

Pierwsze kroki na rynku pracy
Międzynarodowe badanie
studentów i absolwentów



Partner raportu

Katedra Rozwoju Kapitału Ludzkiego
Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie

Spis treści

Wprowadzenie	4
Główne wnioski	5
Metodologia	7
Mozaika różnorodności	9
Praca jako wartość	11
Praca ważna w różnym stopniu i z różnych powodów	11
Praca ważna, ale ważniejsze jaka praca	14
Doświadczenie, kompetencje i chęć do pracy	17
Kompetencje ważne i ważniejsze	17
W poszukiwaniu kompetentnego pracownika	19
Doświadczeni bardziej wymagający	20
Nie każde doświadczenie przydatne	22
Ocena własnej wartości i szans na rynku pracy	25
Rynek pracy i system edukacji oczami badanych	27
Męski optymizm	27
Uczelnie lepsze niż system edukacji	29
Najważniejsze czynniki wyboru praktyk i pracy	33
Oczekiwania finansowe – wysokie ale czy zawsze uzasadnione?	35
Środowisko pracy w świetle oczekiwań studentów	38
Coaching i mentoring jako główne narzędzia rozwoju	39
Jak zatrzymać pracownika – doceniać i zapewnić rozwój	40
Cele i plany zawodowe	42
Jasny plan kariery domeną nielicznych	43
Duża gotowość do relokacji	44
Przedsiębiorczość – kompetencja deficytowa	46
Poszukiwanie pracy	48
Wnioski płynące z badania	51
Przypisy	52
Kontakt	53

Wprowadzenie

W erze gospodarki opartej na wiedzy, rozwój kapitału ludzkiego to priorytet wielu państw funkcjonujących w warunkach globalnej ekonomii, w tym również Polski. W raporcie „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe” rozwój kapitału intelektualnego, stawiany jest jako jeden z nadrzędnych celów polskiej gospodarki na najbliższe lata¹. Również Unia Europejska w ramach unijnej strategii wzrostu do 2020 roku stawia na budowę i rozwój tego kapitału, poprzez edukację, nakłady na badania i innowacje, oraz zwiększanie zatrudnienia².

Równocześnie, realizacja stawianych celów w zmiennym i niepewnym otoczeniu gospodarczym, targanym kryzysami ekonomicznymi i niepokojami społecznymi wydaje się być szczególnie trudna. W czasie spowolnienia gospodarczego, gdy zgodnie z danymi GUS bezrobocie w Polsce sięga 14,4%, co jest najwyższym wynikiem od sześciu lat, szczególnie znaczenia nabiera dyskusja nad tym, jak najlepiej przygotować osoby wchodzące na rynek pracy na wyzwania, które je czekają. Jest to o tyle istotne, że pomimo rosnącego bezrobocia, ponad dwie trzecie pracodawców w Polsce ma problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy – również wśród młodych osób³.

W tej sytuacji, największym wyzwaniem dla firm jest pozyskiwanie osób o dużym potencjale, którzy mają szansę stać się wartościowymi pracownikami osiągającymi wysokie wyniki pracy. Tak zdefiniowaną grupę pracodawcy często określają mianem „talentów”.

Jednym z wyzwań stojących nie tylko przed polską gospodarką, ale przede wszystkim przed systemem kształcenia jest rozwijanie programów i mechanizmów sprzyjających lepszemu dostosowaniu szkolnictwa do potrzeb pracodawców i rynku pracy. Potrzebę zmian potwierdza wprowadzona w ostatnich latach reforma nauki i szkolnictwa wyższego. Należy jednak podkreślić, że przedmiotem otwartej dyskusji nadal pozostaje stopień w jakim wspomniane wyżej cele powinny być priorytetami dla uczelni. Potrzebę zmian w tym obszarze identyfikują również same środowiska akademickie, tworząc przy tym ciekawe scenariusze rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce np. w ramach projektu „Akademickie Mazowsze 2030”⁴.

W toku dyskusji nad przyszłością polskiej gospodarki nie można zapominać również o czynnikach natury demograficznej, takich jak choćby niskie, niegwarantujące zastępowalności pokoleń tempo przyrostu naturalnego, które w perspektywie długoterminowej może przełożyć się nie tylko na mniejszą liczbę studentów i absolwentów szkół wyższych, ale i mniejszą liczbę osób aktywnych zawodowo⁵. Kolejnym istotnym aspektem dyskusji nad przyszłością nie tylko polskiej, ale i światowej gospodarki, są zmiany generacyjne. Szczególną uwagę zwracają wyzwania związane z zarządzaniem pracownikami z tzw. pokolenia Y oraz nową kulturą pracy jaką reprezentują.

Deloitte, przygotowując trzecią już edycję raportu „Pierwsze kroki na rynku pracy”, włącza się do dyskusji na temat studentów i młodych absolwentów, jako przyszłych pracowników i twórców przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw działających w gospodarce opartej na wiedzy i kapitale ludzkim, a także realizuje globalną strategię odpowiedzialności społecznej, w której edukacja pełni kluczową rolę.

Tegoroczna edycja raportu została przygotowana na podstawie badań przeprowadzonych pod koniec 2012 r. nie tylko w Polsce, ale również w dziesięciu innych krajach Europy Środkowej. Raport odpowiada między innymi na pytania, kim są poszukiwane przez pracodawców osoby wchodzące na rynek pracy, jakie są ich wartości, co jest dla nich ważne w pracy oraz jakie są ich cele i plany zawodowe. Dodatkowo, raport analizuje co stanowi kluczowe kryterium przy wyborze praktyk i pracy, a także co może skłaniać do zmiany potencjalnego pracodawcy.

Raport rzuca również nowe światło na problematykę tzw. pokolenia Y pokazując, że z perspektywy skutecznego przyciągania, rozwijania oraz utrzymywania najbardziej utalentowanych pracowników konieczne jest wyjście poza stereotypowe postrzeganie młodych osób przez pryzmat najczęściej przypisywanych temu pokoleniu cech.

Główne wnioski

Y ≠ Y czyli Igrek Igrekowi nierówny

Wyniki badania wśród polskich studentów i młodych absolwentów skłaniają do zrewidowania popularnego poglądu o jednorodnych cechach przedstawicieli pokolenia Y. Przeprowadzone analizy ujawniły sześć podstawowych typów studentów, którzy różnią się w sposób istotny między sobą, zarówno jeśli chodzi o stosunek do pracy jak i miejsce, które zajmuje ona w hierarchii wartości. Przedstawiciele zidentyfikowanych grup różnią się pod względem oczekiwań dotyczących pracy i pracodawców oraz planami związanymi z karierą i rozwojem zawodowym.

Tym samym, popularny obraz pracownika pokolenia Y, jako osoby mniej skupionej na pracy, szczególnie dbającej o *work-life balance*, zorientowanej raczej na własne cele oraz niezbyt przywiązanej do pracodawcy, wydaje się wymagać zrewidowania jako zbyt uproszczonej i stereotypowej.

Od „Nastawionych na pracę” do „Unikających”

Na podstawie analizy segmentacyjnej przeprowadzonej przez Deloitte, wyodrębniono sześć grup studentów i młodych absolwentów, różniących się między sobą między innymi postawą i oczekiwaniami wobec pracy oraz planami zawodowymi. Najwyższym etosem pracy, powiązaniem z wysoką oceną własnych kompetencji, a także relatywnie wyższą liczbą posiadanych doświadczeń zawodowych, cechowali się przedstawiciele grupy określonej mianem *Nastawionych na pracę*. Oprócz nich, aktywnym stosunkiem do pracy i rozwoju zawodowego charakteryzowali się przedstawiciele grup określonych jako *Wymagający* oraz *Poszukujący znaczenia*. Po drugiej stronie znalazły się trzy pozostałe grupy, dla przedstawicieli których praca odgrywa mniejszą rolę. Byli to tzw. *Beztroszy*, *Zdystansowani* oraz *Unikający*. Ta ostatnia grupa np. wykazuje dużą potrzebę bezpieczeństwa i stabilności w pracy oraz stosunkowo małą potrzebę wyzwań i rozwoju.

Praca ważna dla wszystkich, choć dla każdego inaczej

Praca, jako wartość w życiu młodych osób zajmowała na ogół wysokie miejsce, choć nie tak istotne jak rodzina, zdrowie czy własny rozwój. Rozważając uzyskane wyniki w kontekście badań wartości Polaków, prowadzonych w ramach tzw. European Value Studies, wydaje się, że praca dla młodych Igreków jest równie ważna (przynajmniej deklaracyjnie) jak dla przedstawicieli poprzednich pokoleń.

Z badania Deloitte wynika, że dla osób wchodzących na rynek pracy najważniejsze jest to, żeby praca była interesująca, dawała możliwości osiągnięcia sukcesów oraz uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji. Istotne były dla nich również dobre zarobki i możliwość pracy z sympatycznymi ludźmi. Polscy badani za najmniej istotne aspekty pracy uznali jej społeczną użyteczność oraz możliwość pomagania innym dzięki pracy.

Równocześnie to, co było wskazywane jako ważne w pracy zależało w dużym stopniu od tego, do której z zidentyfikowanych w badaniu grup należeli respondenci.

Aktywni w zdobywaniu doświadczenia

Badani studenci byli bardzo aktywni, jeśli chodzi o działania mające na celu zdobycie przez nich cennych doświadczeń zawodowych. Prawie 40% z nich w trakcie badania pracowało lub odbywało praktyki. Wśród respondentów prawie 81% osób nadal studiowało, zaś 19% stanowili młodzi absolwenci. Równocześnie, jakąś formą praktyk lub pracy zawodowej w trakcie studiów mogło pochwalić się 90% badanych. Tak wysoki wynik wyraźnie odróżniał Polaków od studentów z pozostałych 10 krajów biorących udział w badaniu. Studenci nie zawsze uznawali posiadane doświadczenia jako wartościowe w procesie poszukiwania pracy. Nisko pod tym względem oceniali np. krótkie, dorywcze prace sezonowe. Co ciekawe, doświadczenia uznawane za najcenniejsze (praca/ praktyki za granicą związane z kierunkiem studiów lub własna działalność gospodarcza) zdobyła tylko niewielka część badanych.

Optymiści wierzący w siebie

Pomimo raczej negatywnej oceny obecnej sytuacji ekonomicznej kraju oraz stanu rynku pracy, badani studenci wysoko oceniają swoją wartość jako aktualnych lub potencjalnych pracowników (73% respondentów), uznają swoje kompetencje za wyższe na tle innych kandydatów poszukujących pracy (62%) oraz z optymizmem patrzą na szanse znalezienia interesującej ich pracy w przeciągu najbliższych 12 miesięcy (49%). Jednym z powodów takiego optymizmu może być fakt, że badani to głównie studenci kierunków biznesowych, kształcący się w trybie dziennym na dobrych uniwersytetach i w dużych ośrodkach akademickich. Co więcej, posiadający sporą liczbę doświadczeń pozaakademickich.

Zła opinia o ogólnym poziomie kształcenia, ale nie o własnym wykształceniu

Studenci, podobnie jak w poprzednich edycjach badania, nisko oceniali przygotowywanie przez uczelnie wyższe do przyszłych obowiązków zawodowych (50% negatywnych opinii) oraz procesu poszukiwania pracy (61% negatywnych opinii). Równocześnie, znacznie lepiej, pod oboma względami oceniając uniwersytety, na których sami studiują. Często byli również przekonani o relatywnie wysokiej wartości dyplomu uczelni macierzystej w oczach pracodawców (62%) oraz poszukiwaniu przez pracodawców absolwentów ich kierunków (68%).

Dobra pensja w ślad za możliwościami rozwoju

Przy wyborze pracy najważniejszym kryterium była dla badanych możliwość rozwoju i zdobywania nowych umiejętności (23% odpowiedzi). Na drugim miejscu znalazło się wysokie wynagrodzenie, które jako kluczowy czynnik wyboru pracy wskazało 16% odpowiadających. Wśród istotnych czynników pojawiały się również takie kwestie jak przyjazna atmosfera w pracy czy możliwość brania udziału w interesujących i rozwijających projektach. Elementy organizacji pracy ułatwiające godzenie zajęć zawodowych i pozazawodowych, takie jak elastyczne godziny pracy oraz *work-life balance* nie znalazły się na liście najważniejszych priorytetów, zarówno przy wyborze praktyk, jak i pracy.

Motywowanie

Prawie 30% młodych osób wskazywało coaching i mentoring, połączony z regularną informacją zwrotną, jako główne oczekiwanie wobec przełożonych, jeśli chodzi o zapewnienie rozwoju w firmie. Cenioną formą rozwoju zawodowego była również możliwość pracy w ramach różnych specjalizacji, a także możliwość bezpośredniego uczenia się od starszych kolegów (*job shadowing*). Pracodawcy, którzy chcą zatrzymać u siebie utalentowanych pracowników powinni w szczególności zwracać uwagę na docenianie pracy i zaangażowania młodych osób. Niewykorzystywanie przez przełożonych tego prostego i darmowego narzędzia motywowania, może grozić utratą prawie 17% talentów, dla których jest to potencjalnie najważniejszy powód zmiany pracy.

Robić to, co się lubi i być w tym dobrym

Bycie ekspertem w swojej dziedzinie to dla prawie 40% młodych osób, biorących udział w badaniu główny cel kariery zawodowej. Za nim uplasowała się chęć bycia finansowo niezależnym (23%). Bycie ekspertem idzie w parze z chęcią pracy w środowisku umożliwiającym doskonalenie się w tym, co dana osoba lubi robić (42%) oraz wymagającym ciągłej nauki (21%). Zanim jednak studenci będą mogli szukać wymarzonej pracy, muszą się zdecydować, co konkretnie chcą robić zawodowo. Co prawda, jak wynika z badania, zdecydowana większość chce pracować w obszarze bezpośrednio związanym z kierunkiem studiów (82%), jednak posiadanie dokładnego planu swojej kariery zawodowej w perspektywie następnych trzech lat deklaruje jedynie 46% badanych, a ponad 43% potrzebuje w tej kwestii czasu do namysłu.

Raczkująca przedsiębiorczość

Przedsiębiorczość wyrażająca się w podejmowaniu prób prowadzenia własnej działalności gospodarczej to nadal jedno z najrzadziej posiadanych doświadczeń zawodowych w grupie badanych. Jedynie 6% mężczyzn i niecałe 2% kobiet deklaruowało posiadanie tego rodzaju doświadczenia. Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy to jedna z niżej ocenianych przez badanych kompetencji własnych. Dodatkowo jedynie około 6% osób myśli o prowadzeniu własnej firmy – czy to zaraz po studiach czy też po zdobyciu doświadczenia zawodowego w dużej firmie.

Metodologia

Trzecia edycja raportu została przeprowadzona przy wykorzystaniu kwestionariusza internetowego (CAWI - *Computer-Assisted Web Interview*), który był zamieszczony na stronach Deloitte pomiędzy 10 października a 31 grudnia 2012 roku.

Było to trzecie z kolei badanie studentów przeprowadzone przez Deloitte od 2010 roku i stanowiło część większego badania obejmującego swoim zasięgiem 11 krajów Europy Środkowej: Albanii, Bułgarii, Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Polski, Rumunii, Słowacji, Słowenii i Węgier.

	Liczba osób	Średni wiek	Płeć	Uczelnie publiczne	Studia (dienne)	Doświadczenie (praca/praktyki)
Badanie 2012	1376	22,6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 34% M ▪ 66% K 	96%	92%	Tak - 44%
Badanie 2011	1757	23	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 45% M ▪ 55% K 	95%	90%	Tak - 40%
Badanie 2010	2044	23,3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 40% M ▪ 60% K 	94%	88%	

W badaniu wzięło udział łącznie 1481 osób. Do dalszej analizy zostały zakwalifikowane łącznie 1376 osoby w wieku od 19 do 26 lat, będących studentami lub młodymi absolwentami uczelni wyższych.

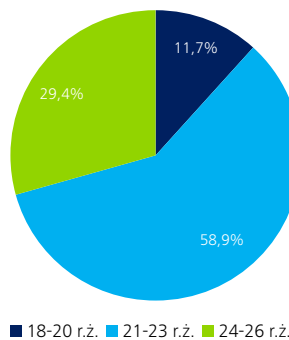
Kobiety stanowiły 66% wszystkich respondentów, mężczyźni 34%, zaś średnia wieku wyniosła 22,6 lat. Przewaga kobiet w badaniu może być częściowo wytłumaczona faktem, że zgodnie z danymi GUS z 2010 roku, kobiety stanowią około 58,2% studentów⁶. Kobiety w Polsce, częściej niż mężczyźni (23% vs 18%) mogą się również pochwalić posiadaniem dyplomu uczelni wyższej⁷.

Wśród respondentów 80,7% stanowili studenci a 19,3% badanych było absolwentami, którzy ukończyli studia do roku przed rozpoczęciem tego badania. Największą grupę stanowili studenci 4 roku, których było prawie 24%.

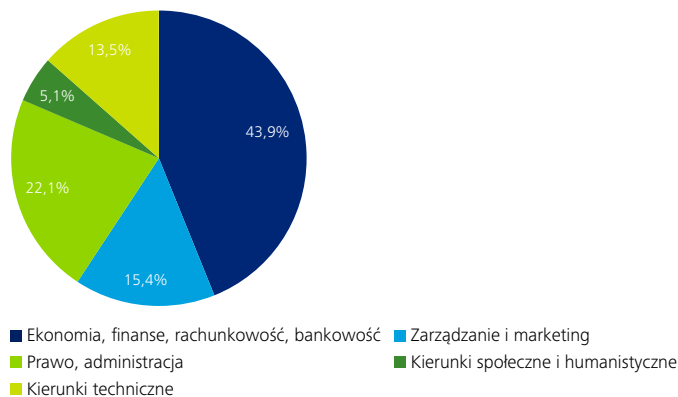
Zdecydowana większość badanych osób, bo prawie 92% uczyło się w trybie dziennym, przy czym jedynie 3% studiowało na uczelniach prywatnych. Wśród badanych 51% uczęszczało na studia o profilu biznesowym (ekonomia, zarządzanie, bankowość, rachunkowość itp.)

