

dr hab. prof. nadzw. Piotr Górski

Wydział Zarządzania, Katedra Zarządzania Organizacjami, Kadrami i Prawa Gospodarczego
Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie

Aspiracje zawodowe studentów socjologii i zarządzania AGH w świetle badań ankietowych¹

WPROWADZENIE

W ciągu dwudziestu lat od zmiany systemowej, jaka dokonała się w Polsce na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku, nastąpił olbrzymi wzrost liczby młodzieży kształcącej się na poziomie wyższym oraz liczby szkół wyższych [Dane statystyczne ([http](#))]. Osiągnięty wzrost wskaźnika skolaryzacji brutto w roku akademickim 2010/2011 do poziomu 53,8% jest znacznie wyższy niż średnia dla państw UE i zapewne nie będzie ulegał dalszemu zwiększeniu, co w sytuacji niżej demograficznego wprawia w kłopoty władze uczelni, które zaczynają dostrzegać, iż liczba przygotowanych miejsc na studia przekracza liczbę kandydatów.

O wiele poważniejszym problemem staje się rosnąca liczba absolwentów wyższych uczelni pozostających bez pracy [*Bezrobocie wśród absolwentów* ([http](#))]. Prowokuje to do stawiania zarzutów dotyczących nie tylko nieprzemysłanych decyzji dotyczących wyboru kierunku studiów, ale również niedopasowanej do rynku pracy oferty uczelni i promocję kształcenia na kierunkach przyrodniczych i technicznych [*Badanie ewaluacyjne ex-ante* ([http](#))]. W tej sytuacji wiele uczelni oferuje coraz to nowe, często bardzo dalekie od tradycyjnych kierunki, które swoimi nazwami mają przyciągnąć studentów oferując im poszukiwane na rynku pracy kompetencje zawodowe. Efekty kształcenia weryfikowane są po upływie czasu i w znacznym stopniu uzależnione od środowiska pracy absolwentów. Dlatego w realizacji funkcji dydaktycznej przez uczelnie konieczna jest współpraca zarówno z pracodawcami, jak i stowarzyszeniami zawodowymi. Współpraca oparta musi być na dobrym komunikowaniu, a jednym z jego elementów winny być przyjmowane założenia dotyczące wzoru specjalisty, do którego przygotowują studia i wymagane od niego kompetencje [Górski, 2009; Górski 2011a].

W artykule zostaną zaprezentowane wyniki badań prowadzonych wśród studentów kończących studia na dwóch nietechnicznych wydziałach Akademii Górniczo-Hutniczej. Aspiracje zawodowe badanych zostaną skonfrontowane z oceną oferty dydaktycznej wydziałów i przy tej okazji ukazane uwarunkowania realizacji oferty dydaktycznej oraz zaspokajania oczekiwań kształcącej się młodzieży.

¹ Badania wykonano w ramach badań statutowych „Edukacja menedżerska w Polsce i jej przeobrażenia w kontekście zmian gospodarczych i społecznych” nr 11/11.200.255.

CHARAKTERYSTYKA PROWADZONYCH BADAŃ, WYDZIAŁÓW I MOTYWACJI PODJĘCIA STUDIÓW

Badania prowadzone były wśród studentów kończących studia w roku akademickim 2009/2010 na specjalnościach: zarządzanie kadrami przedsiębiorstw (Wydział Zarządzania) oraz multimedia i komunikowanie masowe (Wydział Humanistyczny). W badaniach wykorzystano ankietę audytoryjną. W badaniach udział wzięło 75% studentów kończących studia drugiego stopnia. Wybór specjalności powodował, że studenci obu wydziałów byli podobni pod dwoma względami. Po pierwsze, program specjalności zarządzanie kadrami przedsiębiorstw był w znacznie większym stopniu niż inne specjalności na kierunku zarządzanie nasycony przedmiotami społecznymi i po drugie, w obu zbiorowościach znaczna część badanych zamierzała w przyszłości pracować w obszarze zarządzania personelem. Obszar zarządzania, a szczególnie zarządzania zasobami ludzkimi należy do tego, do którego przygotowują różne kierunki studiów wyższych, zarówno społeczne, jak psychologia czy socjologia, jak i zarządzanie. Zatem patrząc z perspektywy rynku pracy można postawić pytanie o to, którzy studenci z tych dwóch kierunków lepiej oceniają przygotowanie uzyskane podczas studiów do realizacji swoich planów zawodowych.

Wydział Zarządzania istnieje od 1974 roku. Powstał z inicjatywy inżynierów i ekonomistów, co po dzień dzisiejszy znajduje odzwierciedlenie w programie studiów, dominacji przedmiotów specjalistycznych, technicznych oraz ekonomii i zajęć z matematyki, z niedużym udziałem przedmiotów społecznych. Specjalność zarządzanie kadrami przedsiębiorstw jest stosunkowo najbardziej „zhumanizowana”, gdyż oprócz przedmiotów specjalistycznych dotyczących procedur i techniki zarządzania znajdują się przedmioty z obszaru psychologii i socjologii.

