

*dr hab. Piotr Górski, prof. nadzw. AGH*  
*mgr Justyna Michniak*  
Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

## ABSOLWENCI WYDZIAŁU ZARZĄDZANIA AGH O SWOICH STUDIACH I ASPIRACJACH ZAWODOWYCH<sup>1</sup>

### Streszczenie

Celem badań było poznanie motywacji wyboru specjalności zarządzanie kadrami, oceny oferty dydaktycznej oraz aspiracji zawodowych studentów kończących studia na Wydziale Zarządzania AGH. Autorzy określili przekonania respondentów o wpływie na ich przyszłą karierę zarówno motywacji i systemów wartości, jak i oferty edukacyjnej uczelni.

**Słowa kluczowe:** motywacje podjęcia studiów, aspiracje zawodowe, absolwenci, menedżerowie personalni

### Summary

Recognizing motives of choosing the human resources specialization, educational offer's evaluation as well as professional aspirations of students who are to graduate are the main goal of the survey. Authors defined student's convictions about the influence on their professional career of two groups of factors: motivation and value systems as well as university's educational offer.

**Keywords:** motives for taking up studies, professional aspirations, graduates, human managers

### Wstęp

W społeczeństwie zmieniać podlega wartość wiedzy, która przestaje być wartością autoteliczną cenioną ze względu na zaspokajanie potrzeb poznawczych ludzi kształcących się, a staje się bardzo cennym zasobem zarówno w wymia-

---

<sup>1</sup> Artykuł powstał w ramach realizacji Grantu Uczelnianego Zamawianego GUZ AGH „Społeczno-kulturowe aspekty współpracy Akademii Górniczo-Hutniczej z pracodawcami w kształceniu specjalistów dla gospodarki opartej na wiedzy”.

rze indywidualnym, jak i społecznym. Zmiany te powodują nowe wyzwania wobec wyższych uczelni i wpływają na przemiany motywacji osób podejmujących decyzję o kształceniu się na poziomie wyższym. W społeczeństwie polskim zmiany te dokonują się w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Unia Europejska, świadoma rosnącego znaczenia kapitału wiedzy, zainicjowała w 2000 roku Strategię Lizbońską, której celem było – przez zmiany w poziomie finansowania nauki i organizacji badań – uczynienie z jej gospodarki najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki w świecie. Dziś wiadomo, że na razie cel ten nie został osiągnięty. Krzysztof Piech, analizując takie wskaźniki, jak rozwój badań naukowych, współdziałanie uczelni z praktyką i rozwój infrastruktury informatycznej, sytuował w 2004 roku Polskę na ostatnim miejscu wśród państw, które wraz z nią przystąpiły do UE [Piech, 2004]. Inni autorzy ekspertyz wskazują na niski poziom innowacyjności polskiej gospodarki, która średni poziom unijny może osiągnąć w ciągu 20 lat [Grodzka, Zygierewicz, 2008]. O ile w poziomie badań i współpracy nauki z praktyką nie nadrobiono w ciągu ostatnich kilkunastu lat dystansu dzielącego nas od wysoko rozwiniętych krajów europejskich, o tyle dystans ten został nadrobiony w liczbie kształcanej młodzieży.

Wskaźniki skolaryzacji netto zwiększyły się w latach 1990–2004 z poziomu 9,8% do 35,3%, a wskaźniki brutto z 12,9% do 46,4%. Mimo że wskaźnik ten jest niższy niż w najbardziej rozwiniętych krajach świata, to spowodował jednak istotny wzrost udziału pracowników z wyższym wykształceniem. Szczególnie odnosi się to do tych pracowników, którzy na rynek pracy weszli w ostatnim dziesięcioleciu. Kolejna zmiana dotyczyła profilu kształcenia. Badacze wskazują nie tylko na rozwój szkolnictwa niepublicznego, ale także na wzrost liczby studiujących na kierunkach humanistycznych, społecznych oraz na zarządzaniu. Są to kierunki, które nie wymagały tak dużych nakładów na kształcenie, tym bardziej że rozwój edukacji na poziomie wyższym dokonał się przy dużym udziale środków pozabudżetowych. W konfrontacji z wyzwaniami gospodarczymi taka struktura kształcenia jest oceniana krytycznie, prognozowany jest nie tylko brak specjalistów w dziedzinach przyrodniczych i technicznych, ale także przewidywane są trudności absolwentów kierunków humanistycznych, społecznych oraz zarządzania na rynku pracy [*Oferta szkolnictwa wyższego a wymagania rynku pracy*, 2005].

Wymienione trudności w niedopasowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki i wymagań rynku pracy wskazują na konieczność monitorowania realizacji funkcji edukacyjnej wyższych uczelni nie tylko przez zestawianie wielkości liczbowych dotyczących młodzieży kształcanej na poszczególnych kierunkach studiów z potrzebami rynku pracy, ale także śledzenie losów absolwentów uczelni. W takich badaniach przydatna jest perspektywa socjologiczna odwołująca się do kategorii działań społecznych. Interesują nas nie tylko rezultaty podejmowanych przez studentów i absolwentów działań związanych z wyborem kierunku studiów, podjęciem określonej aktywności zawodowej lub jej braku czy wybór określonego rynku pracy, ale przede wszystkim zwrócenie uwagi na czynniki będące przesłankami podejmowanych działań, na system wartości, aspiracje,

wiedzę i wyobrażenia dotyczące pracodawców i rynku pracy czy wzorów zachowań.