Większość badanych osób studiowała w Warszawie, zaś prawie 90% respondentów uczyło się w największych ośrodkach akademickich w kraju. W pozostałych miastach, jak również za granicą studiowało ok. 10% badanych osób.

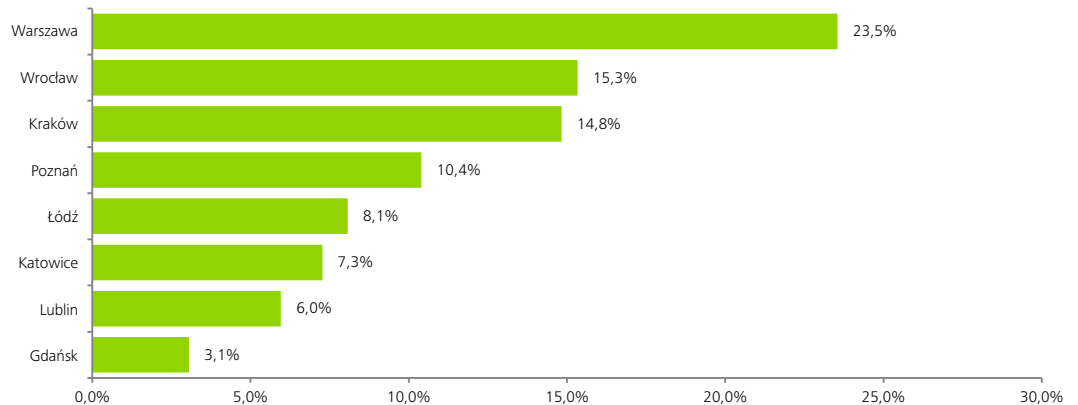
Struktura wieku badanej grupy



Kierunki studiów badanych osób



Miasta, w których studiują badane osoby



Tam gdzie było to uzasadnione, przedstawiono wyniki badań z uwzględnieniem ewentualnych różnic związanych z płcią, wiekiem, kierunkiem studiów czy też przynależnością do jednej ze zidentyfikowanych grup studentów.

Opis grafik występujących w raporcie



Różnice między zidentyfikowanymi grupami studentów



Różnice między osobami w różnym wieku



Różnice między kobietami i mężczyznami



Różnice między studentami różnych kierunków studiów

Mozaika różnorodności

Jednym z celów badania było sprawdzenia czy studenci różnią się od siebie pod względem stosunku do pracy i jej miejsca w posiadanej hierarchii wartości. Dodatkowo, chcieliśmy sprawdzić czy ewentualne różnice przekładają się w sposób istotny na ich oczekiwania dotyczące pracy i pracodawców, a także na plany związane z rozwojem zawodowym.

Aby przyjrzeć się tym zagadnieniom bliżej przygotowaliśmy segmentację psychograficzną, stworzoną na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące ważności różnego rodzaju wartości (np. rodzina, znajomi, praca, kariera czy czas wolny) oraz odpowiedzi na różnorodne stwierdzenia opisujące stosunek do pracy (np. „praca jest tylko sposobem na zarabianie pieniędzy”, „praca jest najważniejszą rzeczą dla człowieka” itp.). Dla oszacowania liczby segmentów zastosowano hierarchiczną analizę skupień, a następnie dla ostatecznego przyporządkowania osób badanych do segmentów przeprowadzono analizę skupień metodą k-średnich.

Na podstawie przeprowadzonych analiz wyłoniliśmy 6 kategorii studentów, różniących się pod względem stosunku do pracy oraz pozycji jaką zajmuje ona w hierarchii wartości. Okazuje się, że wspomniane różnice przekładają się w interesujący sposób na oczekiwania przedstawicieli poszczególnych grup w stosunku do preferowanych cech pracy (np. czy powinna być dobrze płatna, stabilna, dająca możliwości kariery i awansu, pozbawiona nadmiernych stresów i presji itp.) czy też najważniejszych kryteriów decydujących o wyborze konkretnej oferty praktyk czy pracy.

Wyróżnione grupy studentów różniły się także pod względem liczby posiadanych doświadczeń zawodowych, oceny własnych kompetencji, postrzeganych szans na rynku pracy czy wreszcie stopnia sprecyzowania planów zawodowych. Różnice te zostały opisane w dalszej części raportu.



Nastawieni na pracę (29% badanych)

Są to osoby, dla których przede wszystkim ważna jest praca, kariera i rozwój zawodowy. W porównaniu do ogółu badanych osób przedstawiciele tej grupy mniej cenią sobie czas wolny czy równowagę między pracą a życiem prywatnym. W sytuacji wyboru wydają się być bardziej skłonni do stawiania pracy na pierwszym miejscu. W ich przekonaniu praca jest czynnikiem pozwalającym na najpełniejszy rozwój.

Osoby z tej grupy są aktywne jeśli chodzi o wykorzystywanie możliwości zdobycia różnorodnych doświadczeń zawodowych. Wysoko też oceniają swoje kompetencje na tle innych kandydatów do pracy, a przede wszystkim mają najwyższy etos pracy, w której szczególnie ważna jest możliwość osiągnięcia czegoś. Częściej niż inni mają jasno sprecyzowany plan kariery oraz sposób jego realizacji.



Wymagający (14% badanych)

Do pracy przywiązują dużą wagę, podobnie jak do kariery i pieniędzy, choć równocześnie wysoko cenią sobie swój czas wolny i *work-life balance*. Nie jest im obce pragnienie osiągnięcia, ale prawie tak samo ważne jest dla nich dobre wynagrodzenie.

Najczęściej już pracują bądź odbywają praktykę. Wysoko oceniają swoją wartość jako potencjalnych pracowników, przez co ich oczekiwania wobec pracodawców mogą być nieco wyższe niż osób z pozostałych grup. W tej grupie było również więcej mężczyzn.



Poszukujący znaczenia (20% badanych)

Ostatnia z grup, dla której praca jest niezwykle istotna, choć nie ważniejsza niż rodzina i przyjaciele czy rozwój osobisty. W porównaniu do dwóch poprzednich grup, w pracy znacznie mniej liczy się dla nich sama kariera czy pieniądze.

W przekonaniu tych osób ważne jest, aby praca była interesująca i dawała poczucie spełnienia a nie była jedynie sposobem na zarabianie pieniędzy. Tym samym np. lepsza oferta finansowa nie byłaby dla nich głównym powodem zmiany pracodawcy. W tej grupie było więcej kobiet niż w pozostałych sześciu.



Unikający (11% badanych)

Pierwsza z grup, dla której praca nie jest już jedną z centralnych wartości. Dla tych osób ważniejsze niż dla pozostałych jest przede wszystkim spokojne życie, bez wielkich wyzwań i związanych z nim stresów, a co za tym idzie - również czas wolny. Częściej zgadzają się z stwierdzeniem, że praca to jedynie sposób na zarabianie.

W pracy cenią głównie pewność zatrudnienia oraz brak presji i stresu. Przedstawiciele tej grupy rzadziej pracowali i odbywali praktyki, niżej oceniali swoje kompetencje oraz szanse na rynku pracy. Rzadziej posiadali także dokładny plan tego, w jaki sposób zamierzają szukać i zdobyć atrakcyjną pracę.



Beztroscy (16% badanych)

W porównaniu do ogółu badanych oraz innych grup, w przeciwieństwie do pracy, kariery czy też rozwoju osobistego wyżej cenią sobie przyjaciół, znajomych oraz czas wolny.

Generalnie przywiązują mniejszą wagę do poszczególnych aspektów pracy, które były ważne dla innych osób, a szczególnie do jej społecznej użyteczności czy też kwestii związanych z pomocą innym. Jest to grupa nastawiona raczej na czerpanie, niekoniecznie poprzez pracę, przyjemności z życia i kontaktów z innymi.



Zdystansowani (11% badanych)

Ostatnia z grup, dla której praca stanowi raczej peryferyjną wartość w życiu. Na pierwszym miejscu stawiają raczej zdrowie i rodzinę oraz równowagę między pracą a życiem prywatnym (z naciskiem na to drugie).

W pracy liczy się dla nich przede wszystkim kontakt z miłymi ludźmi, równe traktowanie, oraz jej społeczna użyteczność. Ogólna charakterystyka wskazuje, że nie jest to grupa, która dla własnej kariery gotowa byłaby zrezygnować z relacji z rodziną czy bliskimi osobami, które są dla niej szczególnie ważne.

Wyróżnione segmenty czy też kategorie studentów nie różniły się istotnie pod względem wieku, który średnio oscylował pomiędzy 22,5 a 22,7 lat. Grupy były również porównywalne pod względem roku studiów z tym, że na tle ogółu w grupie osób *Wymagających* znajdowało się więcej młodych absolwentów niż obecnych studentów.

To, że w poszczególnych grupach studentów nie zaobserwowano bardzo wyraźnych różnic ze względu na wiek, płeć (poza dwoma przypadkami), rodzaj studiów (dienne, wieczorowe) czy studiowany kierunek pokazuje, że źródłem potencjalnych, zidentyfikowanych różnic mogą być raczej inne czynniki, najprawdopodobniej o charakterze osobowościowym bądź środowiskowym (np. wychowanie i etos pracy w rodzinie). Nie były one jednak przedmiotem badania.

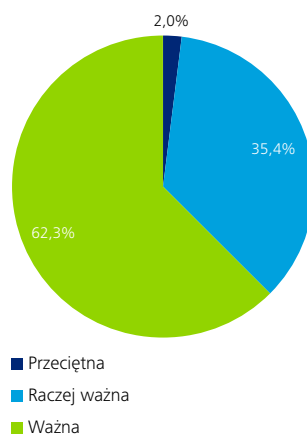


Praca ważna w różnym stopniu i z różnych powodów

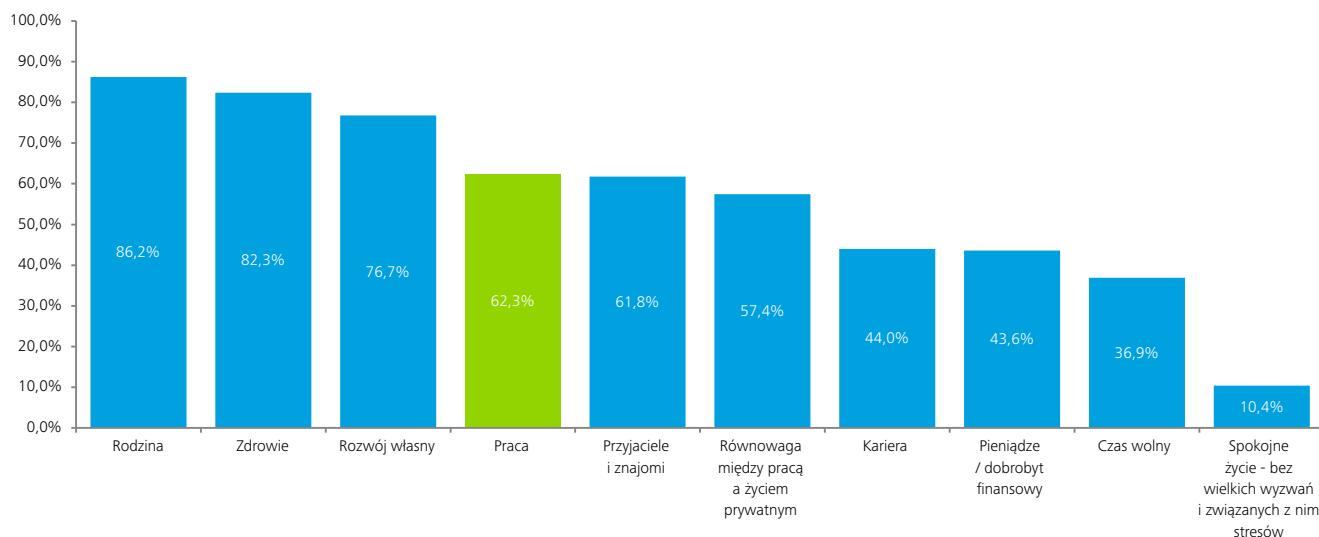
Praca jako wartość

Praca okazuje się być wartością istotną dla większości badanych osób, z których 60% uznawało ją za ważną w swoim życiu, zaś kolejne 35% określało pracę jako raczej ważną. Istotniejszą wartością od pracy okazywała się być rodzina, zdrowie czy też własny rozwój. Wyniki te są zbieżne z rezultatami Europejskiego Badania Wartości (EVS - *European Values Study*), w którym Polska, jako jeden z kilkudziesięciu krajów Europy bierze udział od 1990 roku⁸. W badaniu przeprowadzonym w Polsce w 2008 roku, praca jako wartość była uznana za bardzo ważną przez 56,2% respondentów i raczej ważną przez 35,3% badanych osób. Rodzina bezapelacyjnie zajmowała w badaniu pierwsze miejsce pod względem ważności i przez 86% osób była określana jako bardzo ważna⁹.

Waga pracy jako wartości w życiu



Pozycja pracy w hierarchii wartości (procent odpowiedzi „ważne”)



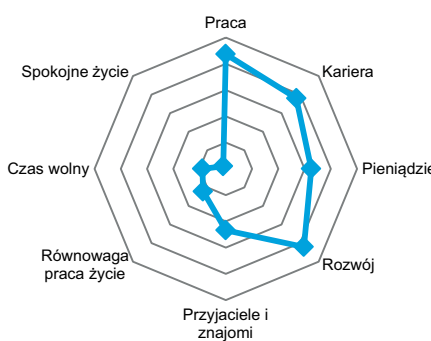
Dla lepszego zrozumienia roli, jaką praca odgrywa w życiu młodych osób została im zadana seria pytań dotyczących roli pracy w życiu np. „praca powinna być zawsze stawiana na pierwszym miejscu” czy „praca to tylko sposób na zarabianie pieniędzy”. W połączeniu z odpowiedziami na pytanie dotyczące miejsca pracy w hierarchii wartości, przy pomocy narzędzi statystycznych przeprowadzono segmentację, która ujawniła istnienie sześciu kategorii osób, o zróżnicowanych poglądach na temat roli pracy w życiu.



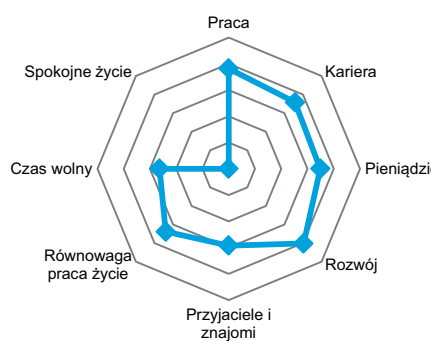
Nastawieni na pracę wysoko cenili pracę, rozwój i karierę, a niżej niż ogół oceniali wartość rodziny, znajomych, zdrowia, spokojnego życia oraz czasu wolnego. Częściej niż ogół uważają, że praca jest najważniejsza i powinna być zawsze stawiana na pierwszym miejscu. *Wymagający*, choć podobni do pierwszej grupy, dbają dodatkowo o swój czas wolny i *work-life balance*. Pieniądze były przez nich oceniane najwyżej w porównaniu do innych grup. Rzadziej niż poprzednicy, uważali że praca powinna być najważniejsza i warta poświęcania takich wartości jak np. czas wolny.

Poszukujący znaczenia najwyżej ze wszystkich grup cenią sobie rozwój, zaś na tle ogółu przywiązują niższą wagę do kariery czy pieniędzy. Cenią sobie bardziej niż ogół rodzinę, przyjaciół, zdrowie oraz wysoko stawiają wartość równowagi między pracą i życiem prywatnym. Praca jest dla nich ważna z perspektywy rozwijania talentów oraz jej społecznej wartości.

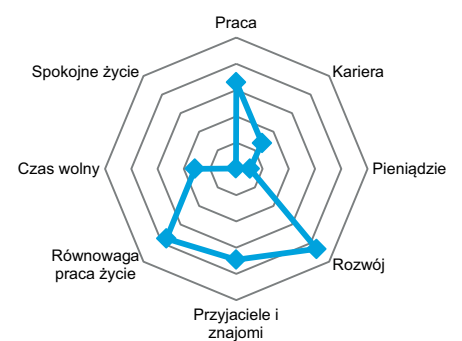
Nastawieni na pracę

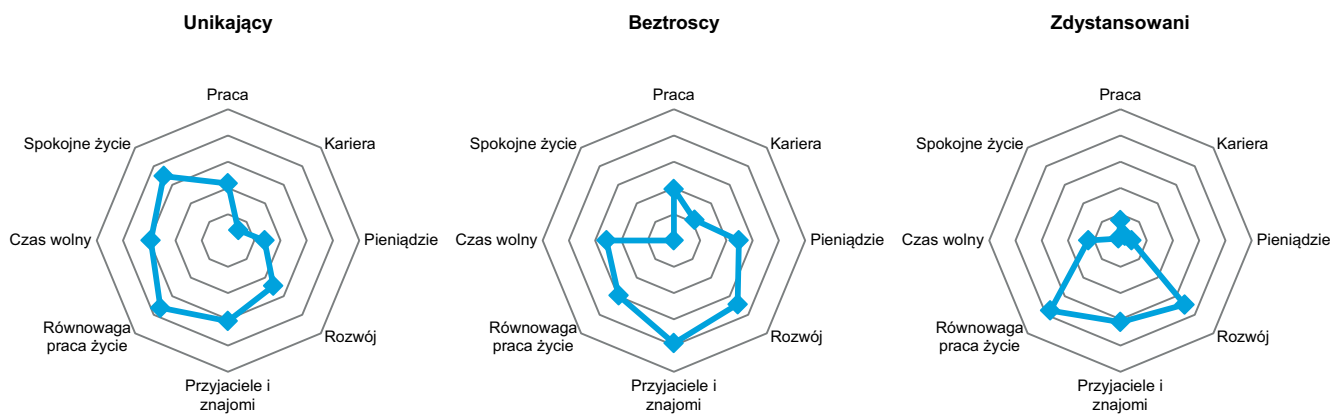


Wymagający



Poszukujący znaczenia





Jeśli chodzi o trzy pozostałe grupy to *Unikający* mniej niż ogół cenią sobie pracę, karierę czy pieniądze, za to wysoko w hierarchii wartości stawiają spokojne życie i *work-life balance*. W porównaniu do wszystkich grup najmniej istotny okazał się w ich przypadku rozwój własny. Są skłonni traktować pracę raczej jako sposób na zarabianie pieniędzy.

