

**Agata PIETROŃ-PYSZCZEK<sup>1</sup>**

## **KSZTAŁTOWANIE PRZYSZŁEJ ZATRUDNIALNOŚCI NA ETAPIE EDUKACJI – OD AKTYWNOŚCI DO KREATYWNOŚCI**

Odpowiedzialność za karierę jest obecnie przenoszona z pracodawcy na pracownika. To pracobiorca musi mieć jej wizję i podejmować działania sprzyjające realizacji zaplanowanych zamierzeń. Takie podejście tworzy nowe okoliczności poruszania się po rynku pracy także dla osób kończących edukację i rozpoczynających aktywność zawodową. Utrwała się pogląd, że dyplom szkoły wyższej nie jest gwarancją szybkiego startu w zawodzie. Należy zawczasu – już podczas edukacji – podejmować działania zwiększające przyszłą zatrudnialność. Zatrudnialność to odzwierciedlenie siły przetargowej poszczególnych osób na rynku pracy. Oznacza zestaw cech i czynników, dzięki którym dana osoba może podjąć i utrzymać zatrudnienie oraz rozwijać karierę zawodową. Kanwą artykułu jest założenie, że aktywność wybiegająca poza obowiązki szkolne zwiększa szanse na zatrudnienie; może się także istotnie przyczynić do wzrostu kreatywności osób ją podejmujących. Aktywność ta powinna się przejawiać w świadomym i celowym doskonaleniu swoich kompetencji (wiedzy, umiejętności, predyspozycji) oraz zdobywaniu doświadczenia w wybranej dziedzinie. Formą takiej aktywności może być uczestnictwo w szkoleniach, pracach organizacji studenckich (m.in. kołach naukowych), projektach uczelnianych, a także odbywanie praktyk, staży oraz podejmowanie zatrudnienia (pracy) – choćby na krótki czas. Chodzi zatem o odpowiednie planowanie kierunków i etapów swojej kariery oraz dbałość o to, jak uatrakcyjnić swoje dokumenty aplikacyjne, by wygrać z kontrkandydatami. Zakres i formy działań podejmowanych z myślą o wzroście przyszłej zatrudnialności rozpoznano – w wyniku badań ankietowych – w grupie studentów ostatniego roku studiów magisterskich na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu.

**Słowa kluczowe:** zdolność zatrudniania, zatrudnienie, kariera, kompetencje, inwencja twórcza, rynek pracy

### **1. WPROWADZENIE**

Można przyjąć, że w zasadzie każdy chciałby zrobić karierę i osiągnąć sukces zawodowy. Jednak – jak zauważa Aleksy Pocztowski – odpowiedzialność za karierę jest obecnie przenoszona z pracodawcy na pracownika<sup>2</sup>. To pracobiorca musi mieć jej wizję i podejmować działania sprzyjające realizacji zaplanowanych zamierzeń. Takie podejście tworzy nowe okoliczności „poruszania się po rynku pracy” także dla osób kończących edukację i rozpoczynających aktywność zawodową. Według statystyk wskaźnik skolaryzacji wciąż rośnie, a jednocześnie absolwenci wielu kierunków studiów zasilają

---

<sup>1</sup> Dr Agata Pietron-Pyszczyk, Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław, tel. +48 71 368 04 11, e-mail: agata.pietron-pyszczyk@ue.wroc.pl

<sup>2</sup> A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, wyd. 2 zm., PWE, Warszawa 2008, s. 320.

szeregi bezrobotnych. Utrwała się pogląd, że dyplom szkoły wyższej nie jest gwarancją szybkiego startu w zawodzie<sup>3</sup>. Należy zawczasu – już podczas edukacji – podejmować działania zwiększające przyszłą zatrudnialność<sup>4</sup>. Chodzi o wzmacnianie swojej siły przetargowej na rynku pracy dzięki posiadaniu atrybutów warunkujących zatrudnienie i stanowiących wyróżnik na tle innych osób poszukujących pracy.

