjonarnych są znacznie gorsze, mają też mniej zajęć, a więc oznaczałoby to, że uzyskują „produkt gorszej jakości” niż studenci stacjonarni. Sadzę, iż takie różnice w ocenach mogą wynikać po pierwsze, z wyższych oczekiwań studentów stacjonarnych, po drugie, w grę może wchodzić dysonans poznawczy pojawiający się u studentów niestacjonarnych. Oni płacą za studia, więc niska ocena przydatności uzyskanej wiedzy oznaczałaby przyznanie się do błędnego wyboru kierunku studiów lub uczelni.

W kolejnym pytaniu prosiłem o ocenę wiedzy i umiejętności uzyskanych podczas praktyk zawodowych. Podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania można zauważyć wyraźne różnice w ocenach.

Tabela 2

Ocena wiedzy i umiejętności uzyskanych podczas praktyk (w %)

Dziedzina	Studenci stacjonarni		Studenci niestacjonarni	
	chciałem się nauczyć i nauczyłem się	chciałem się nauczyć, ale się nie nauczyłem	chciałem się nauczyć i nauczyłem się	chciałem się nauczyć ale się nie nauczyłem
obsługa programów komputerowych	32,5	50,0	46,0	25,0
obsługa sprzętu biurowego	52,0	17,0	59,4	15,6
współpraca z klientami	50,0	30,0	71,9	9,4
zasady funkcjonowania przedsiębiorstwa	40,0	37,5	66,5	12,5
współpraca z pracownikami	57,5	15,0	56,3	15,6
wypełnianie dokumentacji	45,0	32,5	43,8	31,3
archiwizacja dokumentów	22,5	42,5	31,3	40,6
czynności kadrowe	12,5	52,5	28,1	40,6
organizacja pracy	32,5	25,0	68,8	12,5

Studenci studiów niestacjonarnych lepiej oceniają przydatność praktyk zawodowych przygotowujących do przyszłej pracy zawodowej niż studenci stacjonarni. Na uwagę zasługuje niska ocena, znaczny udział „rozczarowanych”, którym udział w praktykach nie umożliwił zapoznania się z czynnościami kadrowymi, obsługą programów komputerowych, w przypadku studentów stacjonarnych oraz archiwizacją dokumentów. Trudno o jednoznaczną interpretację sformułowanych ocen, gdyż różnice w ocenach w tym przypadku mogą wynikać nie tylko z różnic w oczekiwaniach, ale i w warunkach stwarzanych podczas praktyk, czy były one organizowane przez uczelnię, czy też organizowane indywidualnie przez studentów. Oceny te wskazują jednak na konieczność zwrócenia większej

uwagi na program praktyk studenckich, jego realizację i powiązanie ich z procesem dydaktycznym.

Poznając aktywność studentów związaną z przygotowaniem się do przyszłej pracy zawodowej podczas lat spędzonych na uczelni, nie ograniczałem się do oceny zajęć i praktyk. Pytałem o pracę w branży turystycznej oraz udział w kursach i szkoleniach. Samodzielnie podnosiło swoje kwalifikacje 62,5% studentów stacjonarnych i 37,5% niestacjonarnych. Najczęściej była to nauka języków obcych, rzadziej dodatkowe praktyki zawodowe i sporadycznie udział w programie Sokrates – Erasmus. Co trzeci student stacjonarny i co piąty niestacjonarny uczestniczył w kursach języka obcego finansowanych samodzielnie.