Wydział Humanistyczny powstał z Instytutu Nauk Społecznych w 2001 roku, początkowo jako Wydział Nauk Społecznych Stosowanych. W latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w. pracownicy INS nauczali przedmiotów społecznych na wszystkich wydziałach uczelni, o których mówiono, że miały spełniać funkcje ideologiczne. Większość pracowników, będących absolwentami Uniwersytetu Jagiellońskiego widziała swoją rolę inaczej, jako humanizację studiów technicznych. Obecnie – jak można przeczytać na stronie internetowej wydziału – atutem wydziału jest „nowatorskie połączenie profesjonalnego wykształcenia w sferze miękkich kompetencji społecznych z warsztatowymi umiejętnościami w zakresie znajomości funkcjonowania nowych technologii komunikacyjnych gwarantuje absolwentom szerokie i interesujące możliwości zatrudnienia”. Jest to możliwe dzięki „bogatemu i kompleksowemu zapleczu technicznemu AGH pozwalającemu, jak na żadnej innej uczelni, na opanowanie praktycznego wymiaru korzystania z nowych mediów” [Wydział Humanistyczny (<http://>)].

Akademia Górniczo-Hutnicza, biorąc pod uwagę miejsce stałego zamieszkania studentów, staje się w coraz większym stopniu uczelnią małopolską, co

jest zrozumiałe w związku ze wzrostem liczby szkół wyższych w Polsce w ostatnich dwudziestu latach i wzrostem dostępności wykształcenia na poziomie wyższym. Wśród badanych studentów socjologii 74,5% pochodziło z Małopolski, w tym 42% z Krakowa, natomiast wśród respondentów z zarządzania z Małopolski pochodziło 85% badanych, w tym połowa z Krakowa.

Podobieństwa między badanymi studentami obu wydziałów dotyczą też ilościowej przewagi kobiet; wśród badanych studentów zarządzania kobiety stanowiły 75%, a socjologii 82%. Drugie podobieństwo dotyczy wyraźnej różnicy w poziomie wykształcenia rodziców studentów stacjonarnych i niestacjonarnych. W przypadku badanych studentów zarządzania (45,2%) przynajmniej jedno z rodziców posiadało wyższe wykształcenie, podczas gdy rodziców o takim poziomie wykształcenia wśród studentów niestacjonarnych było tylko 14,1%. Podobnie w przypadku badanych studentów socjologii: dla 51% studentów stacjonarnych przynajmniej jedno z rodziców ukończyło studia wyższe, a wśród studentów niestacjonarnych odsetek ten wynosi 25%.

Studenci obu kierunków nie różnią się we wskazaniu motywów podjęcia studiów wyższych. Mając możliwość wyboru trzech motywów zdecydowana większość wskazywała na *pragnienie osobistego rozwoju* (po 71,4%) oraz wyrażała przekonanie, że *ukończenie studiów wyższych daje większą szansę na zdobycie zatrudnienia w wybranym przez siebie zawodzie* (59,6% zarządzanie i 53,1% socjologia). Świadczy to o zamiarze połączenia autotelicznej wartości wykształcenia ze świadomością, że pozwala ono na osiągnięcie sukcesu zawodowego, sprostania wymaganiom rynku pracy. Taka interpretacja jest wzmocniana wskazaniami przez nieco ponad 1/3 badanych, że w *warunkach obecnej konkurencji na rynku pracy studia pozwalają na zdobycie umiejętności umożliwiających odniesienie sukcesu w rywalizacji z innymi ludźmi* (zarządzanie 36,2%, socjologia 35,7%). Nieco mniej respondentów (zarządzanie 31,9%, socjologia 24,5%) wskazywało, że motywem podjęcia studiów wyższych było przekonanie, iż *studia wyższe zapewniają wysoką pozycję społeczną i prestiż*, co może świadczyć, że studia wyższe przestają być postrzegane jako mechanizm awansu społecznego i przepustka do wejścia do warstwy inteligencji. Jest to o tyle ciekawe, że dla znacznej części studentów ukończenie studiów stanowiło awans społeczny, gdyż – jak wcześniej zauważyłem – wielu z nich pochodzi z rodzin, w których żadne z rodziców nie posiada wyższego wykształcenia.

