

Adam Sulich

Politechnika Wroclawska

PRZYCZYNY NIEDOPASOWANIA STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW POLITECHNIKI WROCLAWSKIEJ WOBEC PIERWSZEGO PRACODAWCY

Streszczenie

W artykule przedstawiono wyniki badania oczekiwań płacowych i pozapłacowych oraz ocenę własnych kompetencji studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej. Przyjęto, że są to jedne z najważniejszych czynników wyboru pierwszego pracodawcy. Badanie wykazało, że ankietowani oczekują z roku na rok większego wynagrodzenia, a ich oczekiwania pozapłacowe podążają za najnowszymi trendami. Studenci i absolwenci uczelni wyższych chętnie podejmują aktywność zawodową, mają jednak wysokie oczekiwania płacowe i pozapłacowe. Za pomocą ankiety zbadano oczekiwane i akceptowane minimalne wynagrodzenie netto w pierwszej pracy wśród studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej. Badani za satysfakcjonujące uznali wynagrodzenie w wysokości 2875,97 zł netto. Wynagrodzenie minimalne, za które zgodzą się podjąć pracę wynosi 2326,23 zł netto. Oczekiwania pozapłacowe studentów i absolwentów PWr można scharakteryzować jako właściwe dla tej grupy. Osoby poszukujące zatrudnienia cenią motywatory wspierające ich rozwój przez szkolenia i kursy zawodowe. Młodzi ludzie mają problemy z oceną własnych kompetencji w świetle wymagań stawianych im przez pracodawców, czym dają dowód na istnienie zjawiska luki kompetencyjnej również w badanej populacji. Wskazane obszary oczekiwań oraz oceny posiadanych kompetencji są przyczyną ich niedopasowania wobec pierwszego pracodawcy.

Słowa kluczowe: Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej, oczekiwane wynagrodzenie netto, badanie ankietowe studentów, luka kompetencyjna, oczekiwania pozapłacowe studentów.

THE REASONS OF MISMATCHES AMONG STUDENTS AND GRADUATES OF WROCLAW UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TOWARDS THEIR FIRST EMPLOYER

Abstract

This article presents survey results about salary, non-salary expectations and self-assessment of possessed own competencies among students and graduates of Wrocław University of Technology. Results showed that attendants of survey expect more in year to year respectively and their general non-salary expectations are similar to modern trends on the local labour market. Students and graduates from universities often want to become professionally active, but they have high salary and non-salary expectations. With survey were examined, the expected and minimally accepted net wages among students and fresh alumni of Wrocław University of Technology. Respondents recognized 2875,97 Polish zloty net as a satisfactory wage. The minimal

wage, they can accept for their first work is 2326,23 Polish zloty net. The salary expectations can be characterized as typical for this group. Candidates who are looking for their first job, pay close attention to courses and trainings which may help in their career development. Young people have problems with their qualifications assessment. The results proved that competency gap exists in this researched group and this gap is caused by candidate's expectations towards first employer and own competencies assessment. Therefore, these expectations are reason of their mismatch.

Key words: Carrer Office of Wroclaw University of Technology, expected net salary, students survey, competency gap, non-financial student's expectations.

Wstęp

Wchodząc na rynek pracy, młodzi ludzie muszą podjąć wiele decyzji, które mają bezpośredni wpływ na ich karierę oraz relacje z pracodawcami. Proces przejścia z systemu edukacji na rynek pracy określa się terminem tranzycji¹. Procesowi temu towarzyszy również wybór pierwszego pracodawcy, który opiera się na kilku kryteriach, z których istotnymi są: posiadane kompetencje, oczekiwania płacowe i pozapłacowe oraz wiedza na temat przyszłego pracodawcy. Kolejną z decyzji jest sprecyzowanie własnych oczekiwań i celów zawodowych opartych o posiadaną wiedzę (lub ukończony etap kształcenia) i kompetencje².

Młodzi ludzie coraz częściej są zmuszeni podjąć pracę w sektorach i zawodach, których nie brali pod uwagę przed wejściem na rynek pracy. Z drugiej strony niektórzy pracodawcy twierdzą, że nie mogą obsadzić istniejących wakatów z powodu niedopasowania kwalifikacji kandydatów³. Niedopasowanie jest bardzo szerokim pojęciem, jak również wielowymiarowym zjawiskiem⁴. Dlatego kryteria wyboru pracodawcy są prawdopodobnie obszarami, w których dochodzi do niedopasowania (ang. *mismatch*) między kandydatem a pracodawcą⁵. Celem tego artykułu jest weryfikacja powyższej hipotezy w badaniu empirycznym z użyciem ankiety. Dlatego w tym artykule przeanalizowano trzy główne czynniki wyboru pierwszego pracodawcy: płacowy i pozapłacowy oraz ocenę własnych kompetencji, której dokonali ankietowani.

¹ M. Fic, *Niedopasowanie kwalifikacji i bezrobocie ludzi młodych w Unii Europejskiej*, „Problemy Profesjologii” 2015, nr 2, s. 55.