Jak w takim razie przedstawia się ocena zadowolenia ze studiów. Jak można się domyśleć na podstawie omówienia odpowiedzi na wcześniejsze pytania, bardziej zadowoleni byli studenci niestacjonarni. Na uwagę zasługuje znaczny 57,5% niezadowolonych studentów studiów stacjonarnych. Poszukiwanie informacji pozwalających na interpretację uzyskanych wyników, wymaga uwzględnienia oceny innych czynników, które nie były przedmiotem badań, dotyczących warunków studiowania, pracy administracji, harmonogramy zajęć, dostępność książek itp. Ponadto formułowanie takich zgeneralizowanych ocen studiów powoduje, iż oceniający nie tylko odwołują się do swoich aspiracji, ale także wiedzą, jak aspiracje innych studentów zaspakajane są przez inne uczelnie. Na ocenę mógł mieć również wpływ czas przeprowadzenia badań, zakończenie ostatniego semestru i napięcia z tym związane, które zaowocowały takimi, a nie innymi ocenami. Ocena studiów wyrażana jest przez studentów przy różnych okazjach, w różnych sytuacjach, zarówno we własnym gronie, jak i wśród innych osób. Staje się przedmiotem komunikowania i w ostateczności wpływa na wyobrażenia dotyczące uczelni, dlatego problem ten powinien być przedmiotem pogłębionych badań identyfikujących czynniki wpływające na ocenę. Szczegółowe dane dotyczące zadowolenia z wybranego kierunku studiów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 3

Zadowolenie z wybranego kierunku studiów (w %)

Czy jesteś zadowolony z wybranego kierunku studiów i specjalizacji	Studenci stacjonarni	Studenci niestacjonarni
zdecydowanie tak	10,0	12,5
raczej tak	30,0	62,5
raczej nie	27,5	12,5
zdecydowanie nie	30,0	3,1
trudno powiedzieć	2,5	9,4
Ogółem	100,0	100,0

Aspiracje zawodowe studentów

Pytając o aspiracje zawodowe ograniczyłem się do poznania ogólnych planów zawodowych, szczególnie czy pytane osoby zamierzają pracować w branży turystycznej, czy myślą o wyjeździe za granicę, czy też o karierze zawodowej niezwiązanej z branżą turystyczną. Następnie interesowało mnie postrzeganie przez badanych uwarunkowań dających możliwość realizacji kariery zawodowej zgodnej z uzyskanym wykształceniem, czyli w branży turystycznej. Interesowało mnie również, jakie są ich oczekiwania dotyczące przyszłej pracy zawodowej i ocena możliwości zrealizowania tych aspiracji zawodowych.

Tabela 4

Plany zawodowe po ukończeniu studiów (w %)

Plany zawodowe po ukończeniu studiów	Studenci stacjonarni	Studenci niestacjonarni
podjęcie pracy w branży turystycznej	27,5	21,9
podjęcie pracy w innym zawodzie	40,0	43,8
wyjazd za granicę, praca w branży turystycznej i podnoszenie kwalifikacji	0	15,6
wyjazd za granicę dla pieniędzy	0	3,1
brak sprecyzowanych planów zawodowych	22,5	12,5
inne	10,0	3,1
Ogółem	100,0	100,0

Odpowiedzi udzielone na pytanie o plany zawodowe z chwilą ukończenia studiów pokazują pewne podobieństwa, ale też i różnice między studentami stacjonarnymi i niestacjonarnymi. Na uwagę zasługuje stosunkowo nieduży odsetek studentów stacjonarnych zamierzających pracować w branży turystycznej i znaczny odsetek tych, którzy nie mają sprecyzowanych planów zawodowych. Czyżby oznaczało to odkładanie decyzji na później i wzmacniało niski poziom zadowolenia z wybranego kierunku studiów? Należy pamiętać, że rok, w którym kończyli studia, 2007, należał do najlepszych zarówno ze względu na wyniki rozwoju gospodarczego Polski, jak również wyjątkowo korzystną dla pracodawców sytuację na rynku pracy. Więc może poczucie pewności w znalezieniu pracy umożliwiło takie nieskonkretyzowanie planów zawodowych. Na uwagę zasługuje także wysoki odsetek planujących karierę zawodową w innym zawodzie. W kolejnych badaniach warto byłoby poznać sytuację zawodową absolwentów w pewnym okresie, np. pięciu lat po ukończeniu studiów.

Pomocną w – choćby częściowej interpretacji – tego problemu może być analiza odpowiedzi na kolejne pytanie o ocenę szans znalezienia pracy zgodnej z ukończonym kierunkiem studiów.