Aktywność w tym zakresie powinna się przejawiać w świadomym i celowym doskonaleniu swoich kompetencji (wiedzy, umiejętności, predyspozycji) oraz zdobywaniu doświadczenia w wybranej dziedzinie. Formą takiej aktywności może być uczestnictwo w szkoleniach, pracach organizacji studenckich (m.in. kołach naukowych), projektach uczelnianych, a także odbywanie praktyk, staży oraz podejmowanie zatrudnienia (pracy) – choćby na krótki czas. Chodzi zatem o odpowiednie planowanie kierunków i etapów swojej kariery oraz dbałość o to, jak uatrakcyjnić swoje dokumenty aplikacyjne, by wygrać z kontrkandydatami.

Celem niniejszego opracowania jest zidentyfikowanie form aktywności w zakresie kształtowania własnej kariery zawodowej, jakie podejmowali studenci ostatniego roku stacjonarnych studiów magisterskich Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (kierunek finanse i rachunkowość). Starano się również określić motywy podejmowania określonych działań w ramach kształtowania przyszłej zatrudnialności oraz ewentualne powody braku aktywności w tym zakresie.

Do realizacji przyjętych zamierzeń wykorzystano badania ankietowe, które przeprowadzono w grudniu 2012 r. i styczniu 2013 r.<sup>5</sup>. Respondentów proszono – za zgodą wykładowców – o wypełnienie kwestionariusza ankiety podczas zajęć dydaktycznych. Frekwencja na każdych zajęciach nie była wysoka – udało się przebadać 125 osób spośród 183 studentów zapisanych na listach (68% populacji).

## **2. FORMY AKTYWNOŚCI STUDENTÓW WYKRACZAJĄCE POZA OBOWIAZKI SZKOLNE**

Badania prowadzone wśród pracodawców wskazują, że aby zwiększyć możliwości zatrudnienia po zakończeniu edukacji akademickiej, studenci powinni dokładnie przemyśleć wybór kierunku studiów, dbać o wyniki w nauce, a także rozwijać dodatkowe umiejętności. Autorzy raportu "Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy"

---

<sup>3</sup> Zob. m.in. J. Jezior, *Analiza wartości rynkowej kwalifikacji zawodowych specjalistów*, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. D. Walczak-Duraj, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 138-140.

<sup>4</sup> M. Gableta, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2003, s. 133-134.

<sup>5</sup> W badaniu wykorzystano zmodyfikowaną wersję ankiety opracowanej w Katedrze Pracy i Stosunków Przemysłowych UE we Wrocławiu. Zestawienie wyników ankiety opracowała Ewa Grządziel, prowadząc badania związane z przygotowaniem pracy dyplomowej *Aktywność studentów kierunku Finanse i Rachunkowość Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w zakresie kształtowania kariery zawodowej*.

opracowali wskazówki dla studentów i absolwentów; do najważniejszych można zaliczyć:<sup>6</sup>

- Warto zdobywać wiedzę interdyscyplinarną, która może się przydać w kontaktach z osobami reprezentującymi różne stanowiska i różne działy firmy.
- Podczas studiów nie należy koncentrować się wyłącznie na nauce. Trzeba również zdobywać różnorakie doświadczenia (praktyki, praca, organizacje studenckie, koła naukowe, kluby sportowe, wolontariat, wyjazdy zagraniczne jak np. Erasmus).
- Najwięksi i najlepsi pracodawcy na rynku wykorzystują staże i praktyki jako skuteczną formę rekrutacji personelu, dlatego warto na nie aplikować.
- Bardzo duże znaczenie ma również znajomość różnych narzędzi informatycznych (Excel i inne podstawowe programy na zawansowanym poziomie) oraz języków obcych (minimum język angielski na dobrym poziomie).

Mając powyższe na uwadze, przeprowadzono badania dotyczące form aktywności, związanych z przyszłą zatrudnialnością, podejmowanych przez studentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

### 2.1. Formy zwiększające zasób wiedzy

Instytucje funkcjonujące w strukturze Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (m.in. Biuro Karier), koła naukowe, a także liczne organizacje spoza uczelni oferują studentom szkolenia podnoszące (rozwijające) kompetencje. Nie wszyscy jednak z nich korzystają. Odpowiedzi na pytanie o udział w szkoleniach ukształtowały się po połowie na „tak” (49,7%) i na „nie” (50,3%). Wśród oferowanych szkoleń (tab. 1) respondenci najczęściej wybierali te dotyczące konkretnej dziedziny wiedzy, np. finansów.