Dla stosunkowo niewielu studentów decyzja o studiowaniu wynikała z przekonania, że *studia to atrakcyjny sposób na życie, szczególnie w sytuacji wysokiego bezrobocia* (12,8% zarządzanie i 12,2% socjologia). Podobnie niewielu (8,9% zarządzanie i 10,2% socjologia) zdecydowało się na wybór kierunku studiów ze względu na wybór swoich koleżanek i kolegów. Jedyna różnica w motywacji wyboru studiów wyższych dotyczyła przekonania, że *wyższe wykształcenie daje możliwość osiągnięcia wysokich stanowisk kierowniczych* (29,8% zarządzanie, 18,4% socjologia), co najprawdopodobniej wynika ze specyfiki obu kierunków,

przekonania, iż studia na kierunku zarządzanie pozwolą na zajmowanie takich stanowisk, a zatem wybór zarządzania jako kierunku studiów miałby pomóc w realizacji tych aspiracji. Analiza deklaracji dotyczących motywów wyboru kierunku studiów świadczy o pragnieniu budowania swojego kapitału kompetencji umożliwiającego nie tylko rozwój osobisty i wykonywanie atrakcyjnego zawodu, ale także sprostanie konkurencji na rynku pracy. Nieco ponad połowa badanych (51,7% zarządzanie, 57,2% socjologia) akceptuje stwierdzenie *większość moich rówieśników nastawiona jest na rywalizację z innymi na rynku pracy*. Studia wyższe postrzegane są nie jako gwarancja pozycji społecznej i prestiżu, co miało miejsce jeszcze kilkadziesiąt lat temu w pokoleniu inteligencji PRL, a co najwyżej jako warunek niezbędny do realizacji planów zawodowych.

ASPIRACJE ZAWODOWE BADANYCH STUDENTÓW

Wskazując obszary preferowanej aktywności zawodowej, wybierając trzy możliwości, zdecydowana większość respondentów z zarządzania wskazywała na takie, które związane są z wybraną specjalnością. W działach personalnych chcieliby pracować 64,9%, w agencjach doradztwa personalnego 30,9%, a w szkoleniach 18,1%. W innych obszarach zarządzania, w obsłudze klientów czy PR i reklamie chcieliby pracować co piąty badany.

W przypadku studentów socjologii najbardziej preferowanymi obszarami aktywności zawodowej były: PR i reklama (50,5%), branża HR (49,5%), media (42,3%), Rzadziej wskazywano na badania rynku (24,7%), animację kultury (15,5%) zarządzanie i marketing (13,4%), czy pracę socjalną (12,4%) i edukację (9,3%). Dla studentów kończących studia na obu kierunkach atrakcyjna jest praca w administracji publicznej (socjologia 16,5%, zarządzanie 28,7%). Między studentami obu kierunków zachodzą jednak większe różnice w ocenie szans uzyskania pracy w wybranych branżach. O ile większość badanych studentów zarządzania (68,1% w przypadku działów personalnych) uważa, że mają duże szanse w uzyskaniu pracy w tych obszarach, o tyle studentów socjologii podobnie oceniających swoje szanse, było wśród pragnących pracować w mediach tylko 32,6%, a w PR i reklamie 45,3%. Największy odsetek badanych studentów socjologii, oceniających swoje szanse na uzyskanie pracy jako duże, zamierzał pracować w branży HR (56,1%) oraz praca socjalna (52,6%). Są to jednak branże niezwiązane z wybraną specjalnością. Wyrażany optymizm może być oparty bądź to na przekonaniu o potrzebach rynku pracy, bądź na przekonaniu, że wybrany kierunek studiów i specjalność dają uniwersalne kompetencje zawodowe.

Dominacja osób z Małopolski wśród studentów znajduje odzwierciedlenie w preferencjach dotyczących miejsca przyszłej pracy zawodowej. Większość badanych chciałaby pracować na terenie Krakowa (socjologia 74,5%, zarządzanie 45,7%). W przypadku studentów zarządzania 29,8% wskazywało na swoją

rodzinną miejscowość jako preferowane przyszłe miejsce pracy. Jeśli do tego dodać takie wskazania jak *okolice Krakowa* czy *Małopolska*, to wyraźnie dostrzec można orientację regionalną. Niewielu deklaruje chęć poszukiwania pracy w Warszawie (socjologia 13,3%, zarządzanie 7,4%), czy też za granicą (socjologia 16,3%, zarządzanie 10,6%). Ci, którzy zdecydowaliby się na pracę za granicą wskazywali, że poszukiwaliby jej w sytuacji braku interesującej pracy w kraju, możliwości rozwoju zawodowego lub wyższego wynagrodzenia. Odpowiedzi te mogą świadczyć, że w pierwszej kolejności zamierzają oni poszukiwać pracy spełniającej oczekiwania w miejscu studiowania lub w miejscu stałego zamieszkania. Deklaracje te odpowiadają danym uzyskanym z badań absolwentów prowadzonych przez Centrum Karier AGH, z których wynikało, że 70% absolwentów kończących studia w roku 2010 pracowało na terenie Małopolski [*Wyniki badań losów zawodowych* ([http](http://))].