Tabela 5

Ocena szans znalezienia pracy zgodnej z kierunkiem studiów (w %)

Ocena szans znalezienia pracy zgodnej z kierunkiem studiów	Studenci stacjonarni	Studenci niestacjonarni
bardzo dobrze, znajdzie pracę o jakiej marzy bez większych problemów	15,0	6,3
raczej dobrze, taka praca w zasięgu możliwości, ale jest konkurencja	40,0	46,9
źle, trzeba zadowolić się czymś, co jest poza aspiracjami	17,5	28,1
bardzo źle, nie wiadomo, czy będzie praca, możliwość bezrobocia	2,5	3,1
trudno powiedzieć	25,0	15,6
Ogółem	100,0	100,0

Generalnie ponad połowa badanych studentów uważa, że nie powinna mieć większych trudności z uzyskaniem satysfakcjonującej pracy, z tym, że odsetek studentów zaocznych przekonanych o uzyskaniu pracy, o jakiej marzą, jest ponad dwukrotnie wyższy od studentów niestacjonarnych. Stosunkowo niewiele obawia się bezrobocia. Ponadto na uwagę zasługuje fakt, iż co czwarty badany student stacjonarny udzielał odpowiedzi „trudno powiedzieć”, co raczej – w świetle odpowiedzi na poprzednie pytanie – wynika z braku skonkretyzowanych planów zawodowych.

Kolejnym zagadnieniem, które wzbogaca obraz aspiracji zawodowych badanych studentów, jest poznanie czynników odgrywających decydującą, ich zdaniem, rolę w realizacji planów zawodowych. Badani w stosunku do wskazanych czynników wybierali jedną z możliwych odpowiedzi. Uważali dany czynnik za:

- decydujący,
- ważny, ale niedecydujący,
- mało ważny,
- niedecydujący.

W poniższej tabeli wskazano odsetki badanych, wybierających pierwsze dwie ewentualności, co wynikało stąd, że pozostałe dwie były stosunkowo rzadko wybierane.

Tabela 6

Czynniki decydujące o uzyskaniu pracy (w %)

Czynniki decydujące o uzyskaniu pracy	Studenci stacjonarni		Studenci niestacjonarni	
	decydujący	ważny, ale niedecydujący	decydujący	ważny, ale niedecydujący
wykształcenie wyższe	27,5	67,5	46,9	46,9
wiedza	50,0	42,5	62,5	31,3
doświadczenie zawodowe zdobyte podczas studiów	50,0	42,5	37,5	56,3
gotowość do poszerzania kwalifikacji	32,5	57,5	46,9	37,5
znajomość języków obcych	55,0	40,0	75,0	22,0
umiejętności obsługi komputera	27,5	62,5	59,4	34,4
dypłom Uniwersytetu Jagiellońskiego	7,5	25,0	0	56,3
umiejętność nawiązywania kontaktów	37,5	55,0	59,4	31,0
znajomości i koneksje	27,5	30,0	31,3	34,4

Porównując odpowiedzi studentów stacjonarnych i niestacjonarnych, możemy zauważyć istotne różnice. Przede wszystkim studenci stacjonarni byli nieco mniej kategorięcy w określeniu znaczenia poszczególnych czynników. Poza tym różni ich hierarchia czynników decydujących o sukcesie w realizacji planów zawodowych. Studenci stacjonarni najczęściej wskazywali na znajomość języków obcych, wiedzę i doświadczenie zawodowe zdobyte podczas studiów. Kolejność ta może wyjaśnić ich niezadowolenie z wybranego kierunku studiów, niższą ocenę przydatności wiedzy uzyskanej podczas studiów, krytyczną ocenę praktyk zawodowych oraz uczenie się języków obcych na dodatkowych, płatnych kursach. Z kolei przez studentów niestacjonarnych najczęściej wybierane były: znajomość języków obcych, wiedza oraz umiejętności obsługi komputera i umiejętność nawiązywania kontaktów. Różnica między nimi dotyczy rozłożenia akcentów w odniesieniu do takiego czynnika jak „gotowość do poszerzenia kwalifikacji” oraz znacznie częściej wskazywane przez studentów niestacjonarnych znaczenia znajomości i koneksji. Ponadto jedynie co trzeci student studiów stacjonarnych wskazuje jako ważne posiadanie dyplomu Uniwersytetu Jagiellońskiego. Studenci niestacjonarni nie traktują go jako czynnika decydującego, niemniej jednak ponad połowa uważa go za ważny, co wspiera interpretację różnic w zadowoleniu z wybranego kierunku studiów.