² Z. Cheng, *Research on Recruitment Model Based on Person-Organization Fit*, “International Journal of Business Administration” 2014, Vol. 5, No. 2, s. 126-131.

³ M. Fic, *op. cit.*, s. 55.

⁴ Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, *Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać*, s. 1, <http://europass.org.pl/wp-content/uploads/2014/07/Niedopasowanie-umiej%C4%99tno%C5%9Bci-%E2%80%93-problem-bardziej-z%C5%82o%C5%BCony-ni%C5%BC-mog%C5%82oby-si%C4%99-wydawa%C4%87-Marzec-2014.pdf> [18.08.2016].

⁵ Ch. A. Pissarides, *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd Edition, The MIT Press, 2000.

Niedopasowanie kwalifikacji do zapotrzebowania rynku pracy

Niedopasowanie występuje między podażą kwalifikacji ludzi młodych a popytem na kwalifikacje zgłaszanym przez pracodawców⁶. Jednak w literaturze przedmiotu brakuje jednoznacznej definicji niedopasowania na rynku pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy wymienia aż sześć rodzajów niedopasowania kwalifikacji do rynku pracy. Jednym z nich jest luka kompetencyjna (kwalifikacyjna), której istotą jest różnica między poziomem lub rodzajem umiejętności posiadanej przez kandydata a wymaganym do wykonywania pracy⁷.

Kompetencje to wiedza, umiejętności, uzdolnienia, style działania, osobowość, wyznane zasady, zainteresowania i inne cechy, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami organizacji⁸. Jeżeli w wyniku bilansu kompetencyjnego zostaną zidentyfikowane te obszary umiejętności kandydata, które wymagają poprawy i doskonalenia w celu zwiększenia efektywności jego pracy – zostaje wskazana luka kompetencyjna. Możliwa jest również sytuacja odwrotna, tj. pracownik przewyższa optymalny poziom kompetencji, ze względu na wykonywane obowiązki – występuje wtedy nadwyżka kompetencyjna. Zdefiniowanie luk kompetencyjnych umożliwia zaproponowanie precyzyjnych, efektywnych (dopasowanych do rodzaju luki) działań rozwojowych, które mogą kompensować niedobory kwalifikacji. Określenie nadwyżek kompetencyjnych u kandydata pozwala natomiast na wykorzystanie tych umiejętności pracownika, które ze względu na określony rodzaj obowiązków mogłyby być wykorzystywane w niewielkim stopniu lub w ogóle⁹.

Opis przeprowadzonego badania

W pierwszym kwartale 2015 roku¹⁰ wolontariusze Biura Karier Politechniki Wrocławskiej po raz drugi zbadali oczekiwania płacowe studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej (PWr). Ankietowanych zapytano m.in. o oczekiwane wynagrodzenie netto oraz o minimalne wynagrodzenie netto, za które zgodziliby się podjąć pracę. Badaniu towarzyszyły: wybór najlepszego pracodawcy¹¹, badanie oczekiwań pozapłacowych oraz ocena posiadanych kompetencji. Respondentów poproszono o wypełnienie ankiety za pośrednictwem strony internetowej Biura Karier PWr i uczelnianego serwisu poczty studenckiej, utworzono również odpowiednie wydarzenie w serwisie Facebook.

W badaniu wzięły udział 1242 osoby, czyli o 28 proc. więcej niż w edycji z roku 2014. Maksymalny błąd badania przy tak licznej próbie wyniósł 3 proc. i został obliczony wzglę-

⁶ M. Fic, *op. cit.*, s. 58.

⁷ ILO, International Labour Organization, *Global Employment Trends for Youth 2013*, s. 24, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf [14.07.2016].

⁸ Departament Służby Cywilnej Kancelaria Prezesa Rady Ministrów RP, *Jak sporządzać opisy stanowisk pracy w służbie cywilnej – poradnik*, 2007, s. 5.

⁹ Departament Służby Cywilnej Kancelaria Prezesa Rady Ministrów RP, *Poradnik -Zasady prowadzenie bilansu kompetencyjnego*, https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/poradnik-zasady_powadzenia_bilansu_kompetencyjnego.pdf [08.07.2016].

¹⁰ Badanie trwało od 12 marca do 18 kwietnia 2015 roku i było poszerzeniem badań z roku 2014.

¹¹ W badaniu zdefiniowano najlepszego pracodawcę jako oferującego najkorzystniejsze warunki zatrudnienia w pierwszej pracy. Respondenci sami wpisywali nazwę pracodawcy, a następnie uzasadniali swój wybór.

dem całkowitej populacji studentów Politechniki Wrocławskiej (34 100 aktywnych studentów)¹² przy 98-procentowym poziomie ufności. Studenci (w tym doktoranci), którzy wypełnili ankietę, stanowią 3,4 proc. wszystkich studentów uczelni.

Największą grupę badanych (92 proc.) stanowili studenci studiów I, II i III stopnia, natomiast 8 proc. - absolwenci uczelni. Dane dotyczące stopnia i roku studiów studentów biorących udział w badaniu zostały przedstawione w tabeli 1. Z tabeli wyłączono 41 doktorantów (studia III stopnia), których studia na Politechnice Wrocławskiej trwają 4 lata.