Dla *Beztroskich*, w porównaniu do ogółu, najważniejsi są przyjaciele i znajomi. Wysoko cenią sobie również czas wolny, a sama praca ma mniejsze znaczenie, choć pieniądze wydają się przy tym odgrywać dość istotną rolę. Rzadziej niż ogół uznają pracę za powinność wobec społeczeństwa.

Dla *Zdystansowanych*, w porównaniu zarówno do ogółu jak i innych grup najważniejsze okazało się zdrowie i rodzina. Wyżej niż ogół cenią sobie równowagę między życiem prywatnym i zawodowym, natomiast rzadziej niż ogół uznają pracę za najważniejszą aktywność człowieka, która powinna być stawiana na pierwszym miejscu.

Wykresy obrazują opisywane różnice pomiędzy grupami. Trzy pierwsze grupy wysoko cenią sobie pracę, ale każda z nich w połączeniu z innymi wartościami. Dla pozostałych trzech grup praca stanowi mniej istotną wartość w życiu. Dla lepszej przejrzystości, na wykresach nie uwzględniono takich wartości jak zdrowie czy rodzina, które dla wszystkich grup były istotne w zbliżony sposób.

Nastawieni na pracę częściej niż pozostałe osoby twierdzili, że praca jest dla nich ważniejsza niż dla pokolenia 30-35 latków, czym różnili się również od *Wymagających* oraz *Poszukujących znaczenia*.



Wiek

Uzyskane wyniki sugerują, że wraz z wiekiem znaczenie pracy w życiu rośnie. Dla najstarszej grupy respondentów (osoby w wieku 24-26 lat) praca była prawie o 10 punktów procentowych ważniejsza niż dla najmłodszych respondentów (przedział wiekowy 18-20 lat). To, że rola pracy wraz z wiekiem rośnie zdaje się być oczywiste, skoro wraz z wiekiem pracownicy budują swoją pozycję zawodową, uniezależniają się finansowo od rodziców oraz zakładają rodziny i zaciągają długoterminowe zobowiązania finansowe np. na zakup własnego mieszkania. Tym samym praca jako źródło dochodu, w naturalny sposób może zyskiwać na znaczeniu.

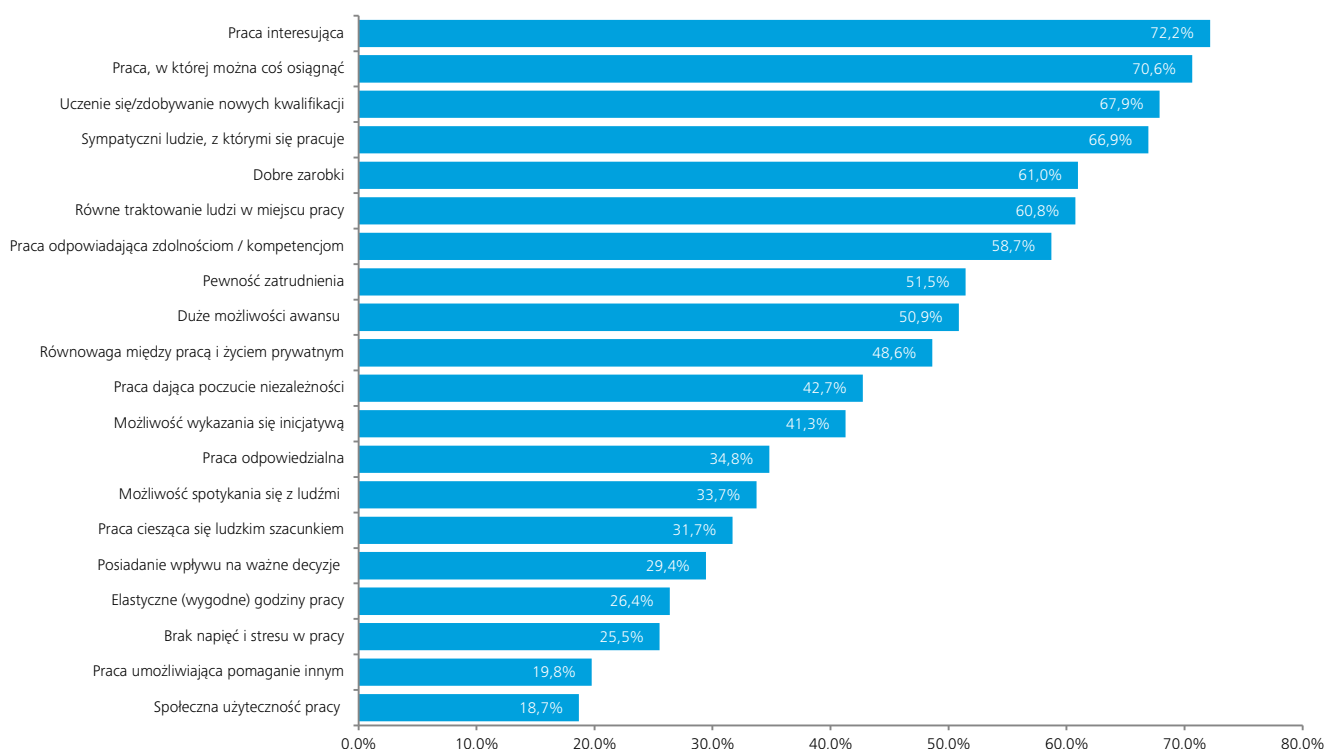
Rosnąca wraz z wiekiem rola pracy może być zatem tłumaczona nie tylko różnicami generacyjnymi, ale i wpływem samego wieku czy związanego z nim etapu kariery.

Praca ważna, ale ważniejsze jaka praca

Praca okazywała się być dla młodych osób ważną wartością, jednakże badane osoby różniły się istotnie pod kątem tego jakie jej aspekty były przez nich najbardziej cennie.

Najważniejsze dla osób biorących udział w badaniu było to, żeby praca była interesująca, oraz żeby można było w niej coś osiągnąć. Kolejna pod względem ważności była możliwość uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji. Co istotne, młodym osobom zależy na pracy z sympatycznymi ludźmi, był to ważny aspekt dla prawie 67% osób. Dobre zarobki znalazły się na piątym miejscu w hierarchii.

Aspekty pracy określane jako ważne



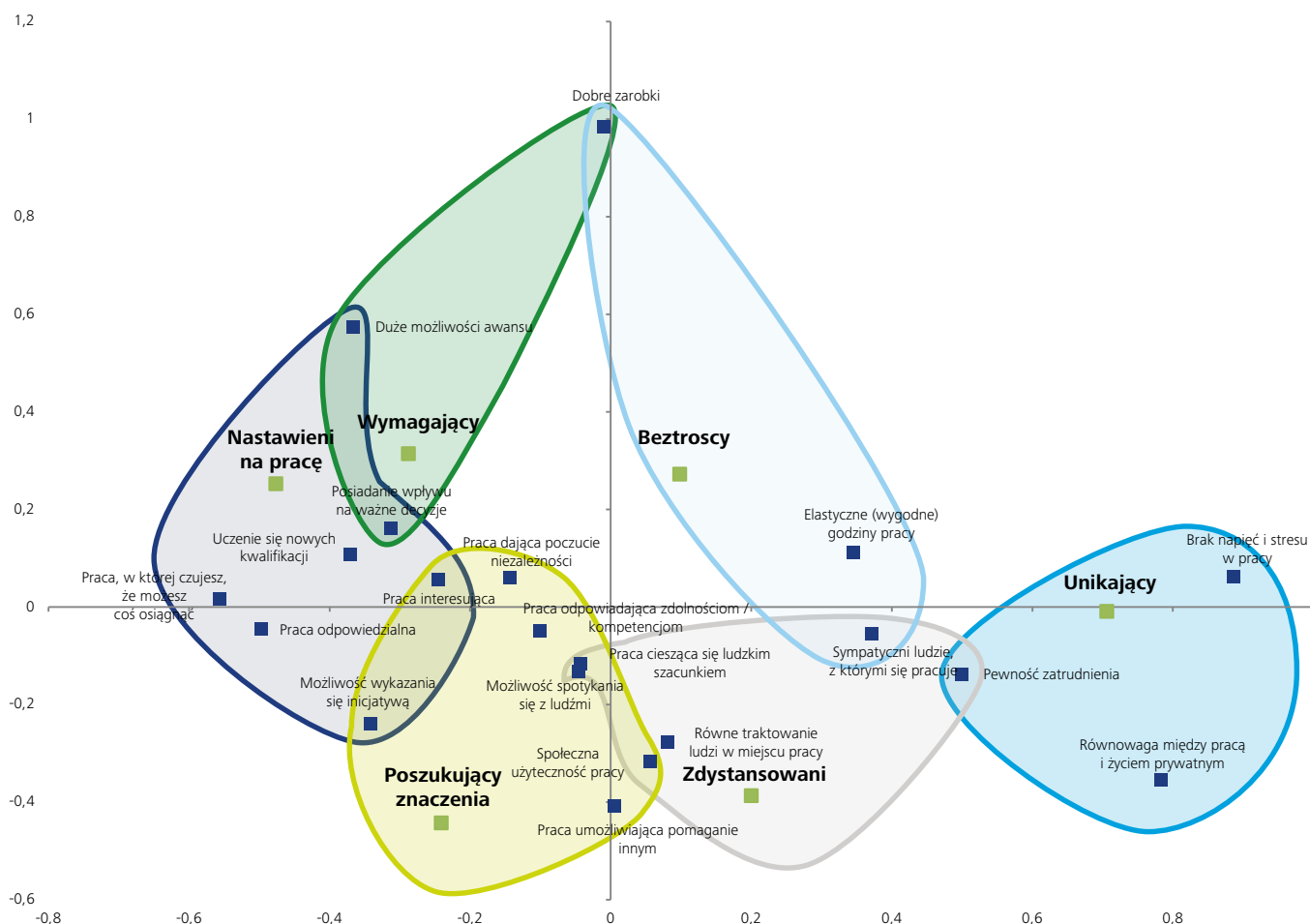
Na uwagę zasługuje fakt, że społeczne aspekty pracy, takie jak jej użyteczność dla innych, która wyraża się także w możliwości pomagania innym osobom, okazują się być najmniej istotnymi cechami pracy. Takie podejście może charakteryzować osoby o nastawieniu bardziej indywidualistycznym, dla których jednostka, wraz z jej potrzebami stawiana jest raczej przed interesem ogółu.



W kontekście zidentyfikowanych kategorii studentów, odpowiedzi na pytania o najważniejsze cechy pracy zostały poddane analizie korespondencji, która pozwoliła na przedstawienie na dwuwymiarowym układzie współrzędnych wielowymiarowych zależności pomiędzy wspomnianymi zmiennymi.

Lewa strona osi X ukazuje tendencję do poszukiwania wyzwań w pracy, zaś prawa strona – spokoju, stabilizacji i równowagi między pracą a życiem prywatnym. Oś Y w górnej części reprezentuje orientację na takie aspekty pracy jak zarabianie pieniędzy czy możliwości awansu. Drugi koniec osi Y reprezentuje dla odmiany orientację na wykonywanie pracy mającej sens i niosącej wartość dla innych. Należy przy tym pamiętać, że w poniższej analizie osie nie są prostym przedstawieniem przeciwstawnych biegunów tego samego wymiaru, lecz sposobem na graficzne zobrazowanie relacji w przestrzeni wielowymiarowej.

Analiza korespondencji i skupień





Nastawieni na pracę

Częściej niż ogół oczekują przede wszystkim pracy odpowiedzialnej, dającej możliwości awansu, osiągnięcia czegoś oraz podejmowania ważnych decyzji. Chcą również pracy, w której można zdobywać nowe umiejętności. Dodatkowo liczy się dla nich dobra płaca. Mniej interesuje ich to, żeby ludzie w pracy byli sympatyczni, oraz żeby w pracy nie było presji i stresu. Również elastyczność pracy oraz *work-life balance* są dla nich mniej istotne niż dla ogółu.

Wymagający

Istotniejsze niż dla pozostałych osób są dla nich dobre zarobki, duże możliwości awansu oraz wpływ na ważne decyzje. Rzadziej niż dla ogółu ma dla nich znaczenie to, żeby praca umożliwiała pomaganie innym. Mniej cenią sobie również pewność zatrudnienia oraz środowisko pracy pozbawione presji i stresu.

Poszukujący znaczenia

Od pracy oczekują, częściej niż ogół, aby dawała poczucie niezależności, była interesująca oraz odpowiadała posiadanym kompetencjom. Ponadto ważne jest dla nich, aby w pracy mogli poznawać nowych ludzi, jak również to, aby była ona społecznie użyteczna i umożliwiała pomaganie innym. Mniej istotne, w porównaniu do ogółu są dla tej grupy dobre zarobki.

Unikający

Od pracy, częściej niż ogół, oczekują braku stresów i presji, stabilności zatrudnienia oraz równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Mniej istotna jest dla nich możliwość osiągnięcia czegoś oraz awansu. Niżej cenią sobie pracę o wysokim poziomie odpowiedzialności i decyzyjności, czy też wymagającą inicjatywy. Praca nie musi być, tak bardzo jak dla ogółu, interesująca, odpowiadająca umiejętnościom czy umożliwiająca rozwój.

Beztroscy

Rzadziej niż ogół nie szukają stabilności zatrudnienia. Praca nie musi być użyteczna społecznie, umożliwiająca pomaganie innym, czy ciesząca się szacunkiem. Również mniej istotne jest, aby była odpowiedzialna, umożliwiająca osiągnięcia i była zgodna z posiadanymi umiejętnościami. Znaczenie mają natomiast takie aspekty jak elastyczne godziny, sympatyczne osoby w pracy oraz odpowiednie zarobki.

Zdystansowani

Nieco częściej niż ogół cenią sobie to, żeby ludzie w pracy byli równo traktowani oraz aby praca była szanowana i użyteczna społecznie. Ważna jest dla nich stabilność oraz sympatyczni ludzie w pracy. W odróżnieniu od ogółu mniejsze znaczenie ma dla nich dobra pensja, możliwości osiągnięć czy awansu oraz duża odpowiedzialność.



Zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, w pracy liczyło się w głównej mierze to, żeby była interesująca, dawała możliwość osiągnięcia czegoś oraz uczenia się. W przypadku mężczyzn na czwartym miejscu znalazły się wysokie zarobki a u kobiet ważniejsze okazało się to, żeby ludzie w pracy byli sympatyczni.

Największe różnice między płciami zanotowano w zakresie wagi, jaką kobiety przywiązywały do równego traktowania ludzi w miejscu pracy. Różnica w tym zakresie wyniosła prawie 20 punktów procentowych w stosunku do mężczyzn. Również pewność zatrudnienia była dla kobiet istotniejszym elementem pracy, którą oceniały o prawie 17 p.p. wyżej.

Mężczyźni wyżej cenili sobie w pracy takie aspekty jak posiadanie wpływu na ważne decyzje, duże możliwości awansu czy też możliwości wykazania się inicjatywą. Jednak w tym zakresie różnice procentowe w stosunku do kobiet były już znacznie mniejsze i wynosiły jedynie kilka procent.

Doświadczenie, kompetencje i chęć do pracy

Większość pracodawców konkuruje o najlepszych młodych pracowników, często określanych mianem talentów. Od poszukiwanych kandydatów do pracy, pracodawcy oczekują adekwatnych doświadczeń i kompetencji, w połączeniu z wysokim etosem pracy.

Najnowsze badania polskich pracodawców wskazują, że ponad dwie trzecie z nich ma trudności z znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. W opinii przedstawicieli biznesu, kandydatom brakuje przede wszystkim odpowiedniego doświadczenia zawodowego oraz kompetencji samoorganizacyjnych i komunikacyjnych¹⁰.

Kompetencje ważne i ważniejsze

Badani studenci najczęściej uznawali, że posiadają wysokie kompetencje w zakresie umiejętności uczenia się nowych rzeczy, logicznego myślenia i analizy faktów, wyszukiwania, analizy informacji i wyciągania wniosków oraz komunikatywności. Rozwijanie trzech pierwszych kompetencji wydaje się być przy tym jednym z zadań systemu kształcenia. Sądząc po samoocenie studentów, uczelnie zdają się dobrze realizować wspomniane zadania.