Ostatnie zagadnienia związane z aspiracjami wobec przyszłej pracy zawodowej dotyczyły oczekiwań, ukazania tego, co w swojej pracy uważają za ważne, czego oczekują od przyszłych pracodawców. Jest to tym istotniejsze, że w roku

2007, kiedy kończyli studia zaczęto w Polsce mówić o rynku pracy pracobiorców, co oznaczało, że to pracownicy zaczęli stawiać wymagania, a pracodawcy starać się o pozyskanie dobrej klasy specjalistów. Jakże zatem są oczekiwania badanych studentów wobec przyszłej pracy zawodowej? Jakże czynniki będą decydować, zdaniem badanych studentów, o wyborze przez nich ofert pracy? Podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania, badani udzielali odpowiedzi wybierając jedną z takich samych odpowiedzi, jak w poprzednim pytaniu.

Tabela 7

Oczekiwania wobec przyszłej pracy (w %)

Oczekiwania wobec przyszłej pracy	Studenci stacjonarni		Studenci niestacjonarni	
	decydujący	ważny, ale niedecydujący	decydujący	ważny, ale niedecydujący
gwarantująca dobre wynagrodzenie	55,0	45,0	65,6	31,3
pozwalająca wykazać się samodzielnością i umiejętnościami	30,0	57,5	40,6	56,3
dająca zadowolenie (samorealizacja)	80,0	20,0	71,9	25,0
ciekawa	67,5	32,5	37,5	56,3
urozmaicona	45,0	37,5	31,3	56,3
łatwa	0	27,0	0	28,1
zapewniająca uznanie i szacunek	12,5	60,0	28,1	50,0
niosąca ze sobą możliwości rozwoju (kariery)	47,5	45,0	59,4	37,5
niosąca ze sobą wyzwania	35,0	45,0	25,0	56,3
umożliwiająca podróże	30,0	55,0	15,0	65,0
dająca pewność zatrudnienia	35,0	55,0	62,5	24,0

Hierarchia oczekiwań jest podobna dla obu kategorii studentów. W pracy oczekują satysfakcji i gwarancji dobrych zarobków, przy czym na dobre zarobki częściej zwracają uwagę studenci niestacjonarni. Satysfakcja zawodowa jest pojęciem dość ogólnym, jej uszczegółowienia, które pojawiają się wśród możliwych oczekiwań, spotkały się z mniejszą aprobatą. Należały do nich: praca „pozwalająca wykazać się samodzielnością i umiejętnościami”, czy „niosąca ze sobą wyzwania”. Większy był odsetek badanych wskazujących na takie oczekiwania, które z jednej strony świadczyły o atrakcyjności pracy, z drugiej stawały przed pracownikami znacznie mniejsze wymagania. Na przykład takie, jak „ciekawa” czy „urozmaicona”. Zasadniczą różnicą między obu kategoriami studentów były

znacznie wyższe aspiracje związane z zajmowaniem stanowiska kierowniczego wśród studentów niestacjonarnych oraz pragnienie zapewnienia sobie pewności zatrudnienia. To ostatnie oczekiwanie może wynikać z doświadczeń studentów niestacjonarnych, z których wielu pracowało na niższych stanowiskach w okresie studiów i to w czasach, kiedy rynek pracy był rynkiem pracodawcy i wielu z nich było świadomych możliwości utraty pracy. Pewnym uzupełnieniem do oczekiwań były odpowiedzi na pytanie o czynniki decydujące o wyborze oferty pracy. Podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania badani udzielali odpowiedzi, wybierając jedną z takich samych odpowiedzi, jak w poprzednim pytaniu.