W badaniu wzięło udział 1102 studentów (I i II stopnia) z 12 wydziałów Politechniki Wrocławskiej, którzy studiuje na 33 kierunkach kształcenia¹³. Uczestniczyło w nim: 197 studentów studiujących na kierunku informatyka, 107 z kierunku automatyka i robotyka oraz 37 absolwentów, którzy określili się jako programiści. Studenci i absolwenci informatyki stanowili najliczniejszą grupę badanych, co odpowiada popularności tego kierunku studiów. Najmniejsza liczba osób reprezentowała następujące kierunki: fizykę (2 osoby), górnictwo i energetykę w jęz. ang. (3 os.) oraz gospodarkę przestrzenną (3 osoby). Tak duże rozbieżności liczbowe wśród uczestników badania są jednak zbliżone z ilością studentów poszczególnych stopni, lat i kierunków studiów na Politechnice Wrocławskiej.

Tab. 1. Struktura badanych studentów Politechniki Wrocławskiej

Stopień studiów	Udział procentowy	Rok studiów	Udział procentowy	Liczba studentów
1	63,2%	1	18,2%	201
		2	20,1%	222
		3	24,9%	274
2	36,8%	1	23,2%	256
		2	13,5%	149
Suma				1102

Źródło: badania własne.

Ankietowanych podzielono na osoby pracujące i nieaktywne zawodowo, następnie przeprowadzono dla tych grup analizę oczekiwanego i minimalnego akceptowanego wynagrodzenia netto (tzw. wynagrodzenia progowego). Założono, że oczekiwania płacowe osób posiadających doświadczenie są wyższe od oczekiwań niedoświadczonych kandydatów oraz iż oczekiwane wynagrodzenie będzie znacząco wyższe od wynagrodzenia progowego w obu grupach. Ponadto przyjęto hipotezę, że oczekiwania finansowe są jednym z trzech najistotniejszych kryteriów wyboru pierwszego pracodawcy.

¹² Politechnika Wroclawska, *Fakty i liczby*, <http://www.portal.pwr.wroc.pl/fakty,241.dhtml>, [03.05.2015].

¹³ *Ibidem*.

Oczekiwania i preferencje finansowe osób pracujących

Największą grupę ankietowanych (48 proc.) stanowili studenci poszukujący praktyk i staży, którzy kończą studia pierwszego stopnia lub rozpoczęli naukę na studiach magisterskich (tab. 1). Duża liczba ankietowanych studentów (32 proc.) łączy obowiązki studenckie z pracą na podstawie różnych umów (tab. 2). Jednak najczęstszą formą zatrudnienia wśród pracujących studentów jest umowa zlecenie (46 proc. odpowiedzi), najrzadszą zaś – własna działalność gospodarcza (1 procent). Prawdopodobnie studenci podejmując zatrudnienie zyskują wiedzę na temat rynku pracy oraz warunkach zatrudnienia. Ankietowanych zapytano o oczekiwane wynagrodzenie netto oraz o minimalną akceptowaną kwotę netto, za którą zechcieliby podjąć pracę (tab. 2). Wyniki badania pokazują, że w grupie pracujących studentów minimalne akceptowane wynagrodzenie wynosi około 2492,27 zł (średnia dla wszystkich umów) natomiast jego odchylenie standardowe wynosi 455,31 złotych.

Tab. 2. Formy zatrudnienia wśród pracujących respondentów aktywnych zawodowo i ich oczekiwania płacowe

Status pracującego i rodzaj umowy	Proc. udział badanych pracujących	Wynagrodzenie netto [PLN]	
		Oczekiwane	Akceptowane min.
Absolwent	98%	3270,55 zł	2726,03 zł
Umowa o dzieło	3%	3000,00 zł	2200,00 zł
Umowa o pracę	74%	3268,18 zł	2768,22 zł
Umowa o praktyki/staż	9%	3666,67 zł	3200,00 zł
Umowa zlecenie	12%	2750,00 zł	2100,00 zł
Własna działalność gospodarcza	3%	4500,00 zł	3250,00 zł
Student	32%	2935,87 zł	2492,27 zł
Umowa o dzieło	9%	3176,83 zł	3183,75 zł
Umowa o pracę	24%	3077,43 zł	2819,27 zł
Umowa o praktyki/staż	16%	2820,51 zł	2212,23 zł
Umowa wolontariatu	3%	2250,00 zł	1946,07 zł
Umowa zlecenie	46%	2883,33 zł	2324,08 zł
Własna działalność gospodarcza	1%	3875,00 zł	2733,33 zł
	Średnia	2981,71 zł	2525,66 zł
	Odchylenie standardowe	614, 21 zł	447,48 zł

Źródło: badania własne.