Pytając o oczekiwania, jakie badani studenci kończący studia mieli w stosunku do swojej przyszłej pracy, pragnąłem poznać, w jakim stopniu były powiązane z motywacją podjęcia studiów, a w jakim wynikają z postrzegania sytuacji na rynku pracy. Respondenci byli proszeni o wskazanie na skali pięciopunktowej stopnia ważności poszczególnych cech charakteryzujących pracę na jakiej im zależy. W tabeli 1 ukazano ranking cech dla każdej ze zbiorowości.

Tabela 1. Oczekiwania wobec przyszłej pracy zawodowej

Cecha	Ranga i średnia dla socjologii	Ranga i średnia dla zarządzania
dawała pewność zatrudnienia	(6) 4,18	(1) 4,79
gwarantowała dobre wynagrodzenie	(2) 4,55	(3) 4,52
dawała poczucie samorealizacji	(1) 4,64	(2) 4,53
umożliwiała nawiązywanie wartościowych kontaktów zawodowych	(8) 4,10	(4) 4,13
była urozmaicona	(4) 4,29	(5) 4,02
zapewniała uznanie i szacunek	(9) 3,76	(6) 3,93
pozwaliała wykazać się samodzielnością	(7) 4,12	(7) 3,91
niosła ze sobą możliwości awansu (kariery)	(5) 4,26	(8) 3,71
była łatwa	(10) 2,59	(9) 3,07
dawała możliwości uczenia się i rozwoju zawodowego	(3) 4,46	(10) 3,02

Źródło: badania własne.

Dane zawarte w tabeli 1 wskazują na różnice w rangach poszczególnych cech pracy preferowanej przez studentów obu kierunków. Studenci socjologii w większym stopniu zorientowani są na rozwój, o czym świadczy wysoka pozycja takich cech jak *poczucie samorealizacji* (1), *możliwości uczenia się i rozwoju zawodowego* (3), czy *urozmaicona* (4). Cechy te w przypadku studentów zarządzania zajmowały odpowiednio miejsca 2., 10. i 5. Kolejną ważną różnicą

dotyczy oczekiwania związanego z *pewnością zatrudnienia*. W przypadku badanych studentów zarządzania sytuuje się na miejscu pierwszym, a socjologii na szóstym. Badani należący do obu zbiorowości są natomiast zgodni co do oczekiwań dotyczących wynagrodzenia. Średnie ocen są do siebie zbliżone, w przypadku studentów socjologii cecha ta usytuowana jest na drugim miejscu, zaś zarządzania trzecim. Jeśli jednak bliżej przyjrzeć się aspiracjom dotyczącym wynagrodzeń, to okazuje się, że nie są one wygórowane. Na pytanie: „Jaka minimalna płaca netto w przyszłej pracy zawodowej po ukończeniu studiów byłaby dla Ciebie satysfakcjonująca” 40% badanych studentów zarządzania podawało 2000 zł, a 20% powyżej 3 tys. Odpowiadając na pytanie o to, za jaką kwotę byliby skłonni podjąć pracę po studiach, podawali kwotę o 1000 zł niższą od wynagrodzenia satysfakcjonującego. Wielkości podawane przez respondentów z Wydziału Humanistycznego były podobne. Mediana dla płacy satysfakcjonującej wynosiła 2500 zł. Wskazania te świadczą, że oczekiwania płacowe badanych nie są wygórowane i odpowiadają szacunkom opracowanym przez Instytut Ogólnopolskiego Szacowania Wynagrodzeń [Górski, Michniak, 2011, s. 90].

Kończący studia studenci zarządzania w zdecydowanej większości (70,2%) zamierzają podjąć pracę w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Rzadziej niż co trzeci badany wskazywali na duże przedsiębiorstwo krajowe (powyżej 250 os. zatrudnionych) – 31,9% i tej samej wielkości przedsiębiorstwo zagraniczne – 29,8%. Co czwarty planował podjąć samodzielną działalność gospodarczą – 27,7%. Najmniejszym zainteresowaniem cieszyła się praca w przedsiębiorstwach mikro (poniżej 10 osób zatrudnionych) – 9,6%. Preferencje te odpowiadają strukturze zatrudnienia oraz popytowi na kwalifikowane kadry na małopolskim rynku pracy. Preferencje te odpowiadają także strukturze zatrudnienia oraz tendencjom na rynku pracy w Polsce w ostatnich latach pierwszej dekady obecnego stulecia [Brussa, Tarnawa, 2011, s. 21]. Badani studenci socjologii odpowiadali na nieco inaczej sformułowane pytanie, odnoszące się do preferowanych sektorów zatrudnienia. Z ich odpowiedzi wynikało, że większość (41,8%) zamierzała pracować w sektorze prywatnym, 15,3% w publicznym, a 5,1% w pozarządowym. Co trzeci badany (33,7%) wybierał odpowiedź wskazującą, że rodzaj sektora nie ma dla nich istotnego znaczenia. Podobnie jak w przypadku studentów zarządzania, niemal co czwarty (23,5%) zamierza podjąć własną działalność gospodarczą. Odpowiedzi na pytanie o preferowany sektor zatrudnienia wyraźnie potwierdzają tendencje ogólnopolskie, dominację sektora prywatnego w gospodarce stwarzającego większość miejsc pracy, atrakcyjność pracy w sektorze publicznym, w okresie, gdy jeszcze niezbyt głośno mówiło się o konieczności redukcji etatów w organizacjach należących do tego sektora, szczególnie atrakcyjnego dla absolwentów kierunków społecznych. Deklaracje co czwartego badanego z każdego z kierunków dotyczące chęci podjęcia samodzielnej działalności gospodarczej potwierdzają tezę o potencjale przedsiębiorczości młodych pracowników w naszym kraju.