Tabela 8

Czynniki decydujące o wyborze oferty pracy (w procentach)

Czynniki decydujące o wyborze oferty pracy	Studenci stacjonarni		Studenci niestacjonarni	
	decydujący	ważny, ale niedecydujący	decydujący	ważny, ale niedecydujący
wysokość zarobków	30,0	70,0	46,9	50,0
prestiz firmy	10,0	55,0	21,9	50,0
rodzaj funkcji pełnionej w firmie	25,0	67,5	53,1	37,5
możliwość osiągnięcia kariery	42,5	45,0	40,6	53,1
bezpieczeństwo w miejscu pracy	35,0	47,5	46,9	37,5
dobry kontakt z szefem	30,0	50,0	21,9	65,6
przyjazna atmosfera w pracy	57,5	42,5	46,9	46,9
zabezpieczenie socjalne	25,0	52,0	25,0	68,8
elastyczne godziny pracy	22,5	42,5	15,6	59,4
wolne weekendy	27,5	42,5	46,9	31,3

Różnice w hierarchii są podobne jak w odpowiedziach na poprzednie pytanie. Dla studentów niestacjonarnych ważniejsze są zarobki, poczucie bezpieczeństwa oraz funkcje pełnione w firmie. Ponadto znacznie częściej zwracają uwagę na wolne weekendy, co może wynikać z pracy w weekendy podczas kilku lat studiów. Dla obu kategorii studentów równie ważne były stosunki interpersonalne w miejscu pracy i stosunkowo mało ważne zabezpieczenie socjalne, co wynika z młodego wieku i liczenia przede wszystkim na pieniądze wypłacane w postaci comiesięcznego wynagrodzenia.

Oczekiwania studentów kończących studia wydają się nie odbiegać od oczekiwań młodych ludzi kończących obecnie studia wyższe w naszym kraju. Z jednej strony, świadomość rywalizacji na rynku pracy, oczekiwań pracodawców dotyczących posiadania wiedzy, umiejętności, doświadczenia zawodowego, ale także identyfikacji z firmą, silnej motywacji do osiągnięć. Z drugiej, oczekiwania

pracy w przyjaznej atmosferze i gwarantującej dobre zarobki. W jakim stopniu realizacja tych oczekiwań zależy od tego, co studentom może dać wyższa uczelnia? Na pytanie to spróbuję odpowiedzieć w zakończeniu.

Zakończenie

Tworzenie własnego kapitału wiedzy w przypadku badanych studentów zarządzania w turystyce w świetle przeprowadzonych badań nie przedstawia się imponująco. Szczególnie w przypadku studentów stacjonarnych znaczny odsetek osób, których motywacje wyboru kierunku studiów były dość ogólnikowe, przekonanych, że wiedza uzyskana podczas studiów nie będzie przydatna w dalszej pracy zawodowej, rozczarowanych z umiejętności uzyskanych podczas praktyk zawodowych i zdecydowanych na realizację swej przyszłej kariery zawodowej w innej branży niż turystyczna, zdają się potwierdzać tę tezę. Deklaracjom badanych, że w wyborze kierunku studiów kierowali się przyszłą pracą zawodową i byli świadomi wysokich oczekiwań pracodawców, z jakimi spotykać się będą na rynku pracy, towarzyszyło instrumentalne traktowanie wyższego wykształcenia. Jednakże po ukończeniu studiów wyższych nie byli przekonani, iż uzyskali coś znaczącego dla przyszłej kariery zawodowej, że rozwinęli znacząco swoje kompetencje zawodowe. Jakże mogą być tego przyczyny?