	Ogół	Nastawieni na pracę	Wymagający	Poszukujący znaczenia	Unikający	Beztroscy	Zdystansowani
Umiejętność efektywnego uczenia się nowych rzeczy	50,1%	58,30%	53,20%	48,30%	38,50%	47,60%	39,90%
Logiczne myślenie, analiza faktów	48,9%	53,70%	55,40%	47,20%	35,00%	48,60%	46,20%
Komunikatywność	48,3%	53,20%	46,20%	53,20%	39,20%	45,80%	40,60%
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	48,0%	52,20%	53,80%	44,20%	35,00%	51,90%	44,10%
Samoorganizacja pracy (planowanie, dotrzymywanie terminów)	45,8%	55,70%	43,00%	49,10%	37,10%	37,30%	36,40%
Współpraca w grupie	42,7%	45,00%	39,80%	47,90%	32,90%	38,70%	42,70%
Samodzielność w pracy i podejmowaniu decyzji	31,0%	35,40%	34,40%	34,50%	23,80%	23,10%	25,20%
Rozwiązywanie problemów	29,6%	36,90%	35,50%	26,20%	16,10%	24,10%	25,90%
Rozwiązywanie konfliktów	27,1%	30,00%	29,00%	30,00%	17,50%	23,60%	22,40%
Kreatywność	27,0%	30,30%	24,20%	30,00%	18,90%	25,00%	22,40%
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	23,7%	25,20%	29,60%	27,70%	13,30%	18,90%	18,90%
Delegowanie i koordynacja pracy innych	23,7%	27,50%	26,90%	24,70%	16,80%	16,50%	20,30%
Odporność na stres	22,2%	28,00%	27,40%	25,10%	7,70%	15,60%	14,00%

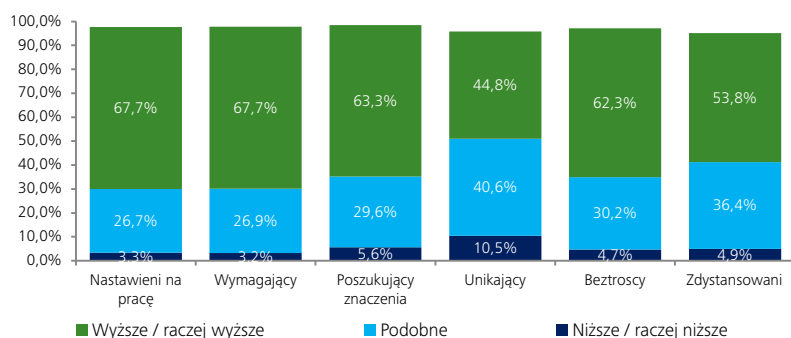
Poziom kompetencji określany jako wysoki

Za najmniej rozwinięte kompetencje studenci uznawali z kolei przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy, delegowanie i koordynację pracy innych oraz odporność na stres. Wspomniane umiejętności wydają się być przynajmniej po części kompetencjami nabywanymi wraz z rosnącym doświadczeniem zawodowym.

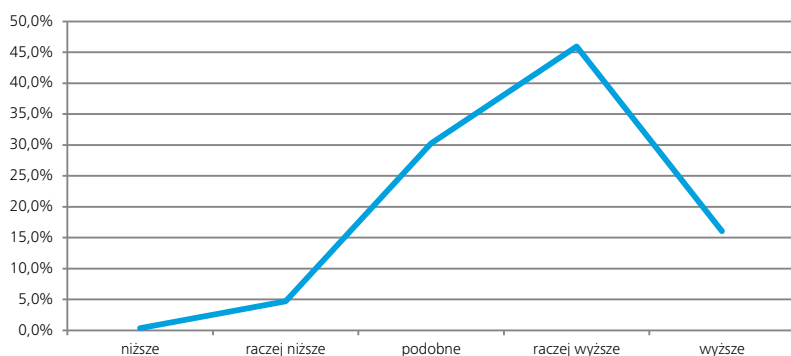


Zidentyfikowane kategorie studentów różniły się istotnie pod względem ocenianego poziomu różnych kompetencji. Najwyżej swoje kompetencje na tle innych kandydatów do pracy oceniali trzy pierwsze grupy (*Nastawieni na pracę*, *Wymagający* oraz *Poszukujący znaczenia*). Najniższa, ogólna ocena kompetencji występowała w grupie osób *Unikających*. Poniżej znajduje się krótka charakterystyka oceny posiadanych kompetencji przez przedstawicieli poszczególnych grup.

Ocena kompetencji na tle pozostałych kandydatów do pracy



Ocena kompetencji na tle pozostałych kandydatów do pracy (ogół badanych)



Na pytanie o to jak badani oceniają swoje kompetencje na tle innych kandydatów do pracy, większość określała je jako raczej wyższe (45,9%), a kolejne 16% uznawało je za wyższe. Prawie jedna trzecia uważała, że posiada kompetencje na porównywalnym poziomie a jedynie 5% osób gotowych było przyznać, że mogą być one niższe niż konkurentów na rynku pracy. Uzyskane wyniki pokazują, że badani studenci mają generalnie dobre mniemanie na temat swoich kompetencji, choć odrębną kwestią wydaje się opinia pracodawców na ten temat. Większość z nich, zgodnie z cytowanymi już badaniami Bilans Kapitału Ludzkiego, uważa bowiem, że pracownikom, również tym młodym często brakuje określonych kompetencji takich jak choćby samoorganizacja czy umiejętności interpersonalne.

Nastawieni na pracę

Istotnie wyżej niż ogół oceniają swoje umiejętności uczenia się nowych rzeczy, samoorganizacji, odporności na stres i rozwiązywania problemów. Na pytanie o to jak oceniają swoje kompetencje na tle innych kandydatów do pracy, częściej odpowiadają, że są one wyższe.

Wymagający

W przeciwieństwie do *Nastawionych na pracę*, w ocenie poszczególnych kompetencji nie wyróżniają się szczególnie na tle całej badanej grupy. Równocześnie jednak, podobnie jak pierwsza grupa, mają tendencję do uznawania się za lepszych kandydatów do pracy jeśli chodzi o posiadane kompetencje.

Poszukujący znaczenia

Pod względem poszczególnych kompetencji grupa ta nie różniła się istotnie od ogółu, choć w przypadku takich kompetencji jak samoorganizacja, przejawianie inicjatywy czy odporności na stres mimo wszystko oceniali się lepiej niż trzy grupy opisane poniżej. Swoje kompetencje na tle innych kandydatów do pracy uznawali za porównywalne do innych.

Unikający

Częściej niż ogół oceniają swoje kompetencje za niższe niż ich konkurenci na rynku pracy. Jest to jedyna grupa oceniająca się w sposób istotnie niższy niż ogół pod względem poziomu praktycznie wszystkich badanych kompetencji, szczególnie jednak odporności na stres czy przedsiębiorczości i przejawiania inicjatywy.

Beztroscy

Gorzej niż ogół oceniają swoje umiejętności samoorganizacji, samodzielności, odporności na stres czy umiejętności delegowania. Nie różnią się istotnie od ogółu, jeśli chodzi o ocenę własnych kompetencji na tle pozostałych kandydatów do pracy.

Zdystansowani

Gorzej niż ogół oceniają swoje umiejętności uczenia się, samoorganizacji czy odporności na stres. Na tle ogółu istotnie rzadziej twierdzili, że ich kompetencje są wyższe niż innych osób poszukujących pracy, uznając je w przeważającej części za podobne lub raczej niższe.



Mężczyźni częściej niż kobiety oceniali swoje kompetencje, jako wyższe niż pozostałych kandydatów do pracy. Wyższe mniemanie o własnych kompetencjach na tle konkurentów na rynku pracy miało ponad 21% mężczyzn i tylko niecałe 14% kobiet. Co jednak ciekawe, różnice między płciami zacierały się, jeśli chodzi o ocenę konkretnych kompetencji. W przypadku samoorganizacji, pracy zespołowej, komunikatywności czy rozwiązywania problemów kobiety wykazywały wyższą samoocenę.

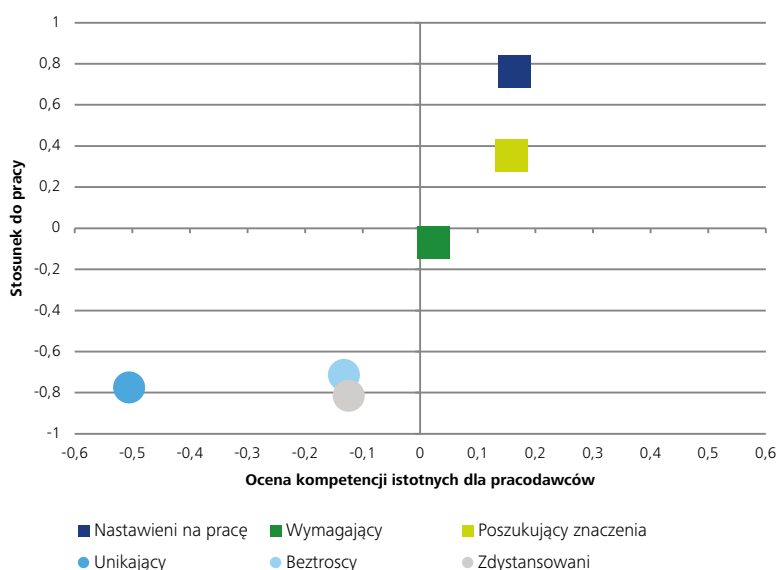
Jeśli chodzi o różnice związane z wiekiem to dominowała tendencja, że im respondent starszy, tym wyższa ocena swoich kompetencji na tle konkurentów do pracy. Może mieć to związek z posiadaniem nieco większego doświadczenia. Najmłodszy studenci (w wieku 18-20 lat) częściej niż ogół mieli problem z określeniem swoich kompetencji na tle innych kandydatów do pracy.

W poszukiwaniu kompetentnego pracownika

Idąc tropem oczekiwań pracodawców dotyczących posiadania przez kandydatów do pracy odpowiedniego doświadczenia oraz kompetencji, dokonano analizy wyróżnionych kategorii studentów i młodych absolwentów pod kątem deklarowanego poziomu wybranych kompetencji oraz posiadanego etosu pracy tzn. znaczenia pracy w posiadanej przez badanych hierarchii wartości.

Na przedstawionym wykresie oś pozioma przedstawia wystandaryzowany wskaźnik samooceny kompetencji uznawanych za istotne przez pracodawców takich jak samoorganizacja, samodzielność w pracy, przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy, umiejętność pracy zespołowej oraz komunikatywność¹¹. Wartość 0 na skali oznacza przeciętną samoocenę w kluczowych dla pracodawców obszarach, wartości dodatnie – samoocenę wyższą niż przeciętna, zaś ujemne – niższą.

Oś pionowa wyraża, za pomocą zagregowanego wskaźnika, posiadany przez badanych etos pracy, określający postawę wobec pracy oraz jej relatywną, deklarowaną ważność w hierarchii wartości. Podobnie jak wyżej, wartość 0 jest tożsama z wartością przeciętną w badanej próbie.



Okazuje się, że pod względem wysokiej oceny swoich kompetencji, a także wysokiego etosu pracy, przodują *Nastawieni na pracę*. Tuż za nimi plasują się *Poszukujący znaczenia*. Tym samym, te właśnie grupy potencjalnie mogą być najbardziej interesujące dla pracodawców, przy zastrzeżeniu jednak, że przedstawiciele obu grup cenią sobie nieco inne aspekty pracy.

Osoby z kategorii *Wymagający* nie wyróżniały się w żaden sposób ani stosunkiem do pracy ani posiadaniem najbardziej cenionych przez pracodawców kompetencji. Jednocześnie grupa ta miała wysokie oczekiwania jeśli chodzi o takie elementy w pracy jak dobre wynagrodzenie czy możliwości awansu.

Trzy pozostałe grupy na skali wyrażającej stosunek do pracy zajmowały podobne, niskie miejsce, przy czym w przypadku osób *Unikających*, szło to w parze z istotnie niższą oceną własnych kompetencji.

Doświadczeni bardziej wymagający

Doświadczenie zawodowe, szczególnie to adekwatne do obejmowanego stanowiska, niezmiennie pozostaje dla pracodawców jednym z najistotniejszych kryteriów wyboru kandydatów do pracy¹². Młodzi ludzie doskonale zdają sobie sprawę z oczekiwań pracodawców, dlatego wielu z nich stara się zdobyć doświadczenie zawodowe lub okołozawodowe już w trakcie studiów.

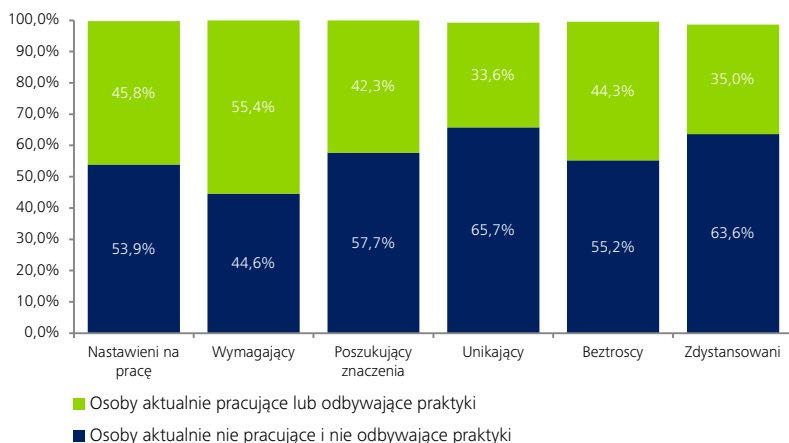
Wśród badanych w Polsce osób, 44% aktualnie pracowało lub było na praktykach, podczas gdy średnia dla badanego regionu wynosiła niecałe 40%. Znacznie większe różnice można było zaobserwować, jeśli chodzi o odpowiedź na pytanie czy w trakcie studiów mieli oni okazję pracować lub być na praktykach. W przypadku Polskich studentów 90% odpowiedziało twierdząco, podczas gdy średnia dla badanych krajów wynosiła 78%.

W momencie badania, grupą najczęściej pracującą lub odbywającą praktyki byli *Wymagający*, czym różnili się istotnie od badanego ogółu studentów i młodych absolwentów. W opozycji do ogółu znaleźli się *Unikający* i *Zdystansowani*, którzy najrzadziej mogli się pochwalić aktualnym zatrudnieniem.

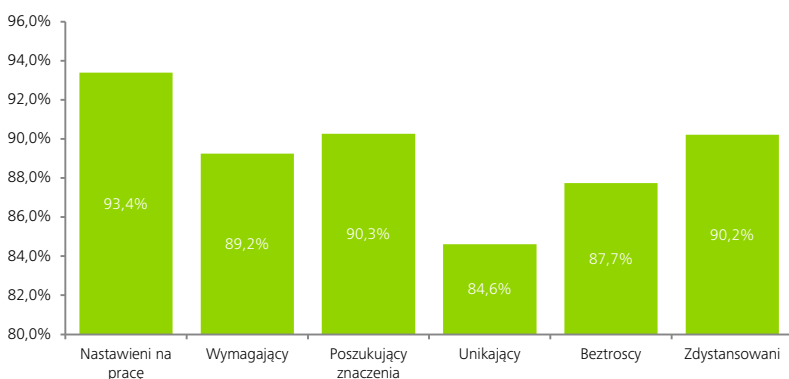
Równocześnie wśród *Nastawionych na pracę* był największy odsetek osób, które w trakcie studiów zdobyły różnego rodzaju doświadczenia zawodowe, czy to w pracy, na praktykach czy prowadząc własną działalność gospodarczą. Najmniej takich osób znajdowało się grupie *Unikających*.

Na pytanie czy zdobyte do tej pory doświadczenia zawodowe dały osobom badanym możliwość profesjonalnego rozwoju, częściej niż ogół pozytywnie odpowiadali *Nastawieni na pracę*, zaś negatywnie – *Unikający*. Po części może to wynikać z różnic pomiędzy tymi grupami w zakresie zdobytych doświadczeń.

Stosunek osób, które aktualnie pracują lub odbywają praktyki do osób, które obecnie nie zdobywają doświadczenia zawodowego



Procent osób, które w trakcie studiów zdobyły doświadczenie zawodowe



W porównaniu do poprzedniej edycji raportu, respondenci rzadziej pracowali lub odbywali praktyki w momencie przeprowadzania badania (52,5% w 2011 r. vs 44% w 2012 r.). Częściej natomiast deklarowali, że do tej pory zdążyli już zdobyć tego rodzaju doświadczenie. W tym wypadku różnica wyniosła prawie 10 p.p. w stosunku do poprzedniego roku.

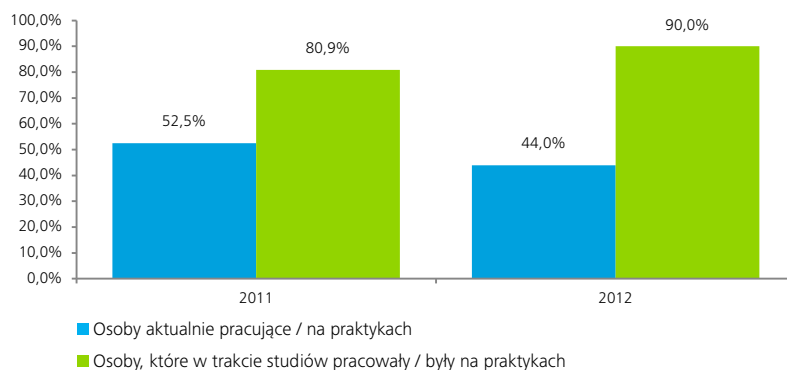
W aktualnym badaniu prawie 77% osób posiadało od 1 do 3 doświadczeń związanych z pracą czy praktykami, zdobytymi w trakcie studiów. Wynik ten był bardzo podobny w poprzedniej edycji badania. Wtedy wyniósł on 76%.