Kolejnym zagadnieniem związanym z aspiracjami zawodowymi są oczekiwania wobec przyszłego pracodawcy. Uzyskane wyniki potwierdzają wcześniejsze oczekiwania wobec przyszłej pracy zawodowej. Studenci zarządzania najczęściej zwracają uwagę na uczciwość pracodawcy (75,6%), oczekując gwarancji pewności zatrudnienia (69,1%). Wysoką pozycję uzyskały wskazania dotyczące satysfakcjonujących stosunków międzyludzkich w przyszłej pracy zawodowej, przyjazna atmosfera w pracy (63,4%) i dobre relacje między pracownikami (56,4%). Dobrych zarobków od przyszłego pracodawcy oczekuje ponad połowa badanych studentów zarządzania (57,4%), natomiast stosunkowo niewielu oczekuje możliwości rozwoju zawodowego (51,6%). Zatem pragnienie rozwoju, które deklarowane było jako istotna motywacja podjęcia studiów wyższych staje się mniej istotne w odniesieniu do przyszłej pracy zawodowej studentów kończących studia na kierunku zarządzanie w AGH. Podkreślenie znaczenia uczciwości pracodawcy z kolei może wskazywać na obawy wynikające z doświadczenia pracy na tzw. umowach śmieciowych, o których głośniejsze zrobiło się w ostatnich latach.

Nieco inaczej przedstawiają się oczekiwania wobec przyszłego pracodawcy studentów socjologii. Podobnie jak w przypadku oczekiwań wobec pracy najczęściej badani wskazują na *możliwość dalszego kształcenia i rozwoju* – 71%, podobny odsetek wskazań dotyczy satysfakcjonujących stosunków międzyludzkich w miejscu pracy, uczciwości pracodawcy i gwarancji dobrego wynagrodzenia. Różnica między obiema zbiorowościami dotycząca wskazywania na rozwój zawodowy i kształcenie jest ważna i najprawdopodobniej związana z realizacją funkcji dydaktycznej, programem studiów, organizacją praktyk zawodowych i wynika z własnej aktywności zawodowej studentów każdego z wydziałów.

Jak zatem badani oceniają szanse uzyskania pracy, o jakiej marzą? Na pytanie: „Jak oceniasz szansę znalezienia pracy zgodnej z twoim kierunkiem wykształcenia” uzyskano odpowiedzi przedstawione w tabeli 2.

Tabela 2. Ocena szans uzyskania pracy

Ocena szans	Zarządzanie w %	Socjologia w %
bez większych problemów znajdę odpowiednią pracę	12,3	10,3
wprawdzie znajdę jakąś pracę, ale trudno o odpowiednią	48,0	59,8
trudno mi będzie znaleźć jakąkolwiek pracę	11,7	12,4
nie będę mógł znaleźć żadnej pracy	1,7	3,1
trudno powiedzieć	25,1	14,4

Źródło badania własne.

Odpowiedzi te świadczą, że dominującą opinią wyrażaną przez studentów kończących studia na obu kierunkach w roku 2010 było przekonanie o konieczności dostosowania się do aktualnych możliwości na rynku pracy i konieczność skorzystania z oferty, która nie w pełni satysfakcjonuje badanych. Przekonany

o uzyskaniu „odpowiedniej pracy” był bowiem co dziesiąty badany. Również co dziesiąty badany przekonany był o poważnych trudnościach w znalezieniu „jakiegokolwiek pracy”. Odpowiedzi te nie mogą napawać optymizmem. Poznanie działań, jakie podczas studiów podejmowali badani studenci oraz oceny roli uczelni w rozwoju ich kompetencji zawodowych pozwolą poznać, w jakim stopniu winę – ich zdaniem – za ten stan rzeczy ponosi uczelnia.