Studenci, którzy dotąd nie pracowali, chcieli zarabiać średnio o 500 złotych mniej niż pracujący studenci (2935,87 złotych netto, odchylenie standardowe wynosi 684,50 złotych). Podobne zależności oczekiwań płacowych panują między bezrobotnymi a pracującymi ab-

solwentami Politechniki Wrocławskiej (tab. 2). Osoby pracujące, posiadające doświadczenie zawodowe, oczekują zatem większego wynagrodzenia.

Pracujący absolwenci Politechniki Wrocławskiej stanowili 98 proc. badanych absolwentów (tab. 2). Najczęstszą formą ich zatrudnienia była umowa o pracę (74 proc.), przy czym minimalne wynagrodzenie, za które zgodziliby się podjąć pracę wynosiło 2726,03 złotych netto. Znacznie więcej oczekiwały nieliczne osoby (3 proc.) prowadzące własną działalność gospodarczą - 4500 złotych netto. Wynagrodzeniem minimalnym była dla nich kwota 3250 złotych netto (tab. 2). W grupie absolwentów odchylenia standardowe wynosiły odpowiednio: 684,50 zł - wynagrodzenie oczekiwane i 540,15 zł dla wynagrodzenia progowego (akceptowane minimalne).

Aktywność zawodowa studentów Politechniki Wrocławskiej (tab. 2) potwierdza zaobserwowane już w ubiegłych latach proaktywne podejście do planowania kariery zawodowej. Znaczna liczba (57 proc.) pracujących na umowę o pracę studentów i absolwentów zaczynała od stażu lub praktyk. Studenci Politechniki Wrocławskiej, angażując się w lokalny rynek pracy podczas praktyk i staży, zyskują również wiedzę na temat pracodawców. Tym samym badanie wskazało, że osoby z większym doświadczeniem zawodowym wyrażają oczekiwania finansowe zbliżone do realiów rynku pracy, podczas gdy osoby niedoświadczone nie potrafią właściwie ocenić wartości swoich kwalifikacji.

Oczekiwania finansowe studentów i absolwentów w pierwszej pracy

Na podstawie wyników ankiety obliczono średnie kwoty netto (tabela 3) wyrażone przez wszystkich respondentów. Wynagrodzenie, którego oczekują badani w pierwszej pracy po ukończeniu studiów wynosi ok. 2876 zł netto. Oczekiwania netto studentów PWr są o około 230 złotych wyższe niż w roku 2014, gdy wynosiły 2648 zł netto, czyli 3705 zł brutto¹⁴. Natomiast średnie minimalne wynagrodzenie akceptowane w pierwszej pracy wynosi 2326 zł netto, czyli 3243 zł brutto.

Największe oczekiwania płacowe (tabela 3) wyrazili ankietowani z Wydziału Elektroniki (3238,53 zł netto) oraz Wydziału Architektury (3156,25 zł netto). Najmniejsze oczekiwania wyrazili przedstawiciele Wydziałów: Inżynierii Środowiska (2413,27 zł netto), Budownictwa Lądowego i Wodnego (2502,87 zł netto) i Chemicznego (2636,52 zł netto). W badaniu różnica między najwyższym a średnim oczekiwanym wynagrodzeniem netto wynosi ok. 363 złote. Jest o prawie połowę niższa niż ta obliczona w roku 2014, która wносиła 646 złotych¹⁵. Natomiast różnica między najwyższym (Wydział Elektroniki) a najniższym oczekiwanym wynagrodzeniem netto (Wydział Inżynierii Środowiska) wynosi 825,26 zł (tab. 3) i jest nieznacznie mniejsza od ubiegłorocznej różnicy między skrajnymi oczekiwanymi wynagrodzeniami.

Rozbieżności oczekiwań uczestników ankiety, prawdopodobnie odzwierciedlają warunki zatrudnienia w poszczególnych sektorach rynku pracy. Równocześnie należy nadmienić, że

¹⁴ A. Sulich, *Oczekiwania płacowe studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej wobec pierwszego pracodawcy*, „e-mentor” 2015, nr 2(59), s. 24–27, <http://dx.doi.org/10.15219/em59.1166>.

¹⁵ *Ibidem*.

ankietowani reprezentujący kierunki związane z rozwojem nowych technologii (np. elektronicy, informatycy, programiści, automatycy itd.) stanowili dużą grupę wśród badanych¹⁶ (tab. 3).

Absolwenci i studenci wymienionych kierunków są cenionymi i poszukiwanymi na rynku pracy specjalistami, dlatego formułują wysokie wymagania płacowe. Studenci kierunku *informatyka* chcieliby zarabiać 3279,57 złotych netto, natomiast 2808,68 złotych netto to minimalna kwota, którą są skłonni zaakceptować w ich pierwszej pracy. Dla całej grupy kierunków związanych z branżą IT średnie oczekiwane wynagrodzenie netto jest wyższe niż średnia dla całej uczelni i wynosi 2971,22 zł.