Tabela 1. Tematyka szkoleń wybieranych przez respondentów

Temat/rodzaj szkolenia	Liczba wskazań	Wskazania (%) <sup>*</sup>
Warsztaty dotyczące pracy w konkretnej dziedzinie, np. finanse, rachunkowość	31	43,1
Z autoprezentacji, przygotowania CV	19	26,4
Z obsługi specjalistycznego programu, np. SAP	17	23,6
Na temat zarządzania czasem, organizacji pracy, radzenia sobie ze stresem	15	20,8
Dotyczące efektywnego poszukiwania pracy	10	13,9
Inne	8	11,1

<sup>\*</sup> respondenci mogli wybrać dowolną liczbę wariantów odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne.

Z interesującego nas punktu widzenia za niepokojące można uznać niskie zainteresowanie respondentów problematyką efektywnego poszukiwania pracy (zaledwie 10 osób wskazało udział w szkoleniach dotyczących tej kwestii) czy autoprezentacji (19 osób). Na tym tle warto jednak podkreślić, że w kategorii „inne” respondenci najczęściej

<sup>6</sup> *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*, Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst&Young, Warszawa, maj 2012, s. 22.

umieszczali warsztaty, np. „Jak założyć własną firmę”, „Analiza techniczna rynku” oraz szkolenia dotyczące zarządzania projektami.

W tabeli 2 zestawiono rozkład odpowiedzi studentów dotyczących motywów uczestnictwa w szkoleniach.

Tabela 2. Motywy udziału respondentów w szkoleniach

<b>Dlaczego uczestniczyłeś/-aś w szkoleniu</b>	<b>Wskazania (%)*</b>
Aby nauczyć się czegoś nowego	75
Ciekawa tematyka szkolenia	50
Im więcej w CV, tym lepiej	41,7
Ze względu na zniżkę dla studentów lub brak opłat	20,8
Koleżdy szli, to ja też	2,8

\* respondenci mogli wybrać do 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne.

Kwestię uatrakcyjniania życiorysu zawodowego poprzez udział w szkoleniach dostrzega zaledwie 41,7% (26 wskazań) respondentów deklarujących udział w takich przedsięwzięciach. Jeśli odniesie się to do liczebności całej przebadanej grupy osób, to można stwierdzić, że zaledwie co piąty badany rozważa swoje działania z uwzględnieniem potrzeby urozmaicania swojej oferty pracy składanej potencjalnemu pracodawcy (CV, list motywacyjny).

W toku badań za zasadne uznano także rozpoznanie, jakie czynniki powodują brak zainteresowania respondentów uczestnictwem w przedsięwzięciach szkoleniowych dostępnych na macierzystej uczelni. Jak wynika z danych zawartych w tabeli 3, ponad połowa osób nieuczestniczących w szkoleniach tłumaczy to kłopotami z dostosowaniem ich terminów do innych obowiązków.

Tabela 3. Powody nieuczestniczenia respondentów w szkoleniach

<b>Dlaczego nie uczestniczyłeś/-aś w szkoleniu</b>	<b>Wskazania (%)*</b>
Nie odpowiadały mi dni lub godziny szkoleń	53,4
Nie wiedziałem nic o takiej możliwości	26
Nie interesowało mnie to	20,5
Uważam, że nie jest to przydatne w przyszłej pracy	19,3
Inne	4,1

\* respondenci mogli wybrać do 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne.

Niepokojący jest fakt, że ok. 20% (spośród 63 nieuczestniczących w szkoleniach) badanych wykazuje brak zainteresowania taką formą aktywności lub wręcz uważa ją za nieprzydatną w przyszłej pracy. Również odpowiedź, że niektórzy respondenci nie uczestniczyli w szkoleniach tylko dlatego, że nie dotarli do informacji o takiej możliwości, trudno utożsamiać z aktywną postawą.