Badania socjologiczne poświęcone aspiracjom życiowym Polaków pokazują, że niezmiennie od lat pierwsze miejsce zajmują dążenia związane z życiem rodzinnym i osobistym, a na drugim znajdują się aspiracje związane z życiem zawodowym. Częściej jednak odnoszą się do utrzymania dobrej pracy lub poprawy sytuacji zawodowej niż do pragnienia założenia własnej firmy [*Aspiracje Polaków w latach 1998 i 2008*, 2008]. W ostatnich kilkunastu latach rosło przekonanie Polaków, że warto się kształcić, szczególnie warto podjąć studia wyższe. Dla większości Polaków dominującą przesłanką były perspektywy wyższych zarobków. Jest to zrozumiałe, zważywszy, że w społeczeństwie realnego socjalizmu obserwowaliśmy rozbieżność tych dwóch czynników statusu: dochodu i poziomu wykształcenia. Dopiero w gospodarce rynkowej wyraźnie zaznaczył się trend wiążący dochody z posiadanym wykształceniem. Musimy jednak pamiętać, że osoby mające wyższe wykształcenie znacznie częściej niż pozostali wiążą decyzję o kształceniu na poziomie wyższym z pragnieniem wykonywania interesującego zawodu i samorozwojem [*Czy warto się uczyć?*, 2007].

W zaprezentowanych poniżej badaniach przyjęliśmy tę perspektywę badawczą. Do badań wybraliśmy studentów kończących studia na kierunku zarządzanie, a więc tym, o którym coraz częściej mówi się, że „produkuje” zbyt wielu absolwentów [*Kierunki kształcenia są niedostosowane do potrzeb rynku pracy*, 2010]. Nasi badani ukończyli specjalność zarządzanie personelem, co wydaje się ważne ze względu na znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi dla rozwoju organizacji opartych na wiedzy, a także ze względu na różne ścieżki edukacyjne osób decydujących się na karierę zawodową w tej dziedzinie zarządzania. W niej to bowiem obok osób kończących studia na specjalizacji zarządzanie zasobami ludzkimi oferowanej głównie przez uniwersytety ekonomiczne spotykamy liczne grono absolwentów kierunków społecznych i prawniczych. Poznanie zarówno aspiracji zawodowych, jak i podejmowanych działań związanych z ich realizacją oraz śledzenie losów absolwentów pozwoli na ocenę przygotowania zawodowego oferowanego przez różne typy szkół wyższych i różne kierunki studiów wyższych.

Badania przeprowadzono w maju i czerwcu 2010 roku. Zastosowano ankietę audytoryjną zawierającą pytania zamknięte i pytania wykorzystujące skalę Likerta. Zrealizowana próba liczyła 98 respondentów, co stanowiło 73% studentów kończących studia na tej specjalności. W artykule wykorzystano analizę rozkładów zmiennych w odpowiedziach na interesujące nas pytania dotyczące różnych aspektów motywacji podjęcia studiów wyższych i wyboru specjalności oraz aspiracji zawodowych.

Poznanie systemu wartości i aspiracji zawodowych absolwentów ważne jest również ze względu na zarządzanie zasobami ludzkimi w polskich organizacjach. Bardzo często, dyskutując o relacjach między szkolnictwem wyższym i rynkiem pracy, zwraca się uwagę na niedopasowanie kształcenia. Sądzymy, że relacje te powinny być poszerzone o zagadnienia wartości, wzorów zachowań i aspiracji zawodowych. Jeśli dla gospodarki wiedzy nieodłączną kategorią jest

rozwój kompetencji pracowniczych, to należy pamiętać, że obok uczelni olbrzymią rolę odgrywają pracodawcy oraz warunki, jakie stwarzają swoim pracownikom. W dyskusjach dotyczących kształcenia na poziomie wyższym większy nacisk kładzie się na oczekiwania pracodawców wobec pracowników, zapominając o oczekiwaniach pracowników dotyczących tworzenia warunków sprzyjających ich rozwojowi zawodowemu. Brak pogodzenia obu perspektyw – pracodawcy i pracowników, przygotowania zawodowego, gotowości i możliwości rozwoju w ramach organizacji mogą się okazać poważnymi barierami dla innowacyjności polskiej gospodarki.

Zagadnienie to wydaje się ważne dziś, gdy stopniowo dostrzegamy zmiany pokoleniowe na rynku pracy: odchodzenie pokolenia należącego do powojennego wyżu i wchodzenie ich dzieci, pokolenia urodzonego w latach osiemdziesiątych. Na wymianę tę znów za często spoglądamy z perspektywy systemu emerytalnego, nie dostrzegając problemu tworzenia kapitału wiedzy i jego wykorzystania w polskich organizacjach. Kapitałem tym są młodzi ludzie, a jak zauważają badacze, ich system wartości, normy i uznawane wzorce zachowań są inne niż ich rodziców. Pokolenie to nazwano pokoleniem Y. Dorastało ono w czasach upowszechniania technologii telekomunikacyjnych, szczególnie internetu i telefonii komórkowej, co sprawia, że o wiele sprawniej niż starsi pracownicy posługują się tymi komunikatorami. W charakterystyce nakreślonej przez Jana S. Fazlagicia [2008] są przedstawiani jako ludzie żyjący w społecznościach wirtualnych; fora i portale internetowe stają się dla nich płaszczyzną wymiany poglądów i uzgadniania kryteriów ocen. Są niecierpliwi i nastawieni na rezultat, lecz od pracodawców, podobnie jak wcześniej od rodziców, oczekują wsparcia w rozwoju zawodowym. Ich lojalność ma charakter wybitnie kontraktowy, starają się dotrzymywać zobowiązań, angażując się w pracy, o ile wynika to z wcześniejszej umowy i gwarantuje im równowagę między pracą zawodową a życiem osobistym. Podstawą autorytetu są dla nich posiadane kompetencje, co powoduje, że autorytety warunkowane są nie przez wartości, a czynniki sytuacyjne. Mając łatwość zdobywania informacji, mają trudności z ich uporządkowaniem. Nastawieni na wynik łatwiej organizują wiedzę typu „know-how”, pokazującą jak działać, znacznie trudniej jest im natomiast zrozumieć, dlaczego coś działa. Lojalność kontraktowa powoduje, że wydają się znacznie bardziej twardzi w negocjacjach o warunki pracy niż starsze generacje. Jest to pokolenie wchodzące na rynek pracy, które jeszcze przez najbliższych kilkanaście lat będzie tam współistnieć z pokoleniem starszym. Od wzajemnego zrozumienia i umiejętności współpracy pracowników pokolenia Y z pracownikami starszego pokolenia zależeć będzie również tempo zmian organizacyjnych w polskich organizacjach.