W tabeli 3 przedstawiono również minimalne wynagrodzenie, za które ankietowani studenci i absolwenci Politechniki Wrocławskiej są skłonni podjąć zatrudnienie. Różnica między średnimi wynagrodzeniami – oczekiwanym i akceptowanym – to prawie 550 złotych (tab. 3). Najwyższe wartości dla minimalnego akceptowanego wynagrodzenia netto wskazali badani reprezentujący Wydziały: Informatyki i Zarządzania (2620,04 zł), Elektroniki (2532,22 zł) oraz Mechaniczny (2488,86 zł). Najniższe akceptowane wynagrodzenie netto wskazali ankietowani z Wydziałów: Inżynierii Środowiska (1898,96 zł), Chemicznego (1985,94 zł) oraz Budownictwa Lądowego i Wodnego (2021,61 zł).

Tab. 3. Średnie oczekiwane i akceptowane minimalne płace netto według wydziałów Politechniki Wrocławskiej

Liczba re-spondentów	Nazwa wydziału	Wynagrodzenie netto [PLN]	
		Oczekiwane	Akceptowane
34	Wydział Architektury	3156,25	2237,58
91	Wydział Budownictwa Lądowego i Wodnego	2502,87	2021,61
143	Wydział Chemiczny	2636,52	1985,94
227	Wydział Elektroniki	3238,53	2532,22
55	Wydział Elektryczny	2740,74	2169,23
39	Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii	2711,54	2112,86
50	Wydział Inżynierii Środowiska	2413,27	1898,96
170	Wydział Informatyki i Zarządzania	2930,12	2620,04
85	Wydział Mechaniczno-Energetyczny	2799,38	2280,73
208	Wydział Mechaniczny	2932,93	2488,86
77	Wydział Podstawowych Problemów Techniki	2845,89	2279,97
27	Wydział Elektroniki Mikrosystemów i Fotoniki	2989,13	2197,83
	Średnia arytmetyczna	2875,97	2326,23
	Odchylenie standardowe	245,00	222,85

Źródło: badania własne.

¹⁶ Informatykę i pokrewne kierunki studiów można studiować na Politechnice Wrocławskiej na trzech wydziałach: elektroniki, informatyki i zarządzania oraz podstawowych problemów techniki.

Należy zauważyć, że obliczona średnia arytmetyczna dla kwot netto jest niższa o około 1,60 zł netto od średniej ważonej dla wszystkich wydziałów uczelni. Mediany wynoszą natomiast: 2822,64 zł dla oczekiwanego wynagrodzenia netto oraz 2217,70 zł dla minimalnego akceptowanego wynagrodzenia netto. W pierwszej pracy najczęściej oczekiwanym przez studentów Politechniki Wrocławskiej wynagrodzeniem netto jest kwota 3000,00 złotych, natomiast dominantą wynagrodzenia akceptowanego jest kwota 2000,00 złotych netto.

Przedstawione różnice (tab. 3) między kwotami netto wynagrodzenia oczekiwanego i minimalnego akceptowanego przez osoby poszukujące zatrudnienia mogą być przedmiotem negocjacji jako przedziały płacowe zaproponowane przez pracodawców. Dowodzą również, że młodzi ludzie rzadko potrafią trafnie ocenić wartość swoich kwalifikacji.

Tak jak w 2014 roku, oczekiwana przez ankietowanych płaca netto to kwota dwukrotnie przewyższająca płacę minimalną, która w 2016 r. wynosiła ok. 1355 zł netto (1850 zł brutto), a w pierwszym roku pracy 1480 zł brutto¹⁷. W lutym 2015 r. (w czasie prowadzonego badania) przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 3981,75 zł¹⁸ brutto, czyli 2840,63 zł netto.

Oczekiwanie studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej są czynnikami odzwierciedlającymi podaż pracy osób fizycznych i popyt na pracę ze strony przedsiębiorstw na lokalnym rynku pracy. Należy nadmienić, że w marcu 2015 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w województwie dolnośląskim wyniosło 4078,89 zł brutto i było o 97,14 zł wyższe od przeciętnego krajowego wynagrodzenia w tym samym sektorze¹⁹.

Raport Biura Karier Politechniki Wrocławskiej²⁰, w którym zbadano losy absolwentów, jednoznacznie wskazuje uprzywilejowaną pozycję absolwentów informatyki, z których 38 proc. zarabia więcej niż 6 tysięcy złotych netto w pracy podjętej po ukończeniu studiów. Wysokie oczekiwania płacowe (powyżej 4 tys. złotych netto) według tego samego raportu realizuje 15 proc. wszystkich absolwentów uczelni, a zarobki 25,5 proc. osób w pierwszej pracy mieszczą się w przedziale 2,5 – 4 tysięcy zł netto²¹.

Oczekiwania pozapłacowe wobec pierwszego pracodawcy

Świadczenia pozapłacowe są popularnym sposobem motywowania pracowników, stanowią również element oferty w ogłoszeniach o pracę. Plany kafeteryjne (*cafeteria plans*) i świadczenia elastyczne (*flexible benefits*) należą do najczęstszych narzędzi stosowanych przez pracodawców, które służą również zwiększeniu zainteresowania kandydatów ofertą pracy. Istotą

¹⁷ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Płaca minimalna w 2016 r. wyniesie 1850 zł* <https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/prawo-pracy/art,7583.placa-minimalna-w-2016-r-wyniesie-1850-zl.html> [13.07.2016].