## **2.2. Formy trenowania umiejętności pracy zespołowej**

Fundamentem skutecznej pracy zespołu jest zdolność jego członków do współpracy. Jak zauważa Tadeusz Oleksyn: „każdy musi współpracować z innymi – nawet człowiek,

który prowadzi jednoosobową firmę i nikogo nie zatrudnia”<sup>7</sup>. Zdolność ta jest dzisiaj bardzo pożądana i staje się swoistym „kryterium wejścia” do wielu organizacji, zwłaszcza tych zorientowanych projektowo. Współpracy można się nauczyć, ale tylko w praktycznym działaniu. Przygotowując koncepcję prezentowanych tu badań, założono, że w trakcie studiów istnieje wiele możliwości trenowania umiejętności pracy zespołowej (szerzej - kompetencji społecznych<sup>8</sup>) nie tylko podczas odpowiednio zorganizowanych zajęć dydaktycznych, ale także poprzez członkostwo w różnorodnych organizacjach studenckich. Tymczasem – jak wynika z tabeli 4 – zdecydowana większość respondentów (73,1%) nie przynależy do żadnej organizacji tego typu.

Tabela 4. Udział respondentów w organizacjach studenckich

Czy podczas studiów byłeś/-aś członkiem organizacji studenckiej?	Wskazania (%)
Tak	26,9
Nie	73,1

Źródło: opracowanie własne.

W pytaniu o rodzaj organizacji respondenci mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi. Prawie wszyscy – 31 osób – należeli do różnych kół naukowych (tab. 5).

Tabela 5. Organizacje studenckie, w których działają respondenci

Rodzaj organizacji studenckiej	Liczba wskazań*
Koło naukowe	31
Samorząd Studencki	4
Akademicki Klub Sportowy	3
Inne	6

\* respondenci mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne.

Cztery osoby udzielały się w Samorządzie Studenckim, trzy należały do Akademickiego Klubu Sportowego. W ramach odpowiedzi „inne” ankietowani wskazali takie organizacje jak: Niezależne Zrzeszenie Studentów (3 osoby), Klub Podróżników BIT (2 osoby) oraz Zrzeszenie Studentów Polskich (1 osoba).

Kończąc ten wątek, należy podkreślić, że w okresie prowadzenia badań – tylko na wydziale, na którym studiowali respondenci – funkcjonowało 17 kół naukowych. Ponadto badani mogli się udzielać w dziesięciu innych organizacjach działających w strukturach uczelni, takich jak AIESEC, Stowarzyszenie Studenckie WIGGOR, Niezależna Gazeta Studentów B.e.s.t., Kampus TV. Na tym tle odsetek aktywnych respondentów nie może napawać optymizmem.

<sup>7</sup> T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 83.

<sup>8</sup> Interesującą próbę usystematyzowania wiedzy na temat kompetencji społecznej i pojęć z nią związanych prezentuje A. Wołpiuk-Ochocińska, *Kompetencja społeczna jako wymiar funkcjonowania społecznego jednostki*, [w:] *Zdolności człowieka w ujęciu współczesnej psychologii*, red. A. E. Sękowski, W. Klinkosz, Prace Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego nr 135, Lublin 2010, s. 93116.

### 2.3. Formy zdobywania doświadczenia zawodowego

Przygotowując prezentowane tu badania, założono – mając na uwadze warunki funkcjonowania Uniwersytetu Ekonomicznego w Wrocławiu – że studenci mogą zdobywać doświadczenie zawodowe z wykorzystaniem trzech form aktywności:

- praktyka lub staż (za pośrednictwem/z pomocą macierzystej uczelni);
- zatrudnienie – nawet na krótki czas – bez instytucjonalnej pomocy uczelni.

Za wyraz świadomego i celowego działania uznano przy tym sytuację, w której podjęta przez studenta praca jest zbieżna z kierunkiem i specyfiką studiów.

Chcąc zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, studenci powinni mieć pierwsze doświadczenia w pracy zgodnej z kierunkiem nauczania już podczas studiów. Najłatwiej jest to zrobić poprzez uczestnictwo w praktykach i stażach. Respondenci zostali zapytani o udział w bezpłatnych praktykach, poza obowiązkowymi narzuconymi przez uczelnię. Udział w takich praktykach wzięło 80 badanych, czyli 64%. W wypadku 76 osób praktyka była związana z kierunkiem studiów. Trzy osoby odbyły praktyki niezwiązane z kierunkiem nauki (edukacji). Jedna osoba nie umiała określić związku między miejscem praktyki z profilem studiów, udzielając odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”.