W artykule zostaną przedstawione następujące zagadnienia:

- motywacja wyboru studiów wyższych i specjalizacji,
- ocena oferty edukacyjnej uczelni,
- aspiracje zawodowe badanych studentów,
- postrzeganie przez badanych oczekiwań pracodawców,
- ocena szans realizacji aspiracji zawodowych.

## Motywacja wyboru studiów

W naszych badaniach staraliśmy się poznać motywację podjęcia studiów wyższych oraz wyboru specjalności zarządzanie kadrami przedsiębiorstw. Poznanie motywacji zdobycia wyższego wykształcenia pozwala odpowiedzieć na pytanie o to, jaką wartość dla młodzieży ma wyższe wykształcenie. Najczęstszym motywem zdobycia wyższego wykształcenia okazało się pragnienie rozwoju osobistego, wskazane przez 71,4% badanych, co wyraźnie świadczy o autoteliczności wartości wyższego wykształcenia. Wśród wskazywanych przez badanych motywów ważną pozycję zajmowały motywy świadczące o instrumentalnym podejściu do wyższego wykształcenia, powiązaniu zdobycia wyższego wykształcenia ze zwiększeniem szans na zdobycie zatrudnienia w wybranym przez badanych zawodzie (59,6%). Orientacja instrumentalna wzmocniana była przez świadomość wyzwań konkurencyjności na rynku pracy, konieczności rywalizacji z innymi jego uczestnikami, w czym pomocnym miał się okazać dyplom wyższej uczelni (36,2%). Znacznie mniej badanych (31,9%) wiązało zdobycie wyższego wykształcenia z gwarancją wysokiej pozycji społecznej i prestiżu oraz osiągnięciem wysokich stanowisk kierowniczych (29,8%). Wyraźnie widać zatem, że w świadomości badanych pozycja społeczna zapośredniczona jest przez pozycję uzyskaną na rynku pracy. Studia wyższe mają zatem **umożliwić** późniejsze sukcesy zawodowe, a nie **gwarantować** je jak kilkadziesiąt lat wcześniej, kiedy już samo ukończenie studiów wyższych dawało pozycję społeczną i prestiż. O potraktowaniu studiów wyższych w kategoriach inwestowania w swój kapitał wiedzy i doświadczenie świadczy niewielka aproba dla motywu wskazującego na studia jako atrakcyjny sposób na życie w sytuacji wysokiego bezrobocia (12,8%).

Interesowały nas również motywy wyboru konkretnej specjalności (zarządzanie kadrami przedsiębiorstw). Chęć poszerzania wiedzy (42,6%) oraz możliwość znalezienia ciekawej pracy (39,4%) zajęły pierwsze miejsca w wyborach respondentów. W dalszej kolejności znalazły się: chęć zdobycia doświadczenia (30,9%) oraz motywy związane ściśle z przyszłą pracą w charakterze menedżera (22,3%). Co czwarty badany motyw podjęcia studiów na kierunku zarządzanie kadrami wiąże z chęcią prowadzenia własnej działalności gospodarczej, założenia firmy. Podobny odsetek badanych wskazywał na ogólnorozwojowy charakter tej specjalności i wyrażał przekonanie, że ukończenie jej umożliwi uzyskanie dobrze płatnej pracy. Motywacje te interpretujemy jako świadczące o pragnieniu rozwoju przez poszerzanie swojej wiedzy i zdobywanie doświadczenia, uzyskanie tego – co pokażemy w dalszej części artykułu – odpowiadało wyobrażeniom badanych o oczekiwaniach pracodawców.

## Ocena oferty dydaktycznej wydziału

Analiza oferty dydaktycznej pozwoliła między innymi na odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu, zdaniem respondentów, wiedza przekazywana w czasie studiów może się okazać przydatna w przyszłej pracy zawodowej. Badania wy-

kazały, że specjalistyczna wiedza z dziedziny zarządzania personelem jest przez respondentów najczęściej wskazywana jako przydatna bądź bardzo przydatna w przyszłej pracy (88,3%). Niewiele niższy wynik procentowy uzyskała ogólna wiedza z dziedziny zarządzania (85,1%). Trzeci z kolei odsetek wskazań dotyczył wiedzy z dziedziny prawa (78,7%). Są to zatem te obszary, które związane są z wiedzą niezbędną do pracy w działach HR. Wiedza z dziedziny ekonomii, marketingu, finansów czy informatyki oraz znajomość języków obcych były wskazywane jako przydatne przez ponad połowę badanych, co jest zrozumiałe, uwzględniając obszary ich aktywności zawodowej. Odpowiedzi te świadczą również o zadowoleniu z wybranego kierunku studiów, co potwierdzają odpowiedzi na pytanie o satysfakcję z wybranego kierunku studiów (86,0%) oraz rekomendacja tych studiów wśród znajomych (82,0%).