¹⁸ Główny Urząd Statystyczny, <http://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/18,2015,kategoria.html>, [18.03.2015].

¹⁹ Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Województwo dolnośląskie – marzec 2015*, <http://wroclaw.stat.gov.pl/informacje-okolicznosciowe/> [18.05.2015].

²⁰ Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej, *Losy zawodowe absolwentów Politechniki Wrocławskiej. Absolwenci 2012*, www.biurokarier.pwr.edu.pl/zdjecia/oferty_pracy/Raport.pdf, [18.05.2015].

²¹ *Ibidem*, s. 27.

kafeterii jest indywidualizacja wynagrodzenia przez stworzenie pracownikom możliwości dokonywania wyboru świadczeń spośród określonego ich zestawu. Mogą to być między innymi: wypłaty gotówkowe, systemy dodatkowych ubezpieczeń, świadczenia rzeczowe, opieka medyczna, finansowanie doskonalenia kwalifikacji, papiery wartościowe, finansowanie wypoczynku itd. Przyszli pracownicy zwracają uwagę nie tylko na wysokość wynagrodzenia, ale również na dodatkowe świadczenia, które może im zaoferować przedsiębiorstwo. Takich świadczeń oczekują również studenci i absolwenci Politechniki Wrocławskiej. Młodzi ludzie rzadko wskazują na dodatkowe świadczenia jako istotne czynniki, które mają wpływ na ich decyzje dotyczące kariery zawodowej²². Badania prowadzone wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych pokazują, że młodzi ludzie kierują się przede wszystkim czynnikami płacowymi a swoje oczekiwania zawodowe formułują jako marzenia o pracy za granicą, w międzynarodowej korporacji, bądź o otwarciu własnej działalności gospodarczej²³.

Świadczenia można podzielić na motywatory płacowe materialne i niematerialne²⁴. Podział świadczeń materialnych wraz z preferencjami ankietowanych przedstawiono w tabeli 4. Najczęstsze świadczenia pozapłacowe (tab. 4), którymi są zainteresowani uczestnicy badania, to: prywatna opieka medyczna (32,7 proc.) oraz szkolenia i kursy zawodowe podnoszące kwalifikacje (59,3 procent). Najbardziej pożądaną formą pozapłacowych świadczeń pieniężnych jest motywacyjny system wynagrodzeń uzupełniony premiami, papierami wartościowymi, udziałami lub akcjami (31,6 procent).

Tab. 4. Materialne świadczenia pozapłacowe preferowane wśród studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej

Świadczenia pozapłacowe (zdrowie i wolny czas)	Procent odpowiedzi
Prywatna opieka medyczna	32,7%
Karnety na siłownię, basen lub inną formę rekreacji	25,5%
Wczasy, wycieczki zagraniczne	12,2%
Darmowe bilety na wydarzenia kulturalne i sportowe	11,6%
Imprezy okolicznościowe	7,7%
Opieka nad dziećmi	6,5%
Inne usługi np. pakiety <i>consierge</i> , obsługa prawna	3,8%
Świadczenia pozapłacowe (edukacja i przedmioty)	Procent odpowiedzi
Szkolenia i kursy zawodowe podnoszące kwalifikacje	59,3%
Finansowanie nauki (języki, studia podyplomowe itd.)	21,5%
Służbowe auto lub bony paliwowe	8,7%
Służbowy komputer lub laptop	6,6%
Telefon (nie jako narzędzie pracy)	2,5%

²² K. Aszkowski, J. Kaźmierczyk, D. Nowak, *Aktywność uczniów szkół średnich w olimpiadach ekonomicznych jako motywator przedsiębiorczości*, [w:] J. Teczek, J. Czekaj (red.), *Zarządzanie intensyfikujące rozwój gospodarczy*, Biuro Projektu Nauka i Gospodarka, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2010, s. 423-433.

²³ *Ibidem*, s. 431.

²⁴ J. Berny, M.A. Leśniewski, *Motywowanie płacowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, http://www.tstefaniuk.uph.edu.pl/zeszyty/archiwalne/90-2011_7.pdf, [18.05.2015].

Ubranie lub dodatek reprezentacyjny	1,5%
Świadczenia pozapłacowe (pieniężne)	Procent odpowiedzi
Papiery wartościowe (udziały lub akcje)	31,6%
Dofinansowane lub darmowe posiłki	29,2%
Plany oszczędnościowe lub ubezpieczenia i plany emerytalne	26,2%
Dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy	6,6%
Dodatek mieszkaniowy	5,1%
Karty przedpłacone (<i>prepaid</i>)	1,4%

Źródło: badania własne.

Systemy motywacyjne powinny nie tylko tworzyć więź pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, ale też kreować pozytywny wizerunek przedsiębiorstwa. Studenci i absolwenci Politechniki Wrocławskiej wskazali cechy idealnego pracodawcy (tab. 5), który: szanuje pracowników (22,5 proc.), tworzy przyjazne środowisko pracy (20,7 proc.) oraz oferuje elastyczny czas pracy (20,1 proc.) i jasną ścieżkę awansu (17,5 procent).