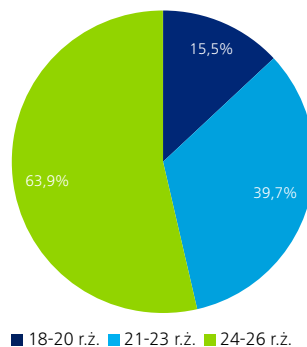
Osoby z przedziału wiekowego 24-26 lat najczęściej pracowały lub odbywały praktyki w momencie przeprowadzania badania. Również w tej grupie wiekowej przeważały osoby z większą liczbą tego typu doświadczeń zdobytych w trakcie studiów. Warto zaznaczyć, że skokowy wzrost liczby doświadczeń zanotowano w przypadku studentów w wieku 21-23 lat, którzy pod tym względem niewiele różnili się od swoich starszych kolegów i koleżanek (94,3% vs 97,3%). Najstarsze osoby również najlepiej oceniały zdobyte doświadczenia pod kątem rozwoju zawodowego, jaki dzięki niemu osiągnęły.

Jeśli chodzi o aktualne lub zdobyte wcześniej doświadczenia zawodowe, w badanej grupie nie zaobserwowano żadnych istotnych statystycznie różnic pod względem płci. Kobiety i mężczyźni równie często pracowali lub odbywali praktyki (aktualnie lub w przeszłości) oraz mieli podobną liczbę doświadczeń zawodowych zdobytych na studiach.

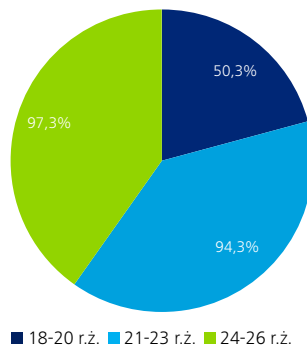
Ilość osób, które zdobyły lub obecnie zdobywają doświadczenie zawodowe



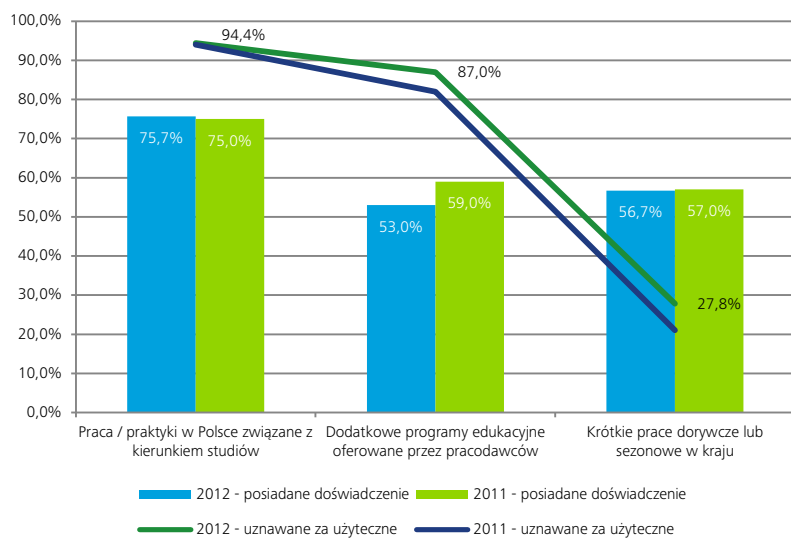
Struktura wieku osób, które aktualnie pracują lub odbywają praktyki



Struktura wieku osób, które w trakcie studiów pracowały lub odbyły praktyki



Najczęściej posiadane doświadczenia i ocena ich użyteczności



Nie każde doświadczenie przydatne

Studenci, podobnie jak w zeszłych latach, najczęściej posiadali doświadczenie związane ze stażem lub pracą zgodną z kierunkiem studiów, dodatkowymi programami edukacyjnymi oraz dorywczymi pracami w kraju. Spośród trzech wymienionych, jedynie tego ostatniego nie uznawali za przydatne w procesie poszukiwania pracy.

W porównaniu do zeszłego badania, nieco większa liczba osób (wzrost o 7 p.p.) deklarowała uczestnictwo w dodatkowych programach edukacyjnych oferowanych przez pracodawców, takich jak warsztaty czy studia przypadków. Użyteczność wszystkich trzech wymienionych form doświadczenia, badani w obu edycjach oceniali podobnie.

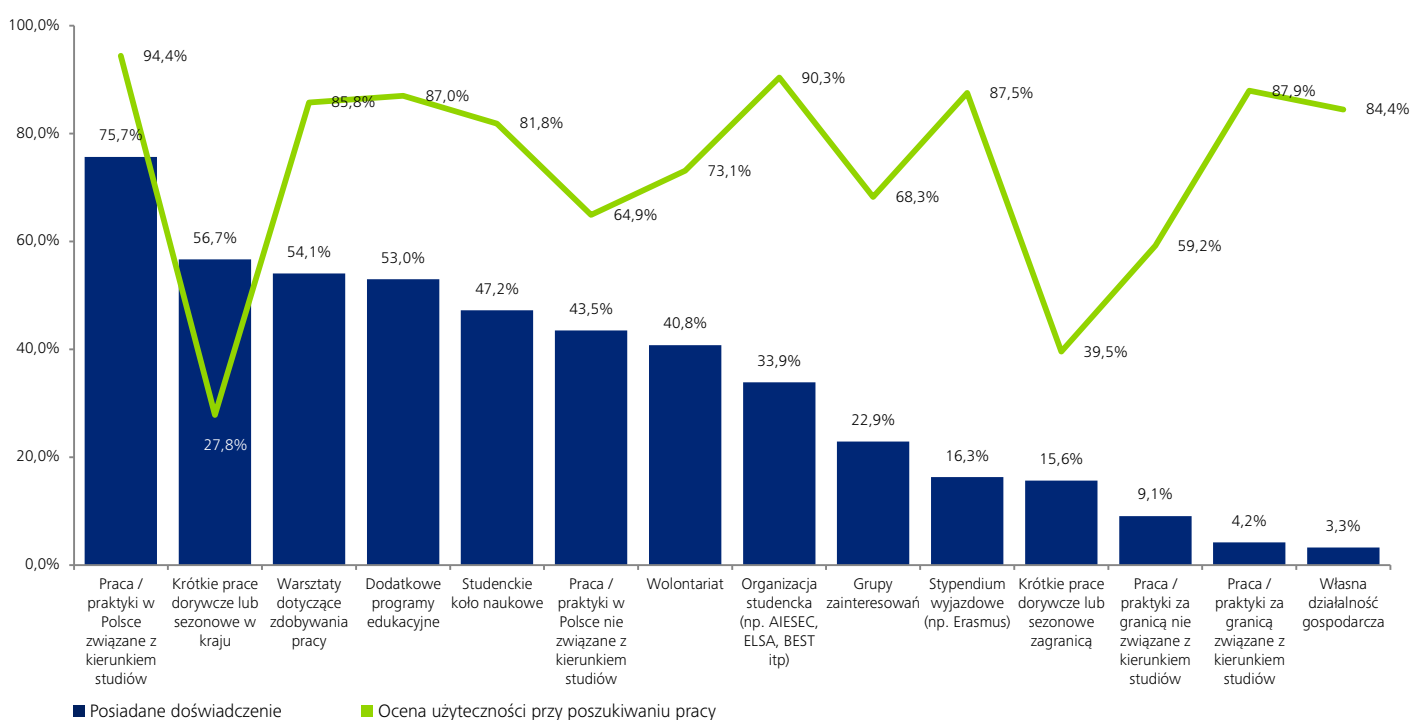
Jeśli chodzi o najrzadziej posiadane doświadczenia to również w tym przypadku sytuacja nie uległa zmianie. Były to przede wszystkim praktyki i praca za granicą oraz samozatrudnienie. Wszystkie trzy były równocześnie uznawane za potencjalnie bardzo przydatne.

Jak wskazują wyniki otrzymane w obu edycjach badania, studentom często udawało się podjąć pracę/praktyki czy choćby prace dorywcze i sezonowe w trakcie studiów, choć te ostatnie nie stanowiły szczególnie cenionego przez nich doświadczenia. Niewątpliwie największy deficyt występował w kontekście możliwości zdobywania międzynarodowych doświadczeń zawodowych jak również podejmowania własnej działalności gospodarczej.

	2011		2012	
	Posiadane doświadczenie	Pozytywna ocena użyteczności	Posiadane doświadczenie	Uznane za użyteczne
Praca / praktyki za granicą nie związane z kierunkiem studiów	13,0%	58,0%	9,1%	59,2%
Praca / praktyki za granicą związane z kierunkiem studiów	6,0%	92,0%	4,2%	87,9%
Własna działalność gospodarcza	6,0%	75,0%	3,3%	84,4%

Na poniższym wykresie przedstawiono pełne wyniki najnowszej edycji badania. Graf obrazuje różnice między posiadanym doświadczeniem a oceną jego użyteczności w procesie poszukiwania pracy.

Posiadane doświadczenie i ocena jego użyteczności przy poszukiwaniu pracy



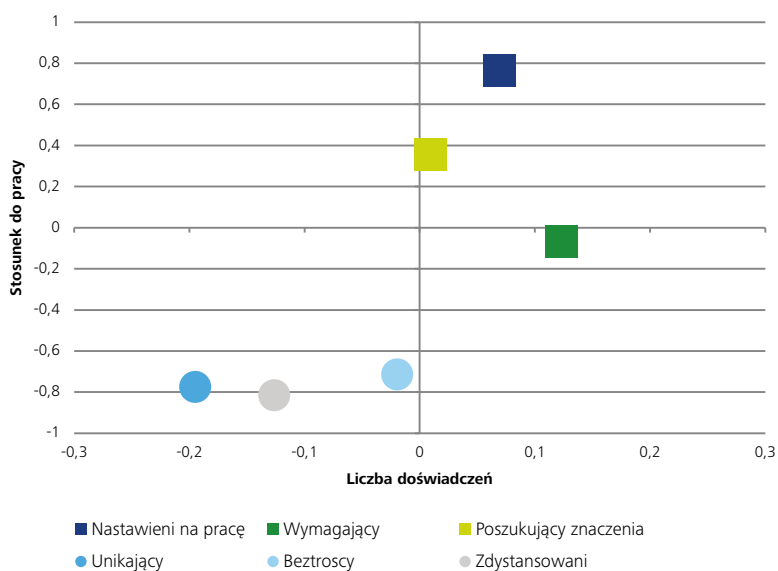
Największe rozbieżności pomiędzy posiadanymi doświadczeniami a oceną ich użyteczności z perspektywy poszukiwania pracy zaobserwowano w przypadku pracy i praktyk za granicą związanych z kierunkiem studiów, własną działalnością gospodarczą oraz stypendiami zagranicznymi takimi jak np. Erasmus.



Praktyki w kraju związane z kierunkiem studiów, czyli jedno z najczęściej zdobywanych doświadczeń, uznawanych równocześnie za kluczowe w procesie poszukiwania pracy, częściej niż ogół za przydatne uznawali studenci z grupy *Nastawionych na pracę*, a rzadziej przedstawiciele grupy *Unikających* oraz *Beztróskich*.

W ramach zidentyfikowanych segmentów, okazało się, że *Unikający* rzadziej niż ogół badanych osób brali udział w programach wyjazdów zagranicznych takich jak np. Erasmus oraz w dodatkowych programach edukacyjnych oferowanych przez pracodawców. Dodatkowo przedstawiciele tej grupy rzadziej odbywali praktyki związane z kierunkiem studiów, które są uznawane przez studentów za jedno z najbardziej wartościowych doświadczeń z perspektywy znalezienia w przyszłości atrakcyjnej pracy. Dodatkowo, istotnie rzadziej niż cała badana grupa byli oni członkami kół naukowych, organizacji studenckich, czy brali udział w warsztatach poświęconych poszukiwaniu pracy.

Poszukujący znaczenia częściej niż inni uznawali wolontariat za przydatny z punktu widzenia poszukiwania pracy, częściej mając przy tym doświadczenie w tym zakresie. Wpisuje się to w ich profil, według którego istotne znaczenie ma społeczny wymiar pracy i jej użyteczność dla innych.



Etos i doświadczenia

Podobnie jak w przypadku porównania grup studentów pod względem posiadanego etosu pracy i deklarowanego poziomu kompetencji, przeprowadzono analizę, w której na skali x poziom kompetencji zastąpiono wystandaryzowaną liczbą deklarowanych przez osoby doświadczeń związanych z pracą i praktykami, z poprawką na wiek badanych, wyrażoną w standardowych jednostkach „z”. Wartości poniżej 0 świadczą o tym, że osoba posiadała mniej tego typu doświadczeń niż przeciętna. Powyżej – że więcej.

Pod względem posiadanych doświadczeń na tle wszystkich grup wyróżniali się *Wymagający* oraz w dalszej kolejności - *Nastawieni na pracę*. Tych drugich cechował niezmienny wysoki etos pracy. Niewykluczone, że właśnie posiadanie większego doświadczenia powodowało, że *Wymagający* mieli nieco bardziej roszczeniowy stosunek do pracy niż osoby z pozostałych segmentów.

Na drugim krańcu, z małą liczbą doświadczeń, niską oceną własnych kompetencji oraz niskim etosem pracy znaleźli się *Unikający*. Pozostaje kwestią otwartą czy niska ocena własnych kompetencji oraz specyficzny stosunek do pracy powoduje, że osoby te mają mniej doświadczeń zawodowych, czy też właśnie brak doświadczeń (być może wynikający z trudności w jej znalezieniu) wpływa na niższą ocenę własnych kompetencji oraz obniżony etos pracy.

Uzyskane wyniki pokazują, że z perspektywy pracodawców najbardziej interesującymi kandydatami do pracy mogą być osoby z trzech pierwszych grup (*Nastawieni na pracę*, *Wymagający*, *Poszukujący znaczenia*), którzy generalnie charakteryzują się bardziej aktywnym podejściem do pracy. Należy tutaj zaznaczyć, że w sumie stanowią oni około 63% całej badanej grupy.

Dodatkowo, powinno się zwrócić uwagę, że każda z tych grup posiada określone plany, oczekiwania i ambicje dotyczące pracy i kariery, które pracodawcy muszą poprawnie identyfikować i adresować w swoich działaniach związanych z motywowaniem i rozwojem pracowników.

Ocena własnej wartości i szans na rynku pracy



Prawie 73% studentów ocenia swoją wartość jako aktualnego lub potencjalnego pracownika wysoko (23,8%) lub raczej wysoko (49%). Może to być podyktowane tym, że badani studenci w zdecydowanej większości studiuje w trybie dziennym kierunku biznesowe na znanych uczelniach państwowych, co oznacza, że nie stanowią losowej próby, reprezentatywnej dla całej populacji studentów.

Osoby, które w momencie badania poszukiwały pracy bądź praktyk były raczej optymistami, jeśli chodzi o postrzegane szanse na znalezienie interesującej ich pracy w przeciągu najbliższych 12 miesięcy. Prawie 19% wysoko oceniali swoje szanse w tym zakresie a kolejne 31% oceniali je jako raczej wysokie. Nieco ponad 20% postrzegało swoje szanse jako niższe niż przeciętne. Podobnie wyglądały średnie dla całego badanego regionu.

Mężczyźni wyżej oceniali swoją wartość jako pracowników (28% vs 22%) jak również zdecydowanie częściej określali swoje szanse na znalezienie pracy jako wysokie (27% vs 14%). Tym samym są pod tym względem zdecydowanie większymi optymistami w porównaniu do kobiet. Podobne różnice występowały również na poziomie badanego regionu, przy czym w przypadku oceny własnej wartości, polscy studenci uważali, że ich wartość jako potencjalnego pracownika jest wyższa w porównaniu do całej badanej grupy.

	Polska		Region*	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wysoka, postrzegana wartość jako pracownika	22%	28%	18%	22%
Wysokie, postrzegane szanse na znalezienie pracy	14%	27%	15%	26%

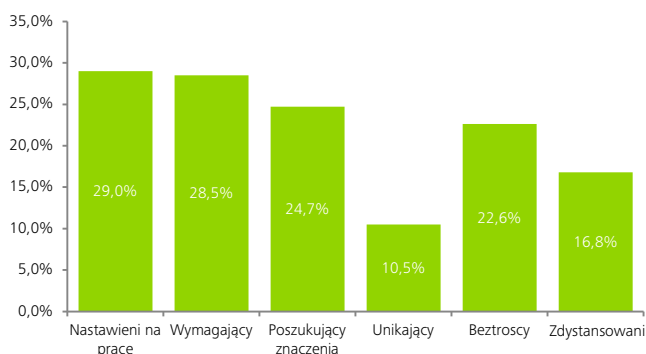
* Wszystkie 11 krajów objęte badaniem

Również w przypadku wieku dało się zaobserwować istotne zależności, a mianowicie im starsi respondenci tym wyższa ocena własnej wartości jako pracownika oraz wyższa ocena swoich szans na rynku pracy. Może to być uzasadnione tym, że wraz z wiekiem rośnie doświadczeniem zawodowe badanych osób.

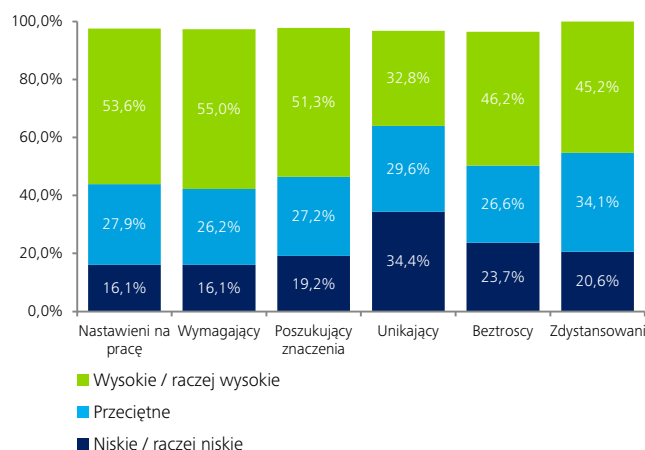


Jeśli chodzi o poszczególne grupy studentów to prawie jedna trzecia *Nastawionych na pracę* oraz *Wymagających* ocenia wysoko swoją wartość jako potencjalnego pracownika. Również średnia ocen dla dwóch wspomnianych grup była istotnie wyższa niż dla ogółu. Pod tym względem najmniej zaufania do siebie mają *Unikający*, z których jedynie 55% ocenia się pozytywnie. Również średnia dla tej grupy była niższa niż dla ogółu.