Przy Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu funkcjonuje Biuro Karier i Promocji Zawodowej oraz Dział Obsługi Projektów Rozwojowych, realizujący projekty pod nazwą „Kuznia Kadr”. Z pomocą tych instytucji studenci mogą odbywać płatne staże (w tym oferowane przez duże korporacje, takie jak MARS czy Nestle). Stąd kolejne pytanie ankietowe dotyczyło aktywności w zakresie korzystania z możliwości płatnego stażu, z uwzględnieniem jego związku ze studiowanym kierunkiem. Wśród badanych 46,2% nie brało udziału w takim stażu. Ci, którzy skorzystali z tej możliwości, w zdecydowanej większości (50,3%) zadbali o to, by praca miała związek z wybranym kierunkiem nauki. Niewielki odsetek respondentów zadeklarował wariant stażu niezwiązanego merytorycznie ze specyfiką studiów.

Motywy określonych wyborów dokonanych przez respondentów w kwestii uczestnictwa albo nieuczestnictwa w praktykach lub stażach zestawiono w tabelach 6 i 7.

Tabela 6. Motywy podjęcia praktyki/udziału w stażu

Dlaczego odbyłeś/-aś praktykę/staż	Wskazania (%)*
Aby zdobyć doświadczenie w interesującej mnie branży	77,8
Aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy	59,3
Ponieważ stwarza to możliwość późniejszego zatrudnienia w danej firmie	32,4
Dla pieniędzy	32,4

\* respondenci mogli wybrać do 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne.

Rozkład odpowiedzi w tabeli 6 świadczy o tym, że respondenci mają świadomość wagi doświadczenia zawodowego w procesie poszukiwania pracy. Był to dominujący motyw podejmowania praktyk lub staży (77,8% wskazań). Prawie 60% respondentów, wybierających omawianą formę aktywności liczy na zwiększenie swoich szans na rynku pracy. W tym kontekście odsetek wskazań na „możliwość późniejszego zatrudnienia w danej firmie” wydaje się niezadowalający. W odniesieniu do liczebności całej przebadanej populacji świadczy bowiem, że zaledwie ok. ¼ studentów ma świadomość tego, że obecnie praktyki lub staże są przez wiele firm traktowane jako istotne (wiarygodne) narzędzia pozyskiwania stałego personelu.

Tabela 7. Powody niepodjęcia praktyki/ stażu

Dlaczego nie uczestniczyłeś/-aś w praktykach/stażach	Wskazania (%)*
Nie mogłem/-am tego pogodzić z zajęciami na uczelni	59,5
Nie chciało mi się	24,3
Podczas studiów miałem/-am już inną stałą pracę	21,6
Szkoda czasu na bezpłatną praktykę	8,1
Uważam, że nie podnosi to wartości mojego CV	2,7

\* respondenci mogli wybrać do 3 odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne.

Analizując zawartość tabeli 7, za pozytywne należy uznać to, że 21,6% respondentów miało stałą pracę, a zatem nie było zainteresowanych stażem czy praktyką. Największy jednak niepokój budzi bierność pozostałych respondentów, wśród których aż 24,3% jako przyczynę swoich decyzji wskazuje lenistwo. Taką postawę łatwiej zrozumieć w wypadku przedstawicieli młodszych roczników, trudno ją jednak zaakceptować u studentów kończących edukację. W tych okolicznościach nawet trudności organizacyjne (59,5%) nie są wiarygodnym uzasadnieniem.

W obecnych czasach nawet słuchacze studiów dziennych poszukują możliwości godzenia obowiązków szkolnych ze świadczeniem pracy. Różne mogą być jednak zarówno formy zarabkowania, jak i jego powody. Spośród 125 przebadanych osób 23,9% przyznało, że nie podejmowało pracy w trakcie trwania studiów. Jak widać z danych w tabeli 8, dominującą formą zatrudnienia była praca w niepełnym wymiarze godzin oraz praca sezonowa podejmowana podczas wakacji.

Tabela 8. Rodzaj pracy podejmowanej przez respondentów bez udziału/wsparcia uczelni oraz motywy zatrudnienia

Rodzaj pracy podejmowanej podczas studiów	Wskazania (%)	Motywy podejmowania pracy podczas studiów	Wskazania (%)
Praca stała w niepełnym wymiarze godzin	45,3	Zdobycie doświadczenia	52,1
Praca sezonowa podczas wakacji	42,7	Zdobycie pieniędzy na rozrywki	43,6
Prace dorywcze	38,5	Wpis uatrakcyjnijający CV	33,3
Praca w weekendy	18,8	Potrzeba funduszy na utrzymanie siebie podczas studiów	25,6
Inne	2,6	Nadmiar wolnego czasu	23,1
		Inne	5,1

Źródło: opracowanie własne.