Stosunkowo skromnie przedstawiało się podnoszenie kwalifikacji przez udział w kursach i szkoleniach. Co trzeci badany uczęszczał na kursy języków obcych, przede wszystkim 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.

Zdecydowana większość badanych studentów (91,3%) pracowała 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%.

W warstwie deklarowanych wartości na uwagę zasługuje traktowanie wyższego wykształcenia przez znaczną część studentów w kategoriach wartości autotelicznej, związanej z pragnieniem osobistego rozwoju. Jednocześnie obecna jest świadomość wymagań na rynku pracy, przede wszystkim oczekiwania posiadania przez absolwentów doświadczenia zawodowego. Świadomość ta wpływała na działania studentów podejmowane podczas studiów. Badani zorientowani byli na zdobywanie doświadczenia, które, ich zdaniem, okaże się przydatne w przyszłej pracy zawodowej. Świadczą o tym motywacje podejmowania pracy zawodowej oraz dodatkowych praktyk, a także motywacje wyboru specjalizacji. Sprawia to wrażenie, że podejmowane przez studentów działania mają wzbogacić ich CV.

## Aspiracje zawodowe studentów

Aspiracje zawodowe studentów kończących studia na specjalności zarządzanie kadrami przedsiębiorstw zostały zbadane z uwzględnieniem oczekiwań wobec przyszłej pracy zawodowej i przyszłego pracodawcy, preferowanego obszaru aktywności zawodowej oraz postrzegania wymagań stawianych przez pracodawców.

## Oczekiwania wobec przyszłej pracy

Oczekiwania wobec pracy zawodowej odzwierciedlają wartość, jaką dla badanych studentów jest praca. Zestawienie oczekiwań z motywacjami podjęcia studiów wyższych i wyborem specjalizacji pozwala pokazać, jak oceniają rolę uzyskanego dyplomu w realizacji tych oczekiwań. Z kolei postrzeganie wyzwań, jakie stawia przed nimi rynek pracy, i oczekiwań pracodawców pozwoli ocenić szanse na realizację tych oczekiwań. Deklarowane motywacje rozwoju osobistego oraz pragnienie wykonywania zawodu wymagającego wyższego wykształcenia dominowały wśród wskazywanych powodów podjęcia studiów wyższych. W przyszłej pracy zawodowej badani pragnęli natomiast uzyskać satysfakcjonujące wynagrodzenie i poczucie bezpieczeństwa, gwarancję stałego zatrudnienia. Zatem to sygnały docierające z rynku pracy, a nie deklarowane wartości uzyskiwały prymat w określaniu wymagań wobec przyszłego pracodawcy. Samorealizacja znalazła się dopiero na trzecim miejscu. Świadczy to z jednej strony, że studenci, wybierając studia, kierowali się motywami autotelicznymi, a z drugiej, że przy poszukiwaniu pracy na pierwszy plan wysuwają się motyw instrumentalne. Oczekiwania badanych pokazują jednak wyraźne pragnienie rozwoju zawodowego i osiągnięcia szacunku dzięki wykonywanej pracy zawodowej, o czym świadczą odsetki wskazań w przedstawionej tabeli 1.

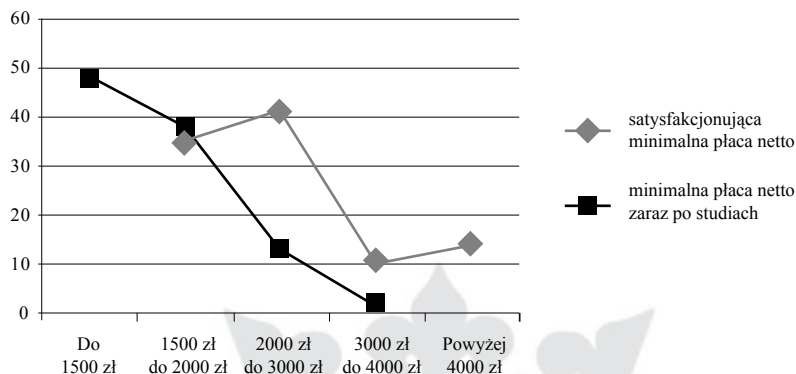
Tabela 1

### Oczekiwania wobec przyszłej pracy

Oczekiwania wobec przyszłej pracy	Liczba wskazań w %
Gwarancja dobrego wynagrodzenia	91,5
Pewność zatrudnienia	90,4
Poczucie samorealizacji	84
Możliwości uczenia się i rozwoju zawodowego	81,9
Możliwości awansu (kariery)	81,9
Nawiązywanie wartościowych kontaktów zawodowych	78,5
Urozmaicenie	74,5
Zapewnienie uznania i szacunku	74,5
Możliwość wykazania się samodzielnością	69,1
Niski stopień trudności	31,9

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi świadczą o świadomości napięć między wymiarem deklarowanych wartości autotelicznych a koniecznością zagwarantowania sobie możliwości zaspokojenia przez pracę zawodową podstawowych potrzeb egzystencji materialnej i potrzeby bezpieczeństwa. Potwierdzają to aspiracje materialne badanych zaprezentowane na wykresie 1.