Tab. 5. Niematerialne motywy według studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej

Niematerialne czynniki pozapłacowe	Procent odpowiedzi
Okazywanie uznania, aprobaty i szacunku	22,5%
Przyjazne, komfortowe środowisko pracy (atmosfera)	20,7%
Elastyczny czas pracy	20,1%
Jasna ścieżka awansu	17,5%
Kontakt z mentorem, coaching	10,1%
Określone godziny pracy, organizacja pracy	4,4%
Praca z domu	4,0%
Inne	0,8%

Źródło: badania własne.

Studenci i absolwenci często podejmują zatrudnienie w trakcie studiów. W pierwszej pracy cenią sobie zarówno materialne środki motywacji, jak i niematerialne świadczenia pozapłacowe. Najbardziej pożądane są motywy ułatwiające pogodzenie pracy zawodowej ze studiami, co wydaje się naturalne wobec struktury badanych – dlatego zrozumiała jest popularność elastyczności czasu (20,1 procent).

Ocena własnych kompetencji

W badaniu ankietowym podjęto również próbę zdiagnozowania tzw. luki kompetencyjnej wśród studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej. Jest to sytuacja, w której kandydaci nie posiadają kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców na rynku pracy (tab. 6).

W badaniu stwierdzono, że zjawisko luki kompetencyjnej wśród ankietowanych występuje, ponieważ drugą pod względem popularności odpowiedzią udzielaną przez ankietowa-

nych na pytanie o ocenę własnych kompetencji była odpowiedź „nie wiem”. Spośród badanych 31,8 proc. uważa, że ich kwalifikacje nie są zbyt wysokie w stosunku do oczekiwań pracodawcy, a 36,8 proc. – że są raczej adekwatne. Należy jednak nadmienić, że nie są to odpowiedzi zdecydowane – krańcowe punkty skali Likerta. Lukę kompetencyjną widać szczególnie w samoocenie umiejętności ankietowanych jako niedostatecznych – (tab. 6). Zarówno zawyżanie swoich kompetencji, jak i niska samoocena świadczą o problemie niedopasowania wobec realiów rynku pracy, bądź braku wiedzy kandydatów na temat wymagań pracodawców.

Tab. 6. Kwalifikacje własne w ocenie studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej w stosunku do wymagań pracodawcy

Kwalifikacje zbyt wysokie	Procent odpowiedzi
Raczej nie	31,8%
Nie wiem	26,2%
Zdecydowanie się nie zgadzam	23,6%
Raczej tak	11,0%
Zdecydowanie się zgadzam	7,4%
Kwalifikacje adekwatne	Procent odpowiedzi
Raczej tak	36,8%
Nie wiem	27,9%
Zdecydowanie się zgadzam	14,7%
Raczej nie	13,5%
Zdecydowanie się nie zgadzam	7,1%
Kwalifikacje niedostateczne	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie się nie zgadzam	26,6%
Nie wiem	25,9%
Raczej nie	21,4%
Raczej tak	16,4%
Zdecydowanie się zgadzam	9,7%

Źródło: badania własne.

Niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy znajduje odzwierciedlenie w wygórowanych oczekiwaniach płacowych lub deprecjacji wartości wykonywanej pracy²⁵. W przypadku badanej grupy (92 proc studentów), w której zdecydowana większość nie posiada dużego doświadczenia zawodowego, a tylko 32 proc. studentów pracuje, należy wziąć pod uwagę dużą liczbę osób związanych z branżą nowych technologii (tab. 3). Studenci kierunków informatycznych prawdopodobnie zdają sobie sprawę ze swojej uprzywilejowanej sytuacji na rynku pracy, dlatego ich oczekiwania płacowe są wysokie, choć nie zawsze uza-

²⁵ Centrum Monitoringu Społecznego i Kultury Obywatelskiej, *Segmentacja rynku pracy a odmienny kapitał społeczny, kulturowy i ekonomiczny mieszkańców Dolnego Śląska. Raport Końcowy*, Wyd. Public Profits, Wrocław 2013, s. 133.

sadnione. Rynek usług IT jest tzw. rynkiem kandydata, na którym wymagane doświadczenie jest mniejsze, liczą się natomiast umiejętności twarde.

Podsumowanie

Przeprowadzone w pierwszym kwartale 2015 r. ankietowe badanie studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej pozwala na analizę ich oczekiwań i preferencji dotyczących pierwszej pracy²⁶. Ponadto artykuł ujawnia trzy główne obszary niedopasowania kandydatów wobec pracodawcy. Obszarami tymi są oczekiwania płacowe i pozapłacowe oraz ocena własnych kompetencji. Analiza wymagań pokolenia wchodzącego na rynek pracy stanowi cenną informację dla pracodawców i kandydatów poszukujących zatrudnienia, a świadomość wzajemnych oczekiwań może być czynnikiem pomagającym tworzyć relacje na rynku pracy.