Podobnie jak wcześniej swoje decyzje respondenci motywowali głównie chęcią zdobycia doświadczenia (52,1%). W tym wypadku jednak podjęcie pracy częściej było związane z potrzebą pozyskania funduszy na rozrywki (43,6%) i na utrzymanie (25,6%). Można stwierdzić, że respondenci wprawdzie także samodzielnie poszukują pracy, ale określone wybory nie są tak wyraźnie zdominowane motywem podniesienia atrakcyjności życiorysu zawodowego.

Warto zauważyć, że możliwość nabywania doświadczenia zawodowego nie była przez respondentów łączona z prowadzeniem własnej firmy. Można stwierdzić, że na tym etapie życia badani utożsamiają aktywność zawodową z pracą etatową, nie myślą jeszcze o

samodzielnym kreowaniu swojego miejsca pracy, np. zakładaniu (prowadzeniu) własnej działalności gospodarczej.<sup>9</sup>

### 3. POZIOM KOMPETENCJI I ZATRUDNIALNOŚĆ – WYNIKI SAMOOCENY RESPONDENTÓW

Dwa pytania w kwestionariuszu miały za zadanie skłonić ankietowanych do oceny własnych umiejętności i podejmowanych w trakcie studiów działań dodatkowych. Pierwsze z nich dotyczyło określenia, czy posiadane kompetencje są wystarczające do podjęcia pracy w zawodzie. Analiza odpowiedzi na to pytanie (zob. tab. 9) wskazuje, że ponad połowa badanych jest zadowolona z posiadanych kompetencji (33,8% wybrało odpowiedź „raczej tak”, 24,1% – „tak”).

Tabela 9. Samoocena posiadanych przez respondentów kompetencji

Czy uważasz, że masz wystarczające kompetencje, aby podjąć pracę w zawodzie?	Wskazania (%)
Raczej tak	33,8
Tak	24,1
Raczej nie	22,8
Nie wiem/trudno powiedzieć	17,2
Nie	2,1

Źródło: opracowanie własne.

Osoby, które zaznaczyły „raczej nie” i „nie” (łącznie 36 osób) poproszono o podanie powodu, dlaczego swoje kompetencje oceniają jako niewystarczające. Rozkład odpowiedzi na to pytanie ujęto w tabeli 10.

Tabela 10. Powody niskiej oceny przygotowania do podjęcia pracy w zawodzie

Warianty odpowiedzi	Liczba wskazań
Nie mam odpowiedniego doświadczenia	32
Studia nie przygotowały mnie do pracy	26
Na stanowiskach, które mnie interesują, wymagane są dodatkowe kursy, szkolenia, których nie odbyłem/-am	11
Nie znam języków obcych	8

Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość spośród 36 osób, które udzielały odpowiedzi na to pytanie, uważa, że nie ma odpowiedniego doświadczenia. Respondenci zdają sobie sprawę z tego, jakie wymagania stawiają obecnie pracodawcy. Konkurencja na rynku pracy jest tak duża, że osoby bez jakiegokolwiek doświadczenia mogą mieć spore problemy ze znalezieniem pracy. Druga najczęściej wybierana odpowiedź odnosiła się do tego, że studia nie przygotowują do pracy. Popularność tej odpowiedzi wskazuje na to, że nie tylko pracodawcy widzą problem niewłaściwego kształcenia przez uczelnie wyższe.

W tabeli 11 zestawiono odczucia respondentów co do wpływu odbytych staży lub praktyk na ich przyszłą zatrudnialność.

<sup>9</sup> Na temat motywów zakładania własnej firmy pisze M. Haffer, *Czynniki sukcesu i przyczyny porażek w zarządzaniu własną firmą*, [w:] *Założyć firmę i nie zbankrutować. Aspekty zarządcze*, red. S. Sojak, Difin, Warszawa 2009.