Wykres 1. Aspiracje materialne

Źródło: opracowanie własne.

Blisko połowa badanych byłaby skłonna zaraz po studiach podjąć pracę za wynagrodzenie w granicach ok. 1500 zł netto, co jest kwotą mniej więcej o 1000 zł niższą od tej, która dałaby im faktyczną satysfakcję. Warto również zauważyć, że satysfakcjonująca minimalna płaca netto dla 40% badanych wynosi 2000 zł, a jedynie dla 20% jest wyższa niż 3000 zł. Wskazania te świadczą, że oczekiwania płacowe badanych nie są wygórowane i odpowiadają szacunkom opracowanym przez Instytut Ogólnopolskiego Szacowania Wynagrodzeń [www.wynagrodzenia.pl, dostęp 05.09.2010].

## Oczekiwania wobec przyszłego pracodawcy

Oczekiwania wobec pracy zawodowej będą realizowane dzięki pracy w konkretnej organizacji, dlatego uzupełnieniem charakteryzowanych powyżej aspiracji zawodowych są oczekiwania, jakimi badani będą się kierować przy wyborze pracodawcy. W tabeli 2 przedstawiono ranking wyborów najczęściej zaznaczanych jako bardzo ważne lub raczej ważne. Jak widać, na pierwszym miejscu ankietowani stawiają *ex aequo* dobre relacje między pracownikami oraz uczciwość pracodawcy. Są to istotne kwestie dla prawie wszystkich badanych. Niepełna 97% respondentów ocenia, że ważna w przyszłej pracy będzie również przyjazna atmosfera. Czynniki te są wyraźnie nastawione na człowieka – na relacje interpersonalne. Oczywiście czynniki instrumentalne również grają niebagatelną rolę – gwarancja pewności zatrudnienia oraz wysokość zarobków znalazły się na trzecim miejscu ze wskazaniem 94,6%. Na tej samej pozycji uplasowała się również możliwość pogodzenia życia rodzinnego z pracą zawodową, co świadczy o antycypacji przyszłych ról społecznych, gdyż aktualnie 76,6% respondentów deklaruje, że nie ma jeszcze dzieci. O chęci pogodzenia w przyszłości życia zawodowego i rodzinnego świadczy również zwrócenie uwagi na łatwość dojazdu do pracy. Na dalszych miejscach znalazła się wielokrotnie już wspomniana chęć samorealizacji – możliwość kształcenia się i rozwoju oraz możliwość zrobienia



kariery. W wyborach tych widzimy rosnące znaczenie wymiarów społecznych w realizacji ról zawodowych, przywiązywanie wagi do satysfakcjonujących stosunków interpersonalnych i możliwości pogodzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i osobistym. Jak zobaczymy, te względy będą wpływały na wybór obszarów aktywności zawodowej i gotowość do migracji.

Tabela 2

## Oczekiwania wobec przyszłego pracodawcy

Miejsce w rankingu	Oczekiwania wobec przyszłego pracodawcy	Liczba wskazań
1	dobre relacje między pracownikami	97,9%
	uczciwość pracodawcy	97,9%
2	przyjazna atmosfera w pracy	96,7%
3	pewność zatrudnienia	94,6%
	możliwość pogodzenia życia rodzinnego z pracą zawodową	94,6%
	wysokość zarobków	94,1%
4	rodzaj zadań na danym stanowisku	93,1%
5	możliwość dalszego kształcenia i rozwoju	92,5%
6	możliwość zrobienia kariery	86,1%
7	zabezpieczenie socjalne	85,1%
8	wolne weekendy	84,8%
9	łatwy dojazd do miejsca pracy z miejsca zamieszkania	81,9%
10	prestż przedsiębiorstwa	80,9%
11	elastyczne godziny pracy	66,0%
12	praca zgodna z kierunkiem studiów	61,7%

Źródło: opracowanie własne.

## Obszar aktywności zawodowej

Najbardziej pożądanym obszarem aktywności zawodowej okazała się administracja. Chciałaby w niej pracować prawie połowa respondentów (48%). Kolejne miejsca w rankingu przypadają przedsiębiorstwom zajmującym się marketingiem i PR (33% wskazań respondentów) oraz firmom związanym z edukacją i szkoleniem (27,7%). Nieruchomości, turystyka i ubezpieczenia to natomiast obszary najrzadziej wybierane przez respondentów, każde przez mniej niż 10% badanych. Tylko 1% badanych nie ma sprecyzowanych oczekiwań co do preferowanego obszaru działalności przedsiębiorstwa.

Samo określenie preferowanego obszaru działań przedsiębiorstwa nie jest wystarczająco ostre. Absolwenci specjalności zarządzanie kadrami przedsię-

biorstw mają przecież bardzo szerokie pole wyboru branży, w której mogą podjąć pracę, w każdym bowiem przedsiębiorstwie pracują ludzie, którymi należy zarządzać. Większość badanych (65%) pragnęła w przyszłości podjąć pracę w dziale personalnym lub kadrowym. O połowę mniej, bo tylko prawie co trzecia osoba, najchętniej podjęłoby pracę w dziale doradztwa personalnego, a niewiele mniej, bo 28,7%, wybrałoby administrację publiczną. Na dalszych pozycjach rankingu znalazły się działy PR i reklama, obsługa klienta oraz działy szkoleń, które zostały wybrane przez co piątego badanego. Badani wybierali działy, do których przygotowuje ich wybrana specjalność, co potwierdza tezę o traktowaniu studiów wyższych i wybranej specjalności w kategorii tworzenia kapitału wykorzystywanego w przyszłej pracy zawodowej.