Wysoka ocena własnej wartości jako potencjalnego pracownika



Ocena szans na znalezienie interesującej pracy w ciągu 12 m-cy (poszukujący)



Wśród osób poszukujących pracy najbardziej pewne jej znalezienia są osoby z 3 pierwszych grup (*Nastawieni na pracę, Wymagający, Poszukujący znaczenia*). Najmniej optymizmu w tej kwestii przejawiają natomiast *Unikający*. Dodatkowo różnią się oni istotnie od ogółu, jeśli chodzi o poczucie kontroli nad tym jak układa się ich życie oraz wpływu własnych działań na możliwość znalezienia pracy.

Jest to kolejny dowód na różnice między grupami nie tylko w zakresie realnych doświadczeń, ale również oceny swojej wartości jako potencjalnego pracownika oraz szans na rynku pracy.



Wśród wszystkich studiowanych kierunków, studenci prawa i administracji istotnie rzadziej niż ogół pozytywnie (wysoko lub raczej wysoko) oceniali swoją wartość jako potencjalnego lub aktualnego pracownika. Odchylenie od ogółu wynosiło ponad 8 p.p.

Ze wszystkich kierunków najlepiej swoje szanse widzą studenci rachunkowości i ekonomii. Aż 58,6% oceniło je jako wysokie lub raczej wysokie. Największymi pesymistami okazali się ponownie studenci prawa i administracji. W ich przypadku pozytywne oceny stanowiły jedynie w 39,4% wszystkich odpowiedzi.



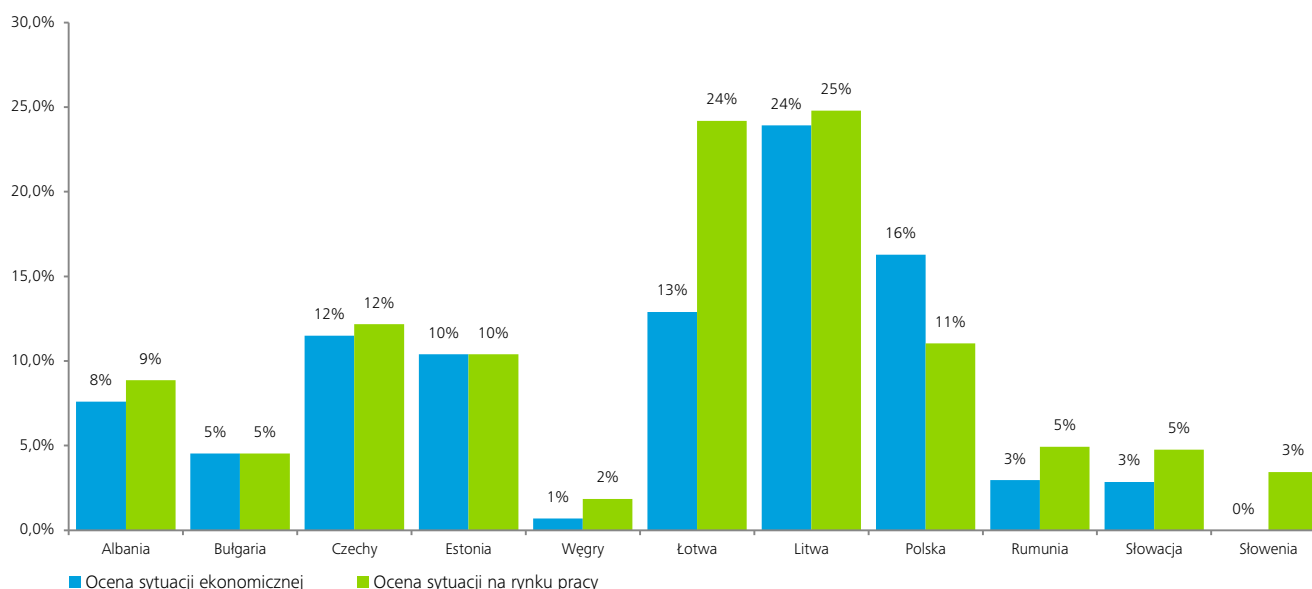
Rynek pracy i system edukacji oczami badanych

Męski optymizm

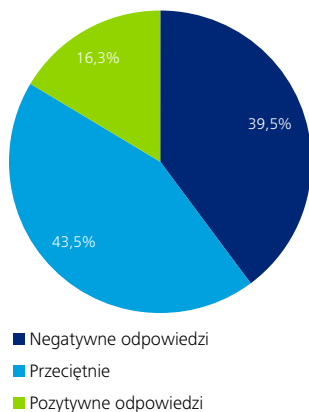
Nieco ponad 43% badanych ocenia sytuację ekonomiczną w kraju jako przeciętną, kolejne 40% uznaje ją za raczej złą. Tylko niecałe 17% ma optymistyczny pogląd na stan gospodarki. Jeszcze gorzej respondenci oceniają sytuację na rynku pracy. Jedyne 11% uznaje ją za dobrą lub raczej dobrą, przeciwnego zdania jest 55% osób.

Pod względem obu ocen polscy studenci różnią się na tle całego przebadanego regionu, gdzie pozytywne odpowiedzi stanowiły ok. 10% w przypadku pytania o ekonomię kraju i około 9% jeśli chodzi o rynek pracy. Tym samym można uznać Polaków za umiarkowanych pesymistów, daleko im jednak do optymizmu Litwinów czy Łotyszów.

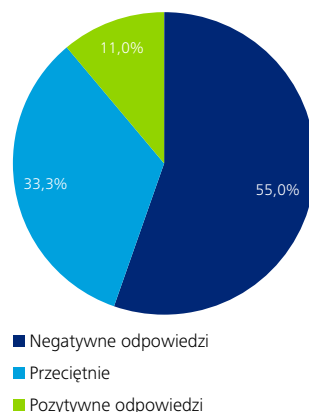
Pozytywna ocena sytuacji ekonomicznej kraju oraz sytuacji na rynku pracy



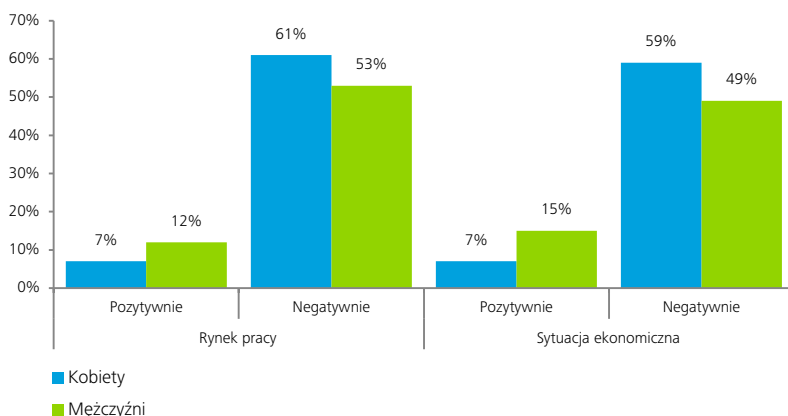
Ocena aktualnej sytuacji ekonomicznej kraju



Ocena aktualnej sytuacji na krajowym rynku pracy



Średnie oceny sytuacji ekonomicznej danego kraju oraz rynku pracy w 11 krajach



W przypadku Polskich studentów i młodych absolwentów, negatywne nastroje panowały szczególnie w grupie *Unikających*, którzy istotnie częściej niż cała badana grupa gorzej oceniali zarówno sytuację ekonomiczną kraju oraz stan rynku pracy.



Mężczyźni częściej niż kobiety pozytywnie oceniali obecną sytuację ekonomiczną w Polsce. Różnica ta wynosiła ponad 12 p.p. (24,7% vs 12%). Mężczyźni okazali się również bardziej ostrożni w swoich negatywnych ocenach, które formułowali w 33,8% przypadków. Dla porównania w przypadku kobiet odsetek ten wynosił 42,5%. Mężczyźni mają lepsze zdanie o obecnym stanie rynku pracy. Istotnie częściej niż kobiety ocenili go jako dobry lub raczej dobry (14,8% vs 9,2%). Lepsza ocena zarówno sytuacji kraju jak i rynku pracy była charakterystyczna nie tylko dla mężczyzn w Polsce, ale również w całym badanym regionie, składającym się z 11 krajów.

Negatywne opinie na temat rynku pracy oraz sytuacji ekonomicznej kraju były bardziej charakterystyczne dla starszych uczestników badania. Ponad 41% najstarszych badanych negatywnie oceniło ekonomiczną sytuację kraju, a 60% - stan rynku pracy. Dla porównania, najmłodsza grupa respondentów odpowiedziała w ten sposób, analogicznie w 35% i 54% przypadków.



Najbardziej skłonni do pozytywnej oceny sytuacji ekonomicznej kraju byli studenci kierunków związanych z ekonomią, rachunkowością czy finansami (19,5%), Dużo mniej optymistów znalazło się w grupie studentów kierunków technicznych (12,3%).

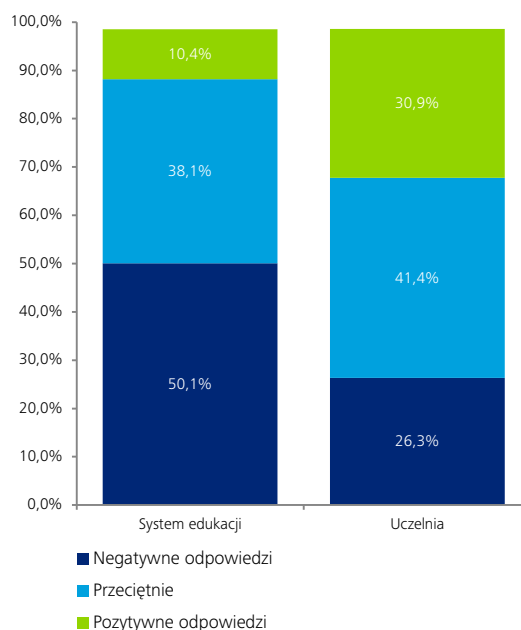
Studenci finansów, bankowości, rachunkowości i ekonomii lepiej oceniali również sytuację na rynku pracy (15% pozytywnych odpowiedzi), niższe oceny wystawiały osoby studiujące na kierunkach związanych z zarządzaniem i marketingiem (7,6% pozytywnych odpowiedzi) oraz prawem i administracją (5,6% pozytywnych odpowiedzi). Ocena rynku pracy może być powiązana z oceną własnych szans na nim o czym pisaliśmy już wcześniej (studenci kierunków ekonomicznych oceniali je wyżej a prawniczych – niżej). Może mieć to również związek z negatywnymi doświadczeniami w zakresie poszukiwania pracy bądź praktyk.

Uczelnie lepsze niż system edukacji

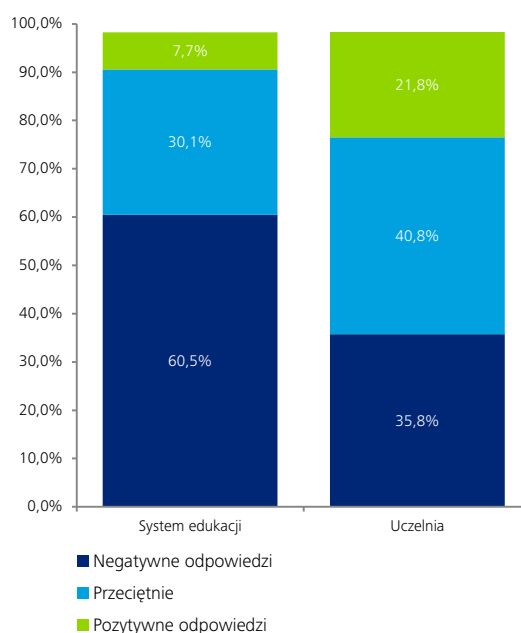
Nie tylko przedsiębiorcy, ale i środowiska akademickie dostrzegają potrzebę znajdowania wspólnej płaszczyzny porozumienia pomiędzy sferą biznesu i edukacji. Potencjalne obszary dyskusji obejmują między innymi określenie najważniejszych, zgodnych z potrzebami współczesnej gospodarki kierunkami kształcenia czy też wypracowanie efektywnych metod współpracy między uczelniami a przedsiębiorcami, zarówno na etapie planowania, jak i wdrożenia i walidacji programów edukacyjnych¹³.

Opinie studentów na temat tego jak uczelnie przygotowują swoich absolwentów do wejścia na rynek pracy stanowią również ważny głos w toczącej się dyskusji o systemie edukacji i rynku pracy. W kontekście wyników poprzednich edycji badań, można powiedzieć, że studenci tradycyjnie już, negatywnie oceniają system edukacji pod kątem tego, w jaki sposób przygotowuje on absolwentów do przyszłych obowiązków zawodowych oraz procesu poszukiwania pracy. Równocześnie, podobnie jak we wcześniejszych latach, badani są znacznie bardziej życzliwi w swoich ocenach dla uczelni, na której sami studiują. Należy jednak zauważyć, że nadal w takiej sytuacji odsetek wszystkich pozytywnych opinii na temat przygotowania do przyszłych obowiązków zawodowych wynosi niecałe 30%, a do procesu poszukiwania pracy tylko 22%.

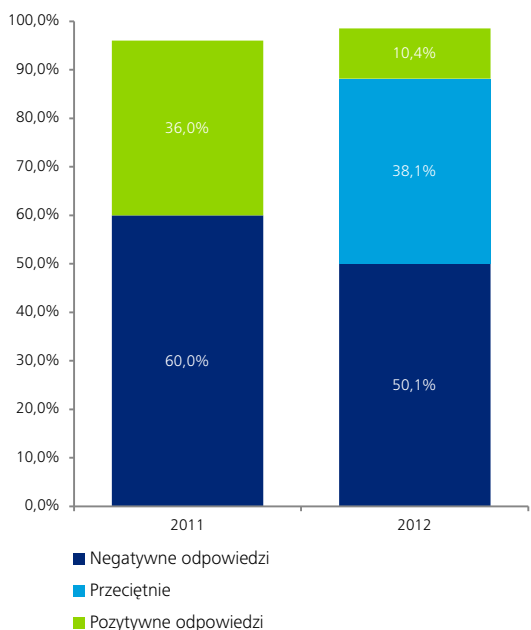
Przygotowanie do obowiązków zawodowych



Przygotowanie do poszukiwania pracy



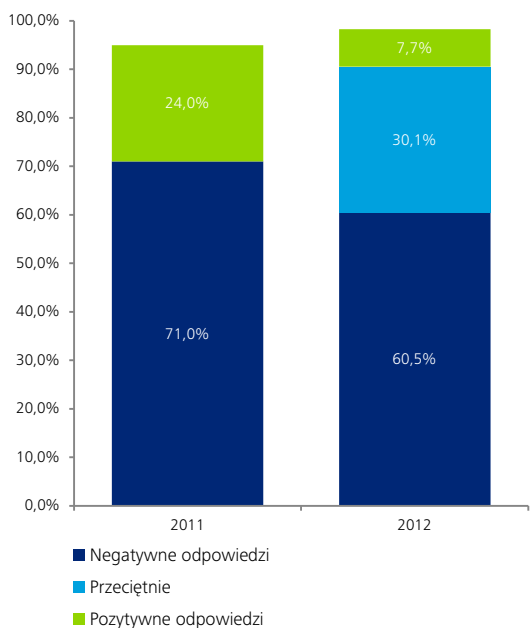
Przygotowanie przez uczelnie wyższe do przyszłych obowiązków zawodowych



Porównanie z poprzednią edycją badania pokazuje, że studenci w Polsce nadal nie są do końca usatysfakcjonowani tym, w jaki sposób system edukacji przygotowuje ich do przyszłych obowiązków zawodowych oraz procesu poszukiwania pracy. Wprowadzenie w najnowszym badaniu dodatkowej kategorii odpowiedzi (tzn. „przeciętnie – ani dobrze ani źle”) spowodowało nieco inny rozkład wyników niż w poprzednich latach.