Od czego zatem – zdaniem badanych – zależy powodzenie realizacji tych aspiracji zawodowych? Uzyskane odpowiedzi zdają się potwierdzać tezę, że uzyskanie wyższego wykształcenia stanowi warunek wstępny do realizacji planów zawodowych. Najwięcej wskazań jako czynniki, które w bardzo dużym stopniu będą decydować o powodzeniu w realizacji ich planów zawodowych uzyskało posiadanie doświadczenia zawodowego (75,5% zarządzanie i 92,9% socjologia) oraz posiadana wiedza (68,1% zarządzanie i 71,1% socjologia). W dalszej kolejności sytuowały się: posiadanie konkretnych umiejętności, przy znacznie liczniejszych wskazaniach ze strony badanych studentów socjologii, znajomość języków obcych (48,9% zarządzania i 86,7% socjologia); znajomość programów komputerowych (33,0% zarządzanie i 62,2% socjologia) oraz kompetencje społeczne, umiejętność nawiązywania kontaktów (48,9% zarządzanie i 57,7% socjologia). Podobnie, acz znacznie rzadziej wskazywano na posiadanie znajomości (42,6% zarządzanie i 43,9% socjologia) oraz sytuację gospodarczą kraju (34,0% zarządzanie i 29,9% socjologia). Natomiast badani studenci kończący studia na kierunku zarządzanie znacznie częściej wskazują na posiadanie dyplomu AGH (20,2%) jako czynnika w bardzo dużym stopniu decydującego o realizacji planów zawodowych. Identycznej odpowiedzi udzieliło jedynie 7,3% badanych studentów socjologii. Zdecydowana większość badanych deklaruje konsekwencję działania w realizacji wytyczonego celu (93,6% zarządzanie i 84,7% socjologia) i wyraża przekonanie, że mogą liczyć na poparcie bliskich sobie osób (90,4% zarządzanie i 83,7% socjologia).

Jak zatem badani studenci wykorzystali swój czas podczas studiów w AGH? Stosunkowo wielu studentów, zarówno studiów stacjonarnych, jak i niestacjonarnych podejmowało pracę. W przypadku studentów zarządzania 91,3% pracowało podczas studiów, z czego aż 64,9% w wymiarze pełnego etatu, co pozwala sądzić, że badani są w pełni świadomi obowiązków, jakie niesie praca zawodowa. Deklaracje 40% badanych wskazują, że podjęcie pracy zawodowej było związane z chęcią zdobycia doświadczenia zawodowego. Pozostali pracowali głównie albo z konieczności (by zarobić na studia i utrzymanie) – 41,5% wskazań, albo z chęci posiadania gotówki na własne wydatki – 20,2%. Podobne wyniki otrzymaliśmy w przypadku studentów socjologii, 90,7% pracujących, 60,2% w wymiarze pełnego etatu. 43,2% deklaruowało, że powodem podjęcia pracy była chęć zdobycia doświadczenia zawodowego. Zatem motywacja ta koresponduje z przekonaniem dotyczącym znaczenia czynników decydujących o uzyskaniu pracy, wśród których szczególną wagę przypisywano właśnie do-

świadczeniu. Natomiast rzadziej aktywność studentów związana była z korzystaniem z różnych form rozwoju naukowego. W przypadku studentów zarządzania co trzeci badany uczęszczał na kursy języków obcych, szczególnie języka angielskiego, 28,7% uczestniczyło w dodatkowych praktykach podjętych z własnej inicjatywy. Najmniejszym powodzeniem cieszyły się programy stypendialne organizowane przez uczelnię, na przykład udział w programach Socrates Erasmus (2,3%) i działalność w organizacjach studenckich i stowarzyszeniach ogólnodostępnych (6,2%). Jednakże w odniesieniu do korzystania ze wskazanych powyżej form rozwoju kompetencji zawodowych występuje duża różnica między studentami niestacjonarnymi i stacjonarnymi, znacznie częściej korzystającymi z tej formy zdobywania doświadczeń [Górski, 2011b].