Dla większości badanych miejscem stałego zamieszkania jest województwo małopolskie (z wykluczeniem Krakowa), a 21,3% osób mieszka w samym Krakowie. Jedynie niecałe 15% pochodzi z innych województw. Respondenci deklarują, że jeśli mogliby swobodnie wybierać lokalizację zakładu pracy, to byłby to Kraków (45,7% wskazań) lub inne z miast i miejscowości Małopolski (36,2%). Jedynie 7,4% badanych zdecydowałaby się na poszukiwanie pracy w Warszawie. Dla co trzeciej osoby idealną lokalizacją przyszłego zakładu pracy byłoby jej miasto rodzinne. Warto zwrócić uwagę, że prawie wszystkie osoby pochodzące spoza województwa małopolskiego preferowałyby zakłady pracy mieszczące się w ich rodzinnym województwie (12,8%). Innymi słowy, osoby te przyjechały do Krakowa jedynie by odbyć studia i zdobyć wiedzę konieczną do podjęcia pracy w swoim województwie. Jedynie co dziesiąty badany byłby skłonny podjąć pracę poza granicami kraju. Co trzeci rozpatrujący taką ewentualność warunkował swoją decyzję brakiem odpowiedniej pracy w kraju. Deklaracje te świadczą raczej o niskiej skłonności badanych studentów kończących studia na specjalności zarządzanie kadrami przedsiębiorstw do zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy zawodowej.

Badania wykazały także, że absolwenci badanej specjalności w większości aspirują do pracy w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (por. tab. 3). Najwięcej tego typu przedsiębiorstw funkcjonuje w województwach: mazowieckim, śląskim, wielkopolskim, dolnośląskim oraz właśnie w województwie małopolskim. Skupiska małych i średnich przedsiębiorstw powstają w obrębie dużych aglomeracji miejskich oraz w okręgach o dobrze rozwiniętym i zróżnicowanym przemyśle. Koncentrują się one na terenach, na których istnieją odpowiednie rynki zbytu, wykwalifikowana siła robocza, dostęp do wyspecjalizowanych usług i środków finansowych oraz rozwinięta jest infrastruktura. Duże przedsiębiorstwa krajowe i zagraniczne są preferowane jedynie przez co trzecią osobę. Można przypuszczać, że preferowanie pracy w małych lub średnich przedsiębiorstwach jest powiązane z małą skłonnością respondentów do migracji, a jak już zostało powiedziane, w województwie małopolskim dominują tego typu przedsiębiorstwa.

Tabela 3

## Preferowana wielkość przedsiębiorstwa

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba wskazań w %
Przedsiębiorstwo z sektora małych i średnich (10–250 zatrudnionych os.)	70,2
Duże przedsiębiorstwo krajowe (powyżej 250 zatrudnionych os.)	31,9
Duże przedsiębiorstwo międzynarodowe (powyżej 250 zatrudnionych os.)	29,8
Samodzielna działalność gospodarcza	27,7
Przedsiębiorstwo mikro (poniżej 10 zatrudnionych os.)	9,6

Źródło: opracowanie własne.

Warto również zwrócić uwagę na stosunkowo duży odsetek osób pragnących po ukończeniu specjalności założyć własną firmę zarządzanie kadrami przedsiębiorstw. Daje to bowiem szansę na rozwój i zdobycie ogromnego doświadczenia. Ponadto, przy odrobinie szczęścia, może przynieść dochody o wiele wyższe aniżeli te, które spodziewają się badani uzyskiwać, pracując dla kogoś. Jak pokażą dalsze rozważania, aspiracje materialne, chociaż ustępują miejsca idei samorozwoju, są dla absolwentów istotną kwestią przy wyborze przyszłej pracy.

## Postrzeganie wymagań pracodawców

Ukazanie wyobrażeń badanych studentów o wymaganiach, jakie pracodawcy stawiają przed pracownikami, pozwala na interpretację ich odpowiedzi dotyczących oceny przygotowania uzyskanego podczas studiów oraz ocenę szans na realizację ich aspiracji zawodowych. W pytaniu, na które odpowiadali respondenci, prosiłiśmy o wskazanie trzech cech najbardziej cenionych przez pracodawców i trzech najmniej ważnych. Najbardziej cenione okazały się: posiadane doświadczenie zawodowe (60,2%) oraz komunikatywność i umiejętność współpracy z innymi – obie wybierane przez 42% badanych. W drugiej grupie znalazły się cechy związane z podejściem do obowiązków zawodowych: odpowiedzialność (38,2%) oraz uczciwość – wybrana przez 30,7% respondentów. Cechy z dwóch pierwszych grup zdecydowanie częściej wskazywane były jako cechy najważniejsze. Za najmniej ważne badani uznali rozumienie ludzi/empatia (59%), ambicje (42,2%) oraz innowacyjność (37,3%). Miejsca centralne zajmowały cechy wymieniane zarówno jako cenione, jak i najmniej ważne. Były to: posiadanie specjalistycznej wiedzy – przez 36,4% respondentów uważane za jedną z trzech najważniejszych cech, a przez 24,1% wskazywane jako najmniej ważna, oraz samodzielność – najważniejsza dla 13,6% badanych studentów i najmniej ważna dla 16,9%. Stosunkowo rzadko wskazywano również na innowacyjność i przedsiębiorczość.