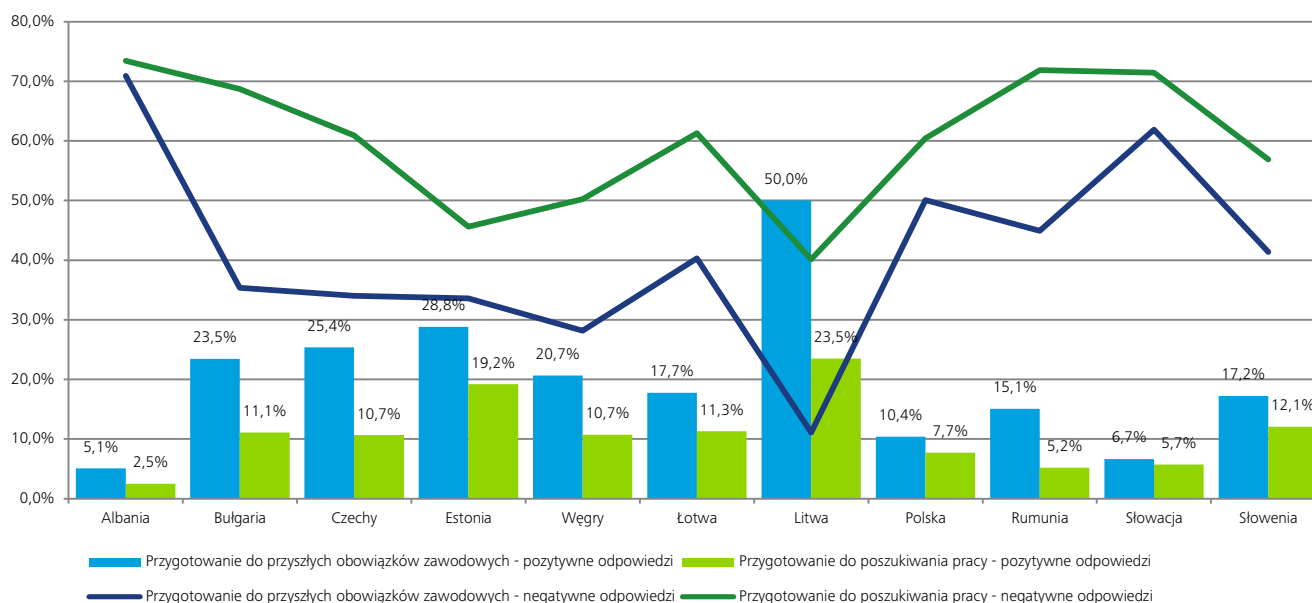
Zarówno odsetek pozytywnych jak i negatywnych odpowiedzi zmniejszył się. Istotne jest jednak to, że procent odpowiedzi pozytywnych zmniejszył się na rzecz odpowiedzi umiarkowanych w znacznie większym stopniu (o 25,6% w przypadku przygotowania do przyszłych obowiązków zawodowych i 16,3% w kwestii przygotowania do procesu poszukiwania pracy) niż w przypadku odpowiedzi negatywnych (analogicznie 9,9% oraz 10,5%). Wynik ten pokazuje, że grupa niezadowolonych jest raczej stabilna, podczas gdy osoby, które wcześniej odpowiadały pozytywnie, po wprowadzeniu kategorii umiarkowanej, znacznie częściej skłaniały się do wyboru tej opcji.

Przygotowanie przez uczelnie wyższe do procesu poszukiwania pracy



Ocena systemu edukacji i roli jaką pełni ona zarówno w przygotowywaniu do pracy jak i do jej poszukiwania, różniła się mocno pomiędzy studentami z różnych krajów. Najlepsze oceny szkolnictwu wyższemu przyznawali Litwini, podczas gdy najbardziej surowi w swoich ocenach byli Albańczycy.

Ocena przygotowywania przez uczelnie wyższe do procesu szukania pracy i obowiązków zawodowych



Wśród badanych osób można było zaobserwować tendencję, zgodnie z którą im młodszy respondenci tym mniej negatywne oceny systemu edukacji oraz własnej uczelni, zarówno pod względem przygotowania do przyszłych obowiązków zawodowych jak również do poszukiwania pracy. Im starsi respondenci, (wśród których najczęściej znajdowali się również młodzi absolwenci) tym większy był odsetek negatywnych opinii na ten temat. Prawdopodobnym wydaje się być wytłumaczenie, że wraz z wiekiem oraz zdobywaniem doświadczenia w zakresie poruszania się na rynku pracy, studenci modyfikują swoje opinie. Niestety jednak w większości na niekorzyść ośrodków kształcenia.

Co ciekawe, jeśli chodzi o mężczyzn to w przeciwieństwie do ocen dotyczących sytuacji ekonomicznej kraju czy też rynku pracy, gdzie wykazywali się większym optymizmem od kobiet, w przypadku oceny stopnia przygotowanie do obowiązków zawodowych oraz poszukiwania pracy, zarówno przez system edukacji jak i macierzystą uczelnię okazywali się dużo większymi pesymistami niż kobiety.

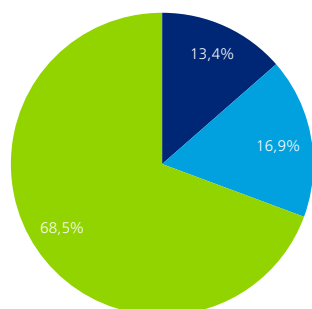


Wśród wszystkich badanych kierunków najbardziej krytyczni byli studenci prawa i administracji. W tej grupie aż 62% oceniło przygotowanie do obowiązków zawodowych jakie zapewnia im system edukacji jako zły lub raczej zły. Inaczej wyglądała ocena formułowana przez studentów kierunków technicznych, którzy podzielali powyższy pogląd znacznie rzadziej (38,9%), częściej również na tle ogółu udzielając pozytywnych odpowiedzi (18% vs 10,4%).

Jeśli chodzi o przygotowywanie przez uczelnie do obowiązków zawodowych to w tym wypadku najlepiej oceniali swoje uczelnie studenci kierunków ekonomiczno-rachunkowych (37%) oraz technicznych (34%), najniżej natomiast, studenci prawa i administracji.

Pomimo negatywnej opinii na temat systemu edukacji, zdecydowana większość studentów uważała, że absolwenci studiowanego przez nich kierunku są poszukiwani na rynku pracy (68,5%). Dodatkowo, respondenci wysoko oceniali wartość dyplomu własnej uczelni (62,4%).

Czy uważasz, że absolwenci Twojego kierunku są poszukiwani na rynku pracy?

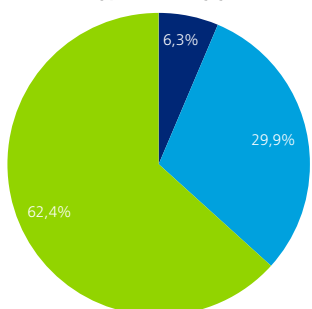


- Negatywne odpowiedzi
- Przeciętnie
- Pozytywne odpowiedzi

Należy przy tym podkreślić, że w badaniu główną grupę stanowili studenci z dużych ośrodków akademickich, kształcący się na studiach dziennych, na uniwersytetach plasujących się na pierwszych miejscach ogólnopolskich rankingów. Dodatkowo, większość badanych studiowało na kierunkach związanych z biznesem. Te uwarunkowania mogą stanowić jedno z wyjaśnień uzyskanych wyników.

W pytaniu: „Czy absolwenci studiowanego przez Ciebie kierunku są poszukiwani na rynku pracy?” najstarsza grupa respondentów wyraziła dużo więcej negatywnych odpowiedzi aniżeli pozostałe grupy wiekowe.

Jak oceniasz wartość dyplomu Twojej uczelni w oczach pracodawców?



- Negatywne odpowiedzi
- Przeciętnie
- Pozytywne odpowiedzi



Najczęściej ze stwierdzeniem, że absolwenci ich kierunku są poszukiwani na rynku pracy zgadzali się respondenci z kierunków ekonomiczno-rachunkowych (84%) oraz technicznych (76%). Dużo mniejszymi optymistami okazali się przedstawiciele kierunków społecznych i humanistycznych (30%), marketingu i zarządzania (47%) oraz prawa i administracji (57%).

Studenci różnych kierunków odmiennie również oceniali wartość dyplomu swojej uczelni. Istotnie wyżej niż ogół ocenili tę wartość studenci kierunków technicznych (74%), gorzej natomiast studenci zarządzania i marketingu (51%) oraz nauk społecznych (44%).

Najważniejsze czynniki wyboru praktyk i pracy

Możliwości rozwoju wskazywane były najczęściej jako pierwszy, najważniejszy czynnik przy wyborze praktyk. W drugiej kolejności za priorytetowy uznano możliwość zdobycia doświadczenia oraz udział w interesujących i rozwijających projektach.



Jeśli chodzi o wybór najważniejszego elementu decydującego o decyzji związanej z wyborem praktyk to dla *Unikających*, rzadziej niż dla ogółu na pierwszym miejscu pojawiały się inspirujące projekty, możliwości rozwoju czy międzynarodowe środowisko pracy. Częściej natomiast wskazywali oni taki czynnik jak poczucie bezpieczeństwa. Wśród *Nastawionych na pracę* rzadziej jako priorytet pojawiał się *work-life balance*. Był on natomiast istotnie ważniejszy dla *Zdystansowanych*. Z kolei dla *Poszukujących znaczenia* najważniejsze były: możliwości rozwoju i zdobycia nowego doświadczenia.

	Ogół	Nastawieni na pracę	Wymagający	Poszukujący znaczenia	Unikający	Beztroscy	Zdystansowani
Możliwości rozwoju i zdobywania nowych umiejętności	25,7%	24,20%	26,90%	32,20%	16,10%	23,60%	29,40%
Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego	17,5%	18,10%	14,50%	15,70%	21,70%	20,80%	16,80%
Interesujące i rozwijające projekty	12,5%	15,30%	12,40%	14,20%	5,60%	13,70%	9,10%
Wysokie wynagrodzenie	5,8%	6,60%	7,50%	3,40%	9,10%	4,20%	3,50%
Dobra atmosfera pracy	5,5%	3,60%	4,80%	4,50%	7,70%	5,20%	9,10%

Czynnik stawiany najczęściej na pierwszym miejscu przy wyborze praktyk

W przypadku podejmowania decyzji o wyborze pracy, rozkład priorytetów był już nieco inny. Choć możliwości rozwoju nadal pozostawały najczęściej wybieranym czynnikiem, to na drugim miejscu pod tym względem znalazło się wysokie wynagrodzenie.

Wysoka pensja stanowiła czynnik istotnie częściej wybierany jako najważniejszy w przypadku *Wymagających* oraz *Unikających*. O ile w przypadku tych pierwszych, w kontekście opisywanej już specyfiki grupy wynik ten nie dziwi, w przypadku drugiej grupy wynik ten jest zaskakujący. Jednym z potencjalnych wytłumaczeń może być fakt, że *Unikający* bardzo cenią sobie bezpieczeństwo, dlatego też wysoka pensja jest jednym ze sposobów na to, aby czuli się oni w pracy bezpiecznej, również z uwagi na ewentualność jej utraty. Możliwości rozwoju czy interesujące projekty mają dla nich mniejsze znaczenie. Równocześnie wysokie wynagrodzenie, jako główne kryterium wyboru pracy, najmniej liczyło się dla *Poszukujących znaczenia*. Dla tej grupy było ono istotnie niższe niż dla ogółu.

Dobra atmosfera w pracy miała istotniejsze znaczenie dla *Zdystansowanych* i *Unikających*, w przeciwieństwie do *Nastawionych na pracę* oraz *Wymagających*. Dla *Nastawionych na pracę* istotnie mniejsze znaczenie miała również równowaga pomiędzy pracą, a życiem osobistym. Dla *Wymagających* większego znaczenia nie miała praca z ludźmi, których się lubi. *Nastawieni na pracę* częściej niż inne grupy stawiali na drugim miejscu możliwość szybkiego awansu w ramach organizacji.

Do najmniej istotnych czynników w przypadku wyboru praktyk czy też pracy badani zaliczali poznanie specjalistów z branży, samodzielność w działaniu czy też atrakcyjne benefity.



Przy wyborze pracy mężczyźni najczęściej stawiali na na pierwszym miejscu wysokie wynagrodzenie. Czynnik ten wybrało aż 21,3% respondentów. W następnej kolejności na pierwszym miejscu mężczyźni wskazywali możliwości rozwoju i zdobywania nowych umiejętności (18,7%) oraz interesujące i rozwijające projekty (12,1%).

Kobiety najczęściej na pierwszym miejscu stawiały możliwości rozwoju i zdobywania nowych umiejętności (24,6%). Na drugim miejscu, jako główny priorytet pojawiło się wysokie wynagrodzenie (13,7%) oraz, jak w przypadku mężczyzn interesujące i rozwijające projekty (12,1%).

Duże znaczenie jakie mężczyźni przywiązują do wysokich zarobków w procesie wyboru pracy jest spójne z wynikami uzyskanymi w innych pytaniach, zgodnie z którymi pieniądze oraz dobrobyt finansowy jako wartości był przez mężczyzn określane jako ważne nieco częściej niż przez kobiety. Jak widać ma to bezpośrednie przełożenie również na decyzje zawodowe.

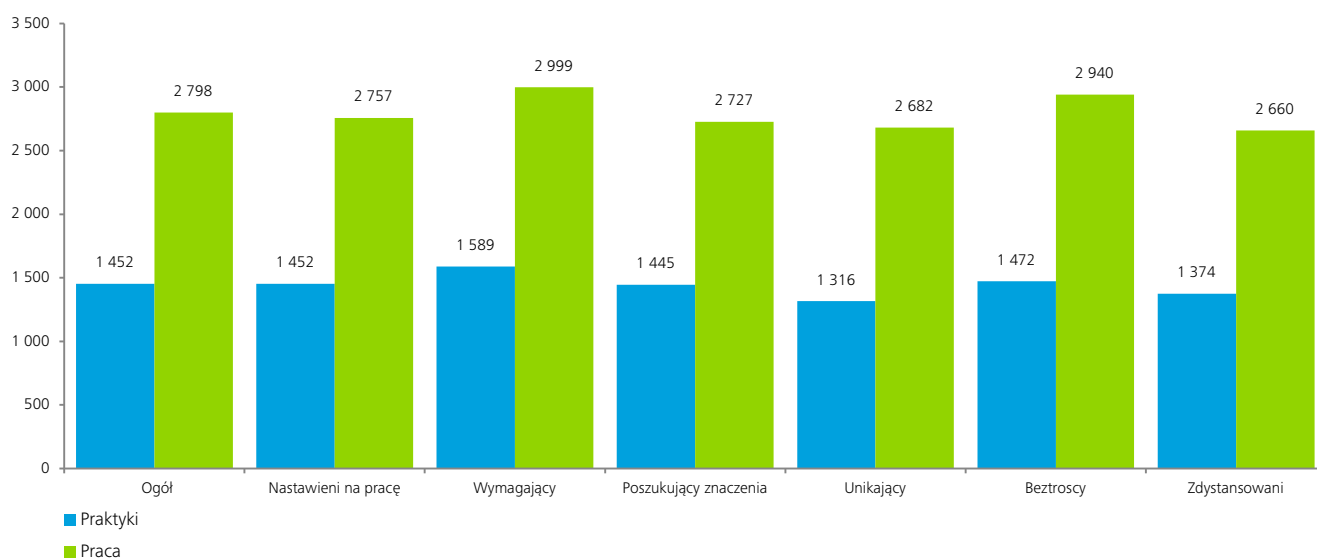
	Ogół	Nastawieni na pracę	Wymagający	Poszukujący znaczenia	Unikający	Beztrosscy	Zdystansowani
Możliwości rozwoju i zdobywania nowych umiejętności	22,5%	28,00%	21,00%	25,50%	8,40%	24,10%	17,50%
Wysokie wynagrodzenie	16,2%	19,30%	23,10%	7,10%	25,90%	12,30%	11,20%
Interesujące i rozwijające projekty	12,1%	12,00%	13,40%	15,40%	5,60%	13,20%	11,20%
Dobra atmosfera pracy	7,0%	4,10%	3,80%	8,20%	12,60%	6,60%	12,60%
Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego	6,8%	7,10%	7,50%	7,50%	7,70%	4,70%	5,60%

Czynnik stawiany najczęściej na pierwszym miejscu przy wyborze pracy

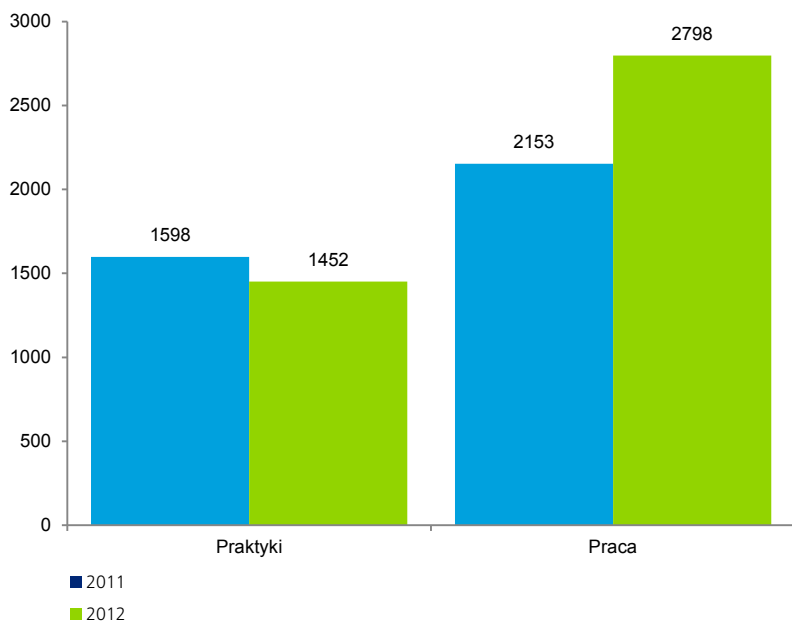
Oczekiwania finansowe – wysokie ale czy zawsze uzasadnione?

W zakresie oczekiwań finansowych, poszczególne grupy nie różniły się od siebie w sposób istotny statystycznie. Większość badanych osób oczekiwała na praktykach wynagrodzenia netto na poziomie o około 20% wyższym niż wynosi aktualna płaca minimalna¹⁴. W przypadku pierwszej, pełnoetatowej pracy oczekiwania te kształtowały się na poziomie o około 6% wyższym niż przeciętne wynagrodzenie w Polsce i były około dwukrotnie wyższe niż w przypadku praktyk¹⁵.

Oczekiwania finansowe netto na praktykach i w pierwszej pracy



Zmiana oczekiwań finansowych netto w porównaniu do badania z 2011 roku



Uzyskane wyniki warto odnieść do oczekiwań finansowych zidentyfikowanych w ramach badania Bilans Kapitału Ludzkiego, przeprowadzonego w 2010 roku na reprezentatywnej grupie studentów. W opinii badanych osób, najniższa pensja netto, za jaką byliby skłonni podjąć pracę wynosiła ok. 1700 zł. Pensja, która była uznawana przez respondentów za satysfakcjonującą oscylowała w przedziałach 2000–2500 zł netto. Na pytanie, na jaką pensję mogliby realnie liczyć (przy dużym szczęściu) badani podawali najczęściej kwotę ok. 3000 zł netto¹⁶.