OCENA ROLI UCZELNI W REALIZACJI ASPIRACJI ZAWODOWYCH

Zauważone w badaniach aspiracji różnice między badanymi studentami obu kierunków dotyczące oczekiwań wobec pracy i czynników mających decydować o powodzeniu w ich realizacji, pozwalają postawić pytanie o ocenę roli uczelni w spełnianiu planów zawodowych badanych. W kwestionariuszu ankiety badani proszeni byli o wskazanie tych kompetencji zawodowych, które ich zdaniem są przydatne na rynku pracy oraz o ocenienie roli wyższej uczelni w ich rozwoju. W przypadku badanych studentów socjologii wskazywali na znaczenie umiejętności technicznych, takich jak: projektowanie stron internetowych, ocena 4,09 na skali pięciostopniowej, technologie komunikacyjne – 4,39, czy prowadzenie kampanii reklamowych i PR – 4,16. W odniesieniu do tych umiejętności nisko oceniono rolę uczelni w ich nabyciu bądź rozwoju. I tak w odniesieniu do projektowania stron internetowych wynosiła 1,45 na takiej samej skali, technologii komunikacyjnych – 3,0, a kampanii reklamowych i PR – 2,04. Najwyżej oceniono wpływ uczelni w nabyciu takich umiejętności jak przygotowanie prezentacji multimedialnych – 3,76; znaczenie na rynku pracy – 4,22 oraz klasyczne umiejętności kształtowane podczas studiów uniwersyteckich, logiczne argumentowanie – 3,21, pisanie dłuższych opracowań – 3,4, krytyczna analiza tekstu – 3,04 oraz wyszukiwanie informacji o życiu społecznym – 3,54. Uważano jednak, że umiejętności te są niżej cenione na rynku pracy, oceniając ich przydatność poniżej 4,0. Stosunkowo nisko oceniono również typowo socjologiczne umiejętności warsztatowe, takie jak przeprowadzanie analiz statystycznych – 2,91, czy analizę dokumentów urzędowych – 1,87. Niezbyt wysoko oceniono również cenione kompetencje społeczne, jak umiejętności negocjowania – 2,34, czy umiejętność wystąpień publicznych – 2,98. Być może stosunkowo niska ocena tych uważanych za cenne umiejętności i kompetencji powodowała, że kończąc studia jedynie 57,1% badanych studentów socjologii wyrażało zadowolenie z wybranego kierunku studiów, a 58,2% poleciłoby je swoim młodszym kolegom.

Badani studenci zarządzania wysoko ocenili znaczenie kompetencji społecznych przydatnych na rynku pracy, skutecznego komunikowania się – 4,42, pracy w zespole – 4,35 i nieco niżej wywieranie wpływu i budowanie autorytetu – 3,69. Oceniając wpływ uczelni dla ich rozwoju wystawiali wyższe oceny niż studenci socjologii, w przypadku takich kompetencji jak: skuteczne komunikowanie się – 3,77 i praca w zespole – 3,55. Nieco niżej oceniano znaczenie kompetencji technicznych związanych ze studiowaną specjalnością, np. umiejętności przeprowadzenia rekrutacji i selekcji pracowników – 4,1, budowania systemu wynagradzania – 3,79, czy wykorzystywania nowoczesnych technologii – 3,83. Ocena roli uczelni w ich rozwoju była wyższa niż w przypadku studentów socjologii i oscylowała wokół 3,5. Być może dlatego też badani studenci tego kierunku częściej nie tylko wskazywali na znaczenie dyplomu AGH jako czynnika pomocnego w realizacji planów zawodowych, ale też znacznie większy odsetek wyrażał swoje zadowolenie z wybranego kierunku studiów (86,0%) i rekomendował studia na wydziale zarządzania AGH (82,2%).

ZAKOŃCZENIE

Uzyskane wyniki pokazują pewne podobieństwa i różnice w postawach i aspiracjach badanych studentów obu kierunków oraz ocenie uczelni w realizacji planów zawodowych, które mogą zostać wykorzystane w reformowaniu programów studiów zgodnie z przyjętą w znowelizowanej ustawie o szkolnictwie wyższym filozofią opartą na efektach kształcenia i rozwijaniu kompetencji zawodowych. W tym miejscu warto jednak zastanowić się nad interesującym przypadkiem powstałych różnic i próbować je wyjaśnić. W przypadku studentów socjologii program studiów i jego realizacja oparte były na próbie połączenia dwóch jakże ważnych dla współczesnego specjalisty gruntownego wykształcenia społecznego oraz humanistycznego i umiejętności posługiwania się nowoczesnymi technologiami informatycznymi oraz socjologicznym warształem badawczym. Oferta studiów społecznych na stosunkowo młodym wydziale w uczelni technicznej o uznanej pozycji, przyciągnęła liczne rzesze studentów. Szerokie uniwersyteckie wykształcenie kadry akademickiej tego wydziału zaowocowało w internalizacji takiej wartości jak rozwój osobisty, co przekładało się na aspiracje zawodowe, w ramach których wysokie miejsce zajmowały samorealizacja, możliwość uczenia się i rozwoju zawodowego. Powiązanie tego rozwoju z nabywaniem kompetencji technicznych, które obiecywano w charakterystyce wybranej przez studentów specjalności, nie zostało jednak osiągnięte, o czym świadczy stosunkowo niski poziom satysfakcji badanych studentów z wybranego kierunku studiów. Czy dobre przygotowanie ogólne i orientacja na rozwój zawodowy i dalsze kształcenie oraz posiadane kompetencje koncepcyjne okażą się wystarczające dla adaptacji do wymagań rynku pracy i nabywania kompetencji technicznych w przy-

szłej pracy zawodowej, pokażą przyszłe losy tych absolwentów. Ich poznanie będzie mieć duże znaczenie dla doskonalenia jakości oferty edukacyjnej uczelni.