Odpowiedzi te świadczą, że większość osób kończących studia postrzega pracownika preferowanego na rynku pracy jako *the organization man* – odwołując się do tytułu książki Williama Whyte'a [1956]. Pracownik powinien się identyfikować z celami organizacji i przyczynić do realizacji nakładanych na niego zadań, posiadać kompetencje pozwalające na jak najlepsze sprostanie tym oczekiwaniom. W tym wzorze brak cech związanych z kreatywnością, nonkonformizmem i innowacyjnością. Osoby postrzegające znaczenie tych cech na rynku pracy stanowią wyraźną mniejszość.

## Przekonania absolwentów na temat szans realizacji ich aspiracji zawodowych

Przekonania absolwentów dotyczące realizacji omówionych w tym artykule aspiracji zawodowych ogniskują się wokół twierdzenia: „wprawdzie znajdę jakąś pracę, ale trudno o odpowiednią”. Blisko połowa respondentów jest przekonana, że ukończywszy specjalność zarządzanie kadrami przedsiębiorstw, można znaleźć pracę, jednak nie jest pewne, czy będzie ona spełniać ich oczekiwania i preferencje. Może to świadczyć o małej atrakcyjności ofert pracy, o obiektywnych trudnościach w realizacji aspiracji zawodowych. Zdecydowana większość studentów deklaruje konsekwencję działania w realizacji wytyczonego celu (93,6%). Większość (90,4%) uważa, że może liczyć na poparcie bliskich sobie osób. Odpowiadając na pytanie o czynniki, które będą decydować o powodzeniu w realizacji ich planów zawodowych, najwięcej badanych wskazywało na doświadczenie zawodowe (75,5%) i posiadaną wiedzę (68,1%). Nieco mniej respondentów wskazywało na konkretne umiejętności, jak znajomość języków obcych (48,9%) oraz kompetencje społeczne, umiejętność nawiązywania kontaktów (48,9%). Rzadziej podkreślano posiadanie znajomości (42,6), sytuację gospodarczą kraju (34,0%) czy dyplom AGH (20,2%). Ocena oferty dydaktycznej uczelni, samoocena posiadanych kompetencji, podejmowanie pracy zawodowej w celu nabywania doświadczeń zawodowych zdają się świadczyć o dobrym przygotowaniu do rozpoczęcia kariery zawodowej. Pesymizm znacznego odsetka badanych przy niezbyt wygórowanych aspiracjach dotyczących zaspokojenia potrzeb materialnych, stabilizacji życiowej oraz satysfakcjonujących stosunków interpersonalnych w miejscu pracy, a także rozwoju zawodowego winien być przedmiotem dalszych i pogłębionych badań. Z pewnością należy się spodziewać znacznego zróżnicowania ścieżek kariery zawodowej absolwentów wyższych uczelni, również tych kończących ten sam kierunek studiów na tej samej uczelni. Dlatego badania losów absolwentów ograniczające się do stwierdzenia, czy po upływie pewnego czasu od ukończenia studiów są aktywni, czy też bierni zawodowo, są niewystarczające dla przygotowania specjalistów.

Analiza aspiracji zawodowych badanych dowodzi, że pragnienie rozwoju zawodowego schodzi na dalszy plan, studenci oczekują bezpieczeństwa i odpowiedniego wynagrodzenia. Oczekiwania te nie są jednak wygórowane, co świadczy o wiedzy o aktualnych wynagrodzeniach na rynku pracy dla absolwentów wyższych uczelni.

Wybierając obszar swojej aktywności zawodowej, zdecydowana większość pragnie pracować w branżach, do których przygotowuje ich wybrana specjalność, co może świadczyć o świadomym wyborze specjalności i konsekwencji działania z jednej strony, z drugiej analiza szans na uzyskanie pracy w tych obszarach pokazuje, że absolwenci wysoko oceniają przygotowanie, jakie dała im uczelnia.

Większość opuszczających mury uczelni studentów nie jest zorientowana na karierę zawodową ani na migrację poza najbliższe otoczenie miejsca zamieszkania lub miejsca, w którym studiowali. Wydaje się, że w mniejszym stopniu nastawieni są na awans i rozwój zawodowy niż charakteryzowane pokolenie Y. Może wynikać to stąd, iż dla wielu z nich samo ukończenie studiów już jest awansem w porównaniu z pozycją społeczną zajmowaną przez ich rodziców. Podobnie jak charakteryzowane pokolenie Y większość badanych pragnie jednak zachowania równowagi między życiem osobistym a zawodowym.

## Zakończenie

Jaki zatem obraz aspiracji osób kończących studia wyłania się z przeprowadzonych badań? Jak studenci oceniają lata studiów i ofertę dydaktyczną uczelni? Wyższe wykształcenie jest realizacją pragnienia rozwoju osobistego przy jednoczesnej świadomości wymagań rynku pracy, gdzie podstawowa jest praktyka – czyli doświadczenie zawodowe. Owo połączenie wartości autotelicznych z instrumentalnymi sprawiło, że nasi absolwenci skupili swoją aktywność podczas studiów nie tylko na przemyślanym wyborze specjalności, ale także na podejmowaniu dodatkowych praktyk czy pracy zawodowej. Wynikiem tych działań ma być bardzo dobra pozycja startowa na rynku pracy. Aspiracje zawodowe badanych nie mieszczą się już w opisanym powyżej schemacie. Absolwenci zaznaczają chęć rozwoju osobistego, górę biorą jednak takie wartości, jak poczucie bezpieczeństwa czy też wartości o charakterze czysto instrumentalnym, jak odpowiednie wynagrodzenie. Warto w tym miejscu jeszcze raz przytoczyć wyniki badań, które definiują pojęcie „odpowiedniego wynagrodzenia”. Dla większości jest to bowiem kwota do 1500 zł miesięcznie<sup>2</sup>. Może to wynikać z tego, że nasi badani nie mają jeszcze potrzeby zarabiać pieniędzy na utrzymanie własnego gospodarstwa domowego czy też rodziny. Godząc się na zarabianie kwot zbliżonych do minimalnej płacy krajowej, mają możliwość zdobywania tak potrzebnego im na start kariery zawodowej doświadczenia w przedsiębiorstwach wysokiej klasy. Wybierając więc pracodawcę, nie muszą się przede wszystkim kierować względami finansowymi. Jak wykazały badania, najważniejsze jest poczucie bezpieczeństwa, praca w branży, do których przygotowała ich specjalność (i tu kolejny argument na wysoką świadomość wyboru specjalności) oraz w okolicy miejsca zamieszkania lub po prostu w Krakowie, gdzie studiowali. Jednocześnie absolwenci zaznaczają, że wartością nadrzędną jest zachowanie równowagi mię-