Po pierwsze, obowiązujący proces rekrutacji na studia pierwszego stopnia na podstawie ocen uzyskanych na świadectwie maturalnym z określonych przedmiotów, powoduje, że to strategia obrona na maturze, wybór i poziom przygotowania z określonych przedmiotów (lub bardzo często brak takiej strategii) przekładają się na wybór kierunków studiów wyższych, a nie deklaracje dotyczące obrona przyszłej drogi zawodowej czy orientacja w wymaganiach rynku pracy. Świadczy o tym niski odsetek studiujących kierunki ścisłe, przyrodnicze, techniczne, mimo wszechobecnie upowszechnianych informacji o zapotrzebowaniu na absolwentów tych kierunków oraz ich znacznie wyższych wynagrodzeń i lepszych możliwości kariery zawodowej niż w przypadku absolwentów studiów społecznych czy humanistycznych. Oznacza to, iż bez zmian w kształceniu na poziomie ponadgimnazjalnym, bez podniesienia poziomu kształcenia z przedmiotów ścisłych, nie nastąpią zmiany w procesie wyboru kierunków studiów wyższych.

Po drugie, badania sugerują, że wybór drogi edukacji związanej z przyszłym zawodem dokonuje się podczas studiów wyższych. Oznacza to, iż uczelnia musi z jednej strony przygotować i móc zrealizować ofertę dydaktyczną oraz stworzyć warunki do kształtowania i realizowania atrakcyjnych ścieżek edukacyjnych. Jest to tym bardziej istotne, że obowiązujące stają się studia dwustopniowe, a studenci studiów licencjackich będą coraz bardziej skłonni do zmiany kierunku studiów po uzyskaniu stopnia licencjata. Należy przypuszczać, iż dopiero wtedy, a nie po maturze, będzie dokonywała się świadoma decyzja wiążąca kształcenie z przyszłą pracą zawodową.

Po trzecie wreszcie, wzrost oczekiwań wobec przydatności wykształcenia, czego ślady odnaleźć można również w wynikach tych badań, wymaga lepszej współpracy między wyższą uczelnią a pracodawcami. Dotyczy to w pierwszej kolejności organizacji praktyk zawodowych, ale także przygotowania prac magisterskich, a może także prowadzenia zajęć praktycznych przez praktyków. Zagadnienia te podobnie, jak monitorowanie losów absolwentów powinny stać się przedmiotem badań będących nieodłącznym elementem działalności edukacyjnej szkoły wyższej. Pozwoli to nie tylko na weryfikowanie oferty edukacyjnej uczelni, ale także na poznanie wpływu kształcenia, na kształtowanie sylwetek profesjonalistów, co przekłada się nie tylko na jakość ich późniejszej pracy zawodowej i zadowolenia, poczucia sukcesu, ale również prestiżu i poważania, jakim cieszy się sama uczelnia.

Literatura

- Górski P., *Profesjonalizacja zarządzania a edukacja menedżerska*, [w:] W. Pawnik, L. Zbiegień-Maciąg (red.), *Organizacje w gospodarce innowacyjnej – aspekty społeczne, prawne i psychologiczne*, Wydawnictwo AGH, Kraków 2008.
- Górski P., *Profesjonalizm zarządzania. Wyobrażenia studentów i menedżerów*, [w:] M. Fic (red.), *Edukacja w gospodarce opartej na wiedzy*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2008.
- Macioł S., Minkiewicz B., *Kompetencje absolwentów uczelni ekonomicznej. Przykład SGH*, [w:] J. Dietl, Z. Sapijaszka (red.), *Studia ekonomiczne – czy tylko wiedza i umiejętności*, Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości, Łódź 2008.
- Stalewski T., *Kształcenie i zawód specjalisty zarządzania. Absolwenci wybranych szkół zarządzania z lat 1976–1995*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2000.
- Watson T.J., *W poszukiwaniu doskonałego zarządzania*, PWN, Warszawa 2001.
- Zadania polskich szkół wyższych w realizacji Strategii Lizbońskiej*, Instytut Społeczeństwa Wiedzy, Warszawa 2004.