Wyższa ocena oferty dydaktycznej Wydziału Zarządzania może wynikać z kolei z jego tradycji, przypisywania większej wagi zajęciom rozwijającym kompetencje techniczne, w tym również te związane z technologiami informatycznymi. Taki sposób podejścia do dydaktyki zaowocował jednak nie tylko wyższą oceną uzyskanych kompetencji technicznych, ale także spadkiem znaczenia takich elementów aspiracji zawodowych, które związane są z rozwojem czy innowacyjnością i przypisywaniu znacznie większego znaczenia w przyszłej pracy zawodowej takim aspektom jak poczucie bezpieczeństwa i kariera zawodowa, a nie możliwość uczenia się i rozwoju zawodowego.

Przypuszczam, że oba przypadki pokazują na znaczenie kultury organizacyjnej poszczególnych wydziałów dla realizacji funkcji dydaktycznej, przyjętych norm, wartości wzorów postępowania, które niczym większa część góry lodowej w oceanie nie jest dostrzegana w dyskusjach nad zmianami kształcenia, a przyjmowana w danych środowiskach jako oczywista wywiera wpływ na realizację ról zawodowych i oddziaływania na studentów podczas studiów.

LITERATURA

- Badanie ewaluacyjne ex-ante dotyczące oceny zapotrzebowania gospodarki na absolwentów szkół wyższych kierunków matematycznych, przyrodniczych i technicznych*, http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6_067.pdf (stan na dzień 15.10.2012).
- Bezrobocie wśród absolwentów staje się plagą*, <http://www.regiopraca.pl/portale/rynek-pracy/wiadomosci/bezrobocie-wsrod-absolwentow-staje-sie-plaga> (stan na dzień 15.10.2012).
- Brussa A., Tarnawa A., 2011, *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Dane statystyczne o szkolnictwie wyższym*, <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/dane-statystyczne-o-szkolnictwie-wyzszym/> (stan na dzień 15.10.2012).
- Górski P., 2009, *Kompetencje zawodowe i wzorce profesjonalizmu zarządzania oraz ich znaczenie dla współpracy szkolnictwa wyższego z pracodawcami* [w:] *Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej* pod redakcją naukową D. Kopycińskiej, Wydawnictwo Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Górski P., 2011a, *Obszary współdziałania wyższych uczelni z pracodawcami i stowarzyszeniami zawodowymi w kształceniu specjalistów*, „Rocznik Lubuski” 2011, t. 37.
- Górski P., 2011b, *Motywacja podjęcia studiów wyższych, wyboru specjalności i ocena uczelni na przykładzie Wydziału Zarządzania Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie*, „Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku”, Gdańsk.
- Górski P., Michniak J., 2011, *Absolwenci Wydziału Zarządzania AGH o swoich studiach i aspiracjach zawodowych*, „Zarządzanie Publiczne”: Zeszyty Naukowe Instytutu Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego nr 3.

Wydział Humanistyczny. Informacje ogólne, <http://www.wh.agh.edu.pl/main/pl/strona/wydzial/informacje-ogolne/10> (stan na dzień 15.10.2012).

Wyniki badań losów zawodowych absolwentów studiów stacjonarnych magisterskich 2010, <http://www.ck.agh.edu.pl/omkz/AGH2010-media.pdf> <http://www.wh.agh.edu.pl/main/pl/strona/wydzial/informacje-ogolne/10> (stan na dzień 15.10.2012).

Streszczenie

Artykuł oparty jest na badaniach własnych autora przeprowadzonych w 2010 roku, poświęconych poznaniu motywacji podjęcia studiów wyższych oraz aspiracji zawodowych przez studentów socjologii i zarządzania AGH. Badania przeprowadzono przy pomocy ankiety audytoryjnej. Wyniki badań wskazują na pewne podobieństwa i różnice. Podobieństwa dotyczą motywacji studiowania, pragnienia rozwoju osobistego, uzyskania kompetencji zawodowych pozwalających na uzyskanie satysfakcjonującej pracy. Różnice dotyczą aspiracji zawodowych. Większe znaczenie przypisywane jest rozwojowi zawodowemu przez socjologów i poczuciu bezpieczeństwa przez studentów zarządzania oraz oceny roli uczelni w kształtowaniu kompetencji technicznych (niższe oceny studentów socjologii). W konsekwencji uwidocznił się niższy poziom satysfakcji z wyboru uczelni i kierunku studiów deklarowany przez studentów socjologii.

Professional aspirations of students of sociology and management in the light of AGH survey

Summary

The article based on original author's survey research on motivation for studying and professional aspiration of sociology and management graduates of AGH University of Science and Technology conducted in 2010. The results show some similarities and differences. Similarities pertain the motivation for studying, need of personal development and attainment of professional competencies. Differences relate to professional aspiration. Opportunities for personal development are more important for sociology graduates, whereas job security is more important for management graduates. They also appreciate the role of university in the development of technical competencies. As a result they are more satisfied with their choice of field of study.