Tabela 11. Opinie respondentów na temat wpływu staży/praktyk na szanse zatrudnienia

Czy staże/praktyki zwiększyły twoje szanse na zatrudnienie?	Wskazania (%)
Tak	42,6
Raczej tak	33,3
Nie wiem/trudno powiedzieć	18,5
Nie	0,9
Raczej nie	4,6

Źródło: opracowanie własne.

Analiza danych z tabeli 9 wykazuje znaczącą dominację opinii pozytywnych (odpowiedzi „tak” i „raczej tak” stanowią  $\frac{3}{4}$  wszystkich wskazań). Niecałe 20% respondentów nie ma wyrobionego zdania na ten temat, co może mieć związek z tym, że nie podejmowali oni dotąd prób zatrudnienia.

Identyfikując formy aktywności podejmowane przez studentów z myślą o przyszłej zatrudnialności, starano się jednocześnie ustalić, jak sami respondenci oceniają swoje decyzje w tej kwestii. Stąd w ankiecie umieszczono pytanie: „Czy uważasz, że podjąłeś/-ęłaś wystarczającą liczbę działań zwiększających twoje szanse na rynku pracy?” (zob. tab. 12).

Tabela 12. Samoocena aktywności na rzecz wzrostu zatrudnialności

Czy uważasz, że podjąłeś/-ęłaś wystarczającą liczbę działań zwiększających twoje szanse na rynku pracy?	Wskazania (%)
Raczej nie	27,9
Nie	10,3
Nie wiem/trudno powiedzieć	25,5
Raczej tak	24,1
Tak	10,3

Źródło: opracowanie własne.

Zadowolonych ze swojej aktywności (34,4%) jest niewiele mniej niż tych niezadowolonych (38,2%). Respondenci mają świadomość dużych wymagań obecnego rynku pracy i prawdopodobnie obawiają się, że zawartość ich CV nie przekona pracodawców. Jednak niewiele mniejsza jest grupa osób, które twierdzą, że podejmowanie pracy oraz działalność poza zajęciami zwiększyły ich konkurencyjność na tyle, aby bez problemów znaleźć zatrudnienie. Jednak aż  $\frac{1}{4}$  badanych nie potrafi jednoznacznie ocenić swojej postawy. Być może okaże się to łatwiejsze po ukończeniu studiów, podczas pierwszych doświadczeń w poszukiwaniu stałej pracy w zawodzie.

#### 4. PODSUMOWANIE

1. Z bogatej i zróżnicowanej propozycji szkoleń oferowanych studentom Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu korzysta zaledwie połowa badanych. Dominującym powodem niskiej frekwencji respondentów w tej formie zwiększania zasobów wiedzy jest niemożność jej pogodzenia z obowiązkami szkolnymi. Motyw ten jednak nie przekonuje, znakomita większość tego rodzaju przedsięwzięć jest bowiem organizowana tak, by jak najrzadziej kolidowały z zajęciami dydaktycznymi.
2. Większość badanych nie uczestniczy w pracach organizacji studenckich, mimo że potencjalne możliwości – w postaci licznych kół naukowych oraz innych

instytucji zrzeszających studentów – są bardzo duże. Respondenci tracą tym samym szansę na rozwijanie umiejętności pracy zespołowej, tak mocno eksponowanej przez pracodawców.

3. Blisko 80% badanych ma już pewne doświadczenia związane z zatrudnieniem (poza obowiązkowymi praktykami). Ich macierzysta uczelnia stara się tworzyć – z pomocą specjalnie do tego celu zorganizowanych podmiotów – szanse odbycia praktyk lub płatnych staży w przedsiębiorstwach lub instytucjach, z którymi współpracuje na stałe lub okresowo. Z tej formy zdobywania doświadczenia zawodowego korzysta średnio 60% respondentów. Pozytywnie należy ocenić fakt, że w większości przypadków studenci dbają o to, by wybrana firma oferowała im możliwość pozyskania kompetencji zbieżnych z profilem kształcenia.
4. Mało optymistyczne są powody, dla których badani studenci rezygnują z okazji odbycia praktyk lub staży organizowanych przy współudziale uczelni. Najczęściej jako przyczynę podają tutaj trudność pogodzenia z zajęciami dydaktycznymi, a w drugiej kolejności brak chęci, by wolny czas poświęcać na tego typu aktywność.
5. Na tym tle dziwić może, że ponad połowa badanych uważa, iż ma wystarczające kompetencje, aby podjąć pracę w zawodzie. Co czwarty badany martwi się tym, że nie ma odpowiedniego doświadczenia.
6. Niemal taka sama jest liczba respondentów zadowolonych i niezadowolonych ze swej aktywności na rzecz kształtowania przyszłej zatrudnialności (ok. 1/3). Pozostali nie mają zdania na ten temat. W pewnym zakresie taka postawa może być przejawem braku pogłębionej refleksji ze strony tychże osób, świadczącej o wciąż jeszcze nieuporządkowanym i impulsywnym podejściu w doborze działań związanych z przyszłym zatrudnieniem.