---

<sup>2</sup> Minimalna kwota netto, za którą byłbyś w stanie podjąć pracę zaraz po studiach.

dzy życiem zawodowym i osobistym. W swoich deklaracjach wskazują z jednej strony na samodzielność i konsekwencję działania, z drugiej na możliwość liczenia na pomoc najbliższych, co może dawać im dobre psychologiczne wsparcie dla podejmowanych działań. Aktualnie w warunkach polskiego rynku pracy jest to trudne. Źle by było, gdyby miało to polegać na rezygnacji z rozwoju oraz ambitnych planów zawodowych i poszukiwaniu zatrudnienia pewnego i spokojnego (choćby za niższe wynagrodzenie) – a za takie może uchodzić zatrudnienie w sektorze publicznym – a nie na sprostaniu stawianym absolwentom wyzwaniom.

Kompetencje uzyskane podczas studiów wyższych zostaną niebawem zweryfikowane w pracy zawodowej absolwentów. Z pewnością będą temu towarzyszyć zmiany w ocenie podejmowanych wcześniej działań edukacyjnych. Poznanie aspiracji młodych ludzi i ich losów staje się niezbędne do tego, aby wyższa uczelnia realizowała swoją misję, wywiązywała się ze swojej powinności zarówno wobec studiującej w jej murach młodzieży, jak i finansującego jej działalność społeczeństwa. W społeczeństwie wiedzy dalszy rozwój otrzymujących dyplomy absolwentów będzie się dokonywał już w zatrudniających ich organizacjach. Pracodawcy zatem powinni pamiętać nie tylko o oczekiwaniach wobec nich, ale także o stworzeniu warunków do tego dalszego rozwoju swoich pracowników.

## Literatura

- Aspiracje Polaków w latach 1998 i 2008* (2008), Komunikat z badań, Warszawa, [online] [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K\\_155\\_08.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_155_08.PDF).
- Czy warto się uczyć?* (2007), Komunikat z badań, Warszawa, [online] [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K\\_072\\_07](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_072_07).
- Fazlagic J.S. (2008), *Charakterystyka pokolenia Y*, E-mentor, nr 4. [online] [http://www.e-mentor.edu.pl/artukul\\_v2.php?numer=25&id=549](http://www.e-mentor.edu.pl/artukul_v2.php?numer=25&id=549).
- Grodzka D., Zygierewicz A. (2008), *Innowacyjność polskiej gospodarki*, „Infos” Biuro Analiz Sejmowych [online] [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/768E7B17906BB610C-12574190041F765/\\$file/infos\\_030.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/768E7B17906BB610C-12574190041F765/$file/infos_030.pdf).
- Kierunki kształcenia są niedostosowane do potrzeb rynku pracy* (2010), „Kadry” Indor. Pl. [online] [http://kadry.infor.pl/wiadomosci/artykuly/384436,kierunki\\_ksztalcenia\\_sa\\_niedostosowane\\_do\\_potrzeb\\_ryнку\\_pracy.html](http://kadry.infor.pl/wiadomosci/artykuly/384436,kierunki_ksztalcenia_sa_niedostosowane_do_potrzeb_ryнку_pracy.html).
- Łuczyński J. (2009), *Zarządzanie humanistyczne jako źródło rozwoju humanistycznego* [w:] *Humanistyka i zarządzanie. W poszukiwaniu problematyki badawczej i inspiracji metodologicznych*, P. Górski (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Oferta szkolnictwa wyższego a wymagania rynku pracy* (2005), [online] [http://www.frg.org.pl/page=zakończzone\\_projekty\\_isw&projekt=34](http://www.frg.org.pl/page=zakończzone_projekty_isw&projekt=34).
- Piech K., (2004), *Gospodarka oparta na wiedzy i jej rozwój w Polsce*, E-mentor nr 4 [online] [http://www.e-mentor.edu.pl/artukul\\_v2.php?numer=6&id=75](http://www.e-mentor.edu.pl/artukul_v2.php?numer=6&id=75).
- Rosnie bezrobocie wśród absolwentów!*, Cogito 24.08.2010, [online] [http://www.cogito.com.pl/Artykul/5977/Rosnie\\_Bezrobocie\\_Wsrod\\_Absolwentow.html](http://www.cogito.com.pl/Artykul/5977/Rosnie_Bezrobocie_Wsrod_Absolwentow.html).
- Whyte W.H. (1956), *The Organization Man*, Simon & Schuster, New York.