Ankietowani studenci i absolwenci Politechniki Wrocławskiej stanowią niejednorodną grupę pod względem kwalifikacji i doświadczenia. Badani reprezentujący różne wydziały zdają się słusznie zauważać zmiany na dynamicznym rynku pracy. W sytuacji wzmożonego popytu na pracowników wykwalifikowanych osoby poszukujące pracy wysuwają wysokie oczekiwania płacowe.

Ankietowani studenci i absolwenci Politechniki Wrocławskiej w pierwszej pracy oczekują średnio 2875,97 złotych netto. Ich wymagania prawdopodobnie opierają się na świadomości, że ponad 40 proc. absolwentów realizuje wysokie aspiracje płacowe w pierwszym miejscu zatrudnienia. Młodzi ludzie nie odbiegają jednak swoimi oczekiwaniami od realiów lokalnego rynku pracy.

Osoby z większym stażem pracy (absolwenci) w stosunku do osób z mniejszym doświadczeniem (studenci) przedstawiają bardziej dopasowane do realiów rynku pracy oczekiwania płacowe.

W przeprowadzonym badaniu ankietowani określili profil idealnego pracodawcy, który ich zdaniem oferuje atrakcyjne wynagrodzenie, przyjazną atmosferę w miejscu pracy oraz stawia na rozwój i naukę pracowników. Świadczenia pozapłacowe, którymi są zainteresowani studenci i absolwenci Politechniki Wrocławskiej, to popularne świadczenia materialne i niematerialne. Szkolenia i kursy zawodowe gwarantujące rozwój pracowników, uznanie i aprobatę w pracy to najbardziej oczekiwane benefity, gwarantujące spełnienie potrzeb młodych ludzi.

Bibliografia

- Aszkowski, K., Kaźmierczyk, J., Nowak, D., *Aktywność uczniów szkół średnich w olimpiadach ekonomicznych jako motywator przedsiębiorczości*, [w:] J. Teczka, J. Czekaj (red.), *Zarządzanie intensyfikujące rozwój gospodarczy*, Biuro Projektu Nauka i Gospodarka, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2010.
- Berny J., Leśniewski M.A., *Motywowanie płacowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, http://www.tstefaniuk.uph.edu.pl/zeszyty/archiwalne/90-2011_7.pdf.
- Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej, *Losy zawodowe absolwentów Politechniki Wrocławskiej. Absolwenci 2012*, www.biurokarier.pwr.edu.pl/zdjecia/oferty_pracy/Raport.pdf.

²⁶ Pierwszą pracę zdefiniowano jako pierwszy stosunek pracy z umową na czas nieokreślony.

- Centrum Monitoringu Społecznego i Kultury Obywatelskiej, *Segmentacja rynku pracy a odmienny kapitał społeczny, kulturowy i ekonomiczny mieszkańców Dolnego Śląska. Raport Końcowy*, Wyd. Public Profits, Wrocław 2013.
- Cheng Z., *Research on Recruitment Model Based on Person-Organization Fit*, "International Journal of Business Administration", 2014, Vol. 5, No. 2.
- Departament Służby Cywilnej Kancelaria Prezesa Rady Ministrów RP, *Poradnik -Zasady prowadzenie bilansu kompetencyjnego*, https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/poradnik-zasady_prowadzenia_bilansu_kompetencyjnego.pdf.
- Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, *Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać*, s. 1, <http://europass.org.pl/wp-content/uploads/2014/07/Niedopasowanie-umiej%C4%99tno%C5%9Bci-%E2%80%93-problem-bardziej-z%C5%82o%C5%BCony-ni%C5%BC-mog%C5%82oby-si%C4%99-wydawa%C4%87-Marzec-2014.pdf>.
- Fic M., *Niedopasowanie kwalifikacji i bezrobocie ludzi młodych w Unii Europejskiej*, „Problemy Profesjologii” 2015, nr 2.
- Główny Urząd Statystyczny, <http://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/18,2015,kategoria.html>.
- ILO, International Labour Organization, *Global Employment Trends for Youth 2013*, s. 24, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Placa minimalna w 2016 r. wyniesie 1850 zł* <https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/prawo-pracy/art,7583,placa-minimalna-w-2016-r-wyniesie-1850-zl.html>.
- Pissarides, Ch. A., *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd Edition, The MIT Press, 2000.
- Politechnika Wroclawska, *Fakty i liczby*, aktualizacja z dnia 02.03.2015, <http://www.portal.pwr.wroc.pl/fakty,241.dhtml>.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r., <http://dokumenty.rcl.gov.pl/DU/rok/2014/pozycja/1220>.
- Sulich A., *Oczekiwania płacowe studentów i absolwentów Politechniki Wrocławskiej wobec pierwszego pracodawcy*, "e-mentor" 2015, nr 2(59), s. 24-27, <http://dx.doi.org/10.15219/em59.1166>.
- Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Województwo dolnośląskie – marzec 2015, <http://wroclaw.stat.gov.pl/informacje-okolicznosciowe/>.