W toku badań w zasadzie nie odnotowano żadnych oryginalnych (nietuzinkowych) rozwiązań świadczących o kreatywności studentów w zakresie poszukiwania sposobów zwiększania swoich szans na zatrudnienie. W tym kontekście niepokojąca jest także – wspomniana już – pasywność respondentów w kwestii wykorzystywania różnorodnych form doskonalenia umiejętności pracy zespołowej. Odnosząc się do słów Johna Adaira, że „kreatywne myślenie opiera się na kontaktach z innymi ludźmi”<sup>10</sup>, taka sytuacja zmusza do zastanowienia się, w tym rozważenia konieczności „pogłębiania” prowadzonych badań.

Aby jednak na koniec przyjąć postawę optymistyczną, można stwierdzić, że zdiagnozowany zestaw niewykorzystywanych form aktywności może być potraktowany (postrzegany) jako potencjał wzrostu zatrudnialności przyszłych studentów.

## LITERATURA

- [1] Gableta M., *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2003.

---

<sup>10</sup> *Kreatywność i innowacje według Johna Adaira*, red. N. Thomas, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2009, s. 83.

- [2] Haffer M., *Czynniki sukcesu i przyczyny porażek w zarządzaniu własną firmą*, [w:] *Założyć firmę i nie zbankrutować. Aspekty zarządcze*, red. S. Sojak, Difin, Warszawa 2009.
- [3] Jezior J., *Analiza wartości rynkowej kwalifikacji zawodowych specjalistów*, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. D. Walczak-Duraj, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- [4] *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*, Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst&Young, Warszawa, maj 2012.
- [5] *Kreatywność i innowacje według Johna Adaira*, red. N. Thomas, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2009.
- [6] Poczowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, wyd. 2 zm., PWE, Warszawa 2008.
- [7] Wołpiuk-Ochocińska A., *Kompetencja społeczna jako wymiar funkcjonowania społecznej jednostki*, [w:] *Zdolności człowieka w ujęciu współczesnej psychologii*, red. A. E. Sękowski, W. Klinkosz, Prace Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego nr 135, Lublin 2010.

#### SHAPING FUTURE EMPLOYABILITY AT EDUCATION LEVEL – FROM ACTIVITY TO CREATIVITY

At present, responsibility for the employee's future career is being shifted from the employer to the employee. The employees are expected to have a clear vision of their future career development, as well as take active steps toward this goal. This approach changes the previous pattern of behaviours on the labour market, also with respect to graduates who have just started their professional careers. It has become clear for all involved that holding a master degree no longer warrants a 'fast lane' career in professional fields. Students should engage in activities that boost their future employability, and this involvement should be evident early in their educational path. Employability represents the bargaining power of individual participants of the labour market. It involves a set of features and factors thanks to which a particular person can undertake and maintain employment as well as develop their career. The author works on an assumption that extra-curricular activities have the potential of boosting the student's employability, as well as significantly improve his or her creativity. The most advisable forms of activities in this context should focus on planned and intentional improvement of competences (knowledge, skills, predispositions) and gaining experience in the selected profession. The extra-curricular activities may involve training and apprenticeship, part-time employment, as well as active participation in student organizations and academic projects. The central idea in this approach is to carefully plan future directions and paths of career development, with particular attention to CV items which may improve the individual's bargaining position with relation to other contenders. The range and forms of activities undertaken in order to increase employability are studied, by way of surveys conducted in a group of last year students of a Master's course at the Wrocław University of Economics.

**Keywords:** employability, employment, career, competences, creativity, labour market

DOI:10.7862/rz.2013.hss.49

Tekst złożono w redakcji: październik 2013.

Przyjęto do druku: marzec 2014.