W porównaniu do poprzedniej edycji badania, oczekiwania dotyczące wynagrodzenia w trakcie praktyk nieco zmalały, natomiast istotnie wzrosły oczekiwania związane z wynagrodzeniem za pełnoetatową pracę.



Mężczyźni za praktyki oczekiwali średnio o około 100 zł netto wyższe wynagrodzenie niż kobiety. W przypadku pracy różnica ta była wyższa i wynosiła już około 300 zł netto.

Nieco niższe oczekiwania kobiet mogą w jakimś stopniu odzwierciedlać istniejące w gospodarce różnice, w której zgodnie z danymi GUS mężczyźni zarabiają średnio o 15% więcej od kobiet¹⁷. Kwestia braku równości ze względu na płeć, nie tylko w zakresie wynagrodzenia, jest przedmiotem szerszej dyskusji nie tylko w Polsce, ale i w całej Europie¹⁸.

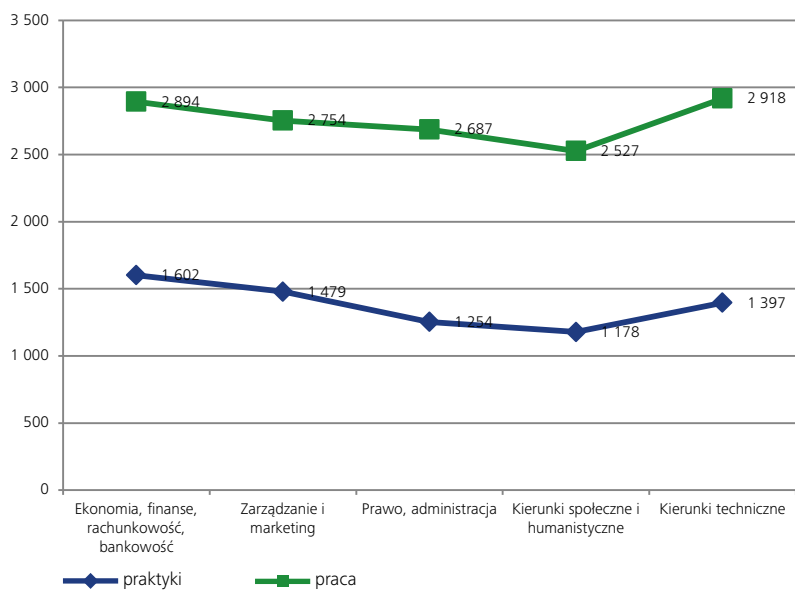


Największe różnice w kwestii oczekiwań finansowych miały miejsce przy podziale na kierunki studiów. Jak się okazuje około 8,2% studentów nauk społecznych i humanistycznych zgodziłoby się wykonać praktyki za darmo, w przeciwieństwie do studentów kierunków ekonomiczno-rachunkowych, gdzie taką gotowość deklarowało jedynie 1,3% respondentów. Najwyższe oczekiwania finansowe, zarówno na praktykach jak i w pierwszej pracy mieli studenci kierunków technicznych, najniższe zaś osoby studiujące na kierunkach społecznych i humanistycznych.

Pomimo istotnych różnic pomiędzy zidentyfikowanymi grupami studentów, zarówno jeśli chodzi o posiadane doświadczenia, ocenę własnych kompetencji oraz wartości jako potencjalnego pracownika, a także stosunek do pracy, ich przedstawiciele nie różnili się istotnie pod względem oczekiwań finansowych. O ile w przypadku osób z doświadczeniem deklarowane oczekiwania finansowe wydają się być w jakiś sposób zrozumiałe, to w przypadku niektórych grup (np. *Unikających*), tak samo wysokie oczekiwania można uznać za wygórowane.

W tej sytuacji, tym bardziej uwagę pracodawców mogą przyciągać osoby z grup aktywnych (*Nastawieni na pracę, Wymagający, Poszukujący znaczenia*), ponieważ nie wyceniają oni swojej pracy istotnie wyżej niż pozostałe grupy.

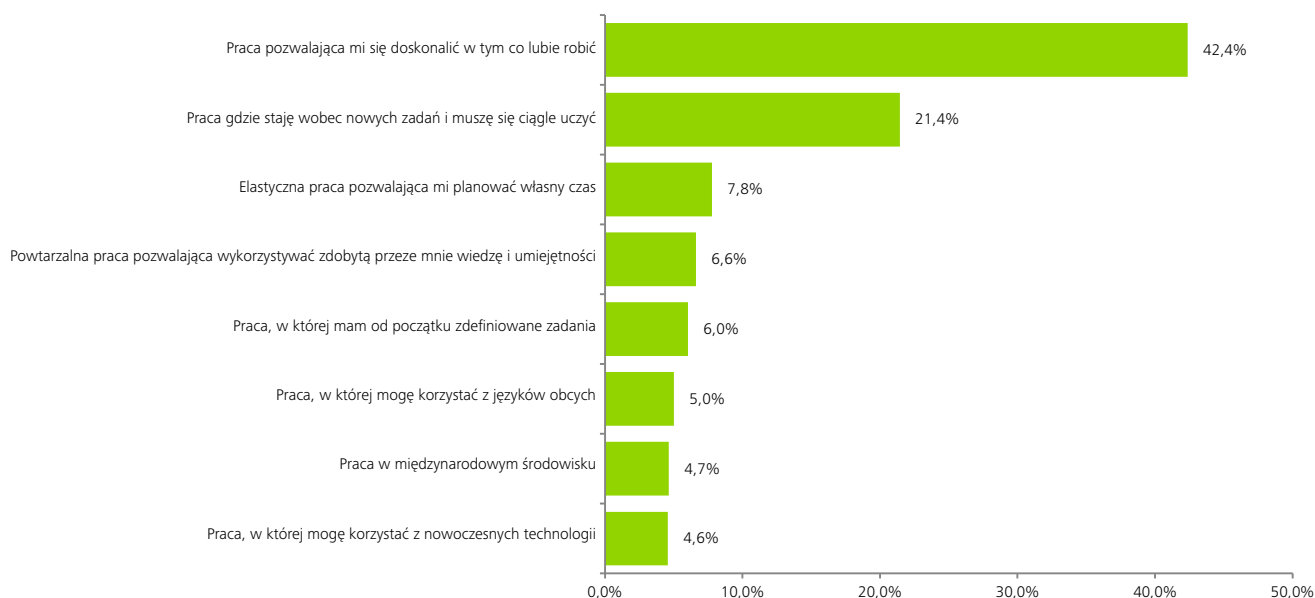
Oczekiwania finansowe netto na praktykach / w pierwszej pracy



Środowisko pracy w świetle oczekiwań studentów

Zdecydowanie najatrakcyjniejsza jest dla studentów praca, w której mogą się doskonalić w tym co lubią oraz pozwalająca ciągle uczyć się czegoś nowego dzięki stawianym przed nimi zadaniom. Pozostałe czynniki wydają się mieć dla badanych znacznie mniejsze znaczenie.

Jakie praca jest lub byłaby dla Ciebie najatrakcyjniejsza? - 1 priorytet



Nastawieni na pracę, częściej niż ogół badanych za najbardziej atrakcyjne uznawali środowisko pracy, w którym stawia się ich wobec nowych zadań wymuszających nieustanną naukę. Równocześnie, był to istotnie mniej atrakcyjny aspekt pracy dla *Unikających*, dla których najatrakcyjniejsze było środowisko pracy z dobrze zdefiniowanymi zadaniami.

Dla ponad 13% *Zdystansowanych*, elastyczność pracy była traktowana jako jej najbardziej atrakcyjny czynnik. Jest to wynik istotnie wyższy niż dla ogółu badanych.

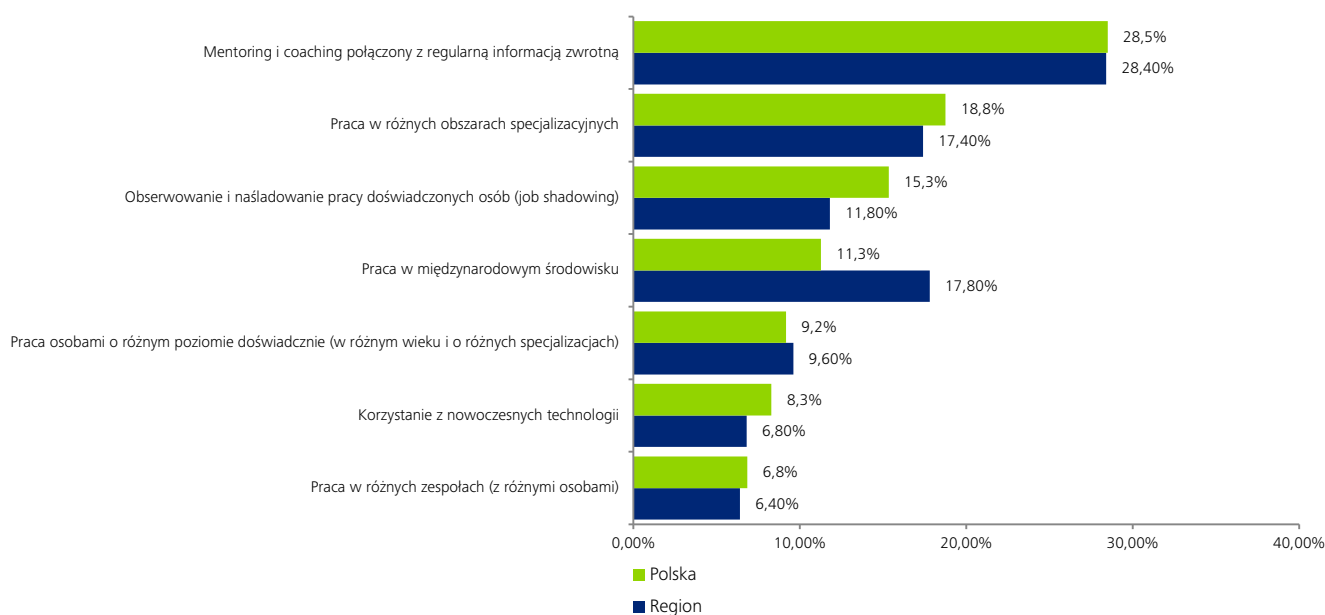
Coaching i mentoring jako główne narzędzia rozwoju

W pracy studenci oczekują od przełożonych wsparcia w rozwoju w postaci mentoringu i coachingu połączonego z regularną informacją zwrotną. Za rozwijające uznają również możliwość pracy w różnych obszarach specjalizacyjnych oraz obserwacji i naśladowania bardziej doświadczonych osób.

Coaching i mentoring jako preferowane narzędzie rozwoju zawodowego stosowane przez pracodawców, było częściej wskazywane na pierwszym miejscu przez *Wymagających*, rzadziej natomiast przez *Zdystansowanych*.

Międzynarodowe środowisko pracy na pierwszym miejscu pojawiło się w przypadku 11% osób, przy czym istotnie rzadziej w przypadku grupy *Unikających* (niecałe 6%). Równocześnie był to czynnik ważniejszy dla najmłodszej grupy respondentów. Praca w międzynarodowym środowisku jako forma rozwoju zawodowego była wskazywana na pierwszym miejscu przez około 17% najmłodszych osób (18-20 r.ż.) i jedynie 9% osób w wieku 24-26 lat.

Które z narzędzi rozwoju pracowników preferujesz lub preferowałbyś / -ałabyś w pracy/na praktykach?



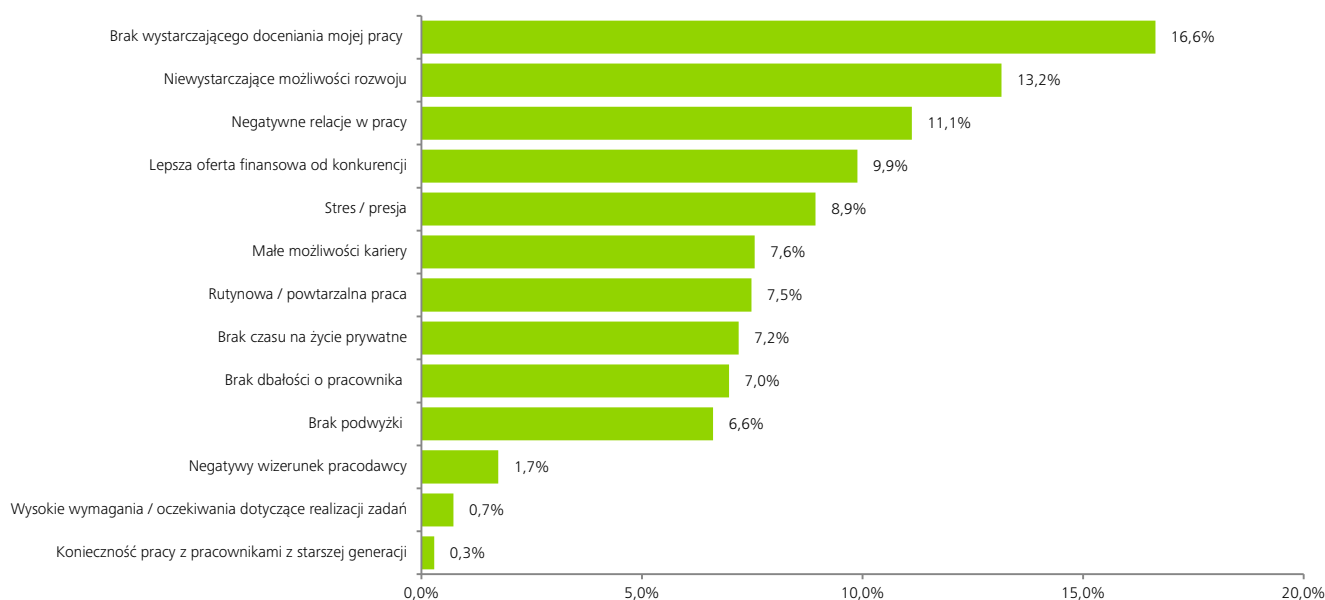
Również w całym regionalnym badaniu, obejmującym 11 krajów, coaching i mentoring okazał się najważniejszym narzędziem rozwoju dla młodych osób. Na pierwszym miejscu stawiało go dokładnie tyle samo osób co w Polsce a mianowicie 28,4%. Jako priorytet, osoby w regionie wymieniały również międzynarodowe środowisko (17,8%) oraz pracę w różnych obszarach specjalizacji (17,4%).

Największa różnica wystąpiła w przypadku międzynarodowego środowiska pracy, które polscy badani wybierali jako najważniejszy priorytet o 6,5 p.p. rzadziej niż cała grupa badania regionalnego.

Jak zatrzymać pracownika – docenić i zapewnić rozwój

Najważniejszym czynnikiem, który może decydować o utracie pracownika w ciągu pierwszego roku pracy jest brak wystarczającego docenienia jego pracy. Drugim najczęściej wybieranym powodem były niewystarczające możliwości rozwoju, a za nimi – negatywne relacje w pracy.

Główny, potencjalny powód odejścia z pracy



Brak doceniania, jako główny, potencjalny powód odejścia, istotnie rzadziej (w porównaniu do ogółu) pojawiał się na pierwszym miejscu w przypadku osób z grupy *Wymagających* (10,8% vs 16,6%). Ci respondenci najczęściej, jako najważniejszy potencjalny powód odejścia z pracy wybierały niewystarczające możliwości rozwoju.

Małe możliwości rozwoju kariery rzadziej pojawiały się jako główny powód zostawienia pracy w grupie *Unikających*. Jest to spójne z profilem tej grupy, nastawionej głównie na bezpieczeństwo i stabilizację oraz unikanie wyzwań. Dla 20% z nich główną

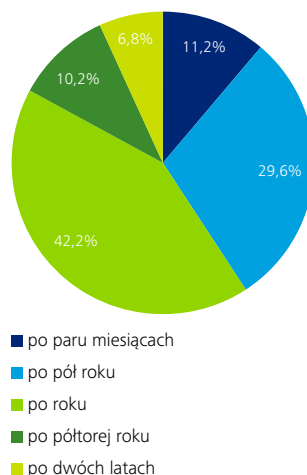
przyczyną odejścia byłby stres i zbyt duża presja w miejscu pracy.

Stres jak również brak czasu na życie prywatne nie przeszkadzał tak bardzo Nastawionym na pracę, w przeciwieństwie do *Zdystansowanych*, dla których byłby trudny do zaakceptowania. Dla *Zdystansowanych*, również lepsza oferta finansowa od konkurencji rzadziej niż dla ogółu mogłaby być najważniejszym powodem rozstania z pracodawcą (6% vs 10%).

Ponad 42% badanych, w przypadku dobrej pracy oczekiwaloby awansu po roku od momentu zatrudnienia, choć prawie jedna trzecia wyrażalaby już takie oczekiwania po upływie pół roku. *Unikający*, częściej niż ogół badanych osób, byliby skłonni poczekać na promocję dwa lata.

Najczęściej promocji już po paru miesiącach oczekiwaliby Albańczycy (20%), Polacy (11%) oraz Łotysze (11%). Swoją awans po pół roku widzieliby najchętniej Bułgarzy (34%), Rumuni (32%) i Polacy (30%). Podsumowując, najszybszych awansów oczekiwaliby od swoich pracodawców Albańczycy a najbardziej pod tym kątem cierpliwi okazują się Słowacy i Słowenci, z których około 30% poczekaloby na awans nawet dwa lata.

Pracując dobrze, po jakim czasie oczekiwalbyś promocji w swojej pierwszej pracy?



Cele i plany zawodowe

Studenci najczęściej za cel zawodowy stawiali sobie bycie ekspertem w swojej dziedzinie (38%). Drugim najczęściej pojawiającym się priorytetem była finansowa niezależność (22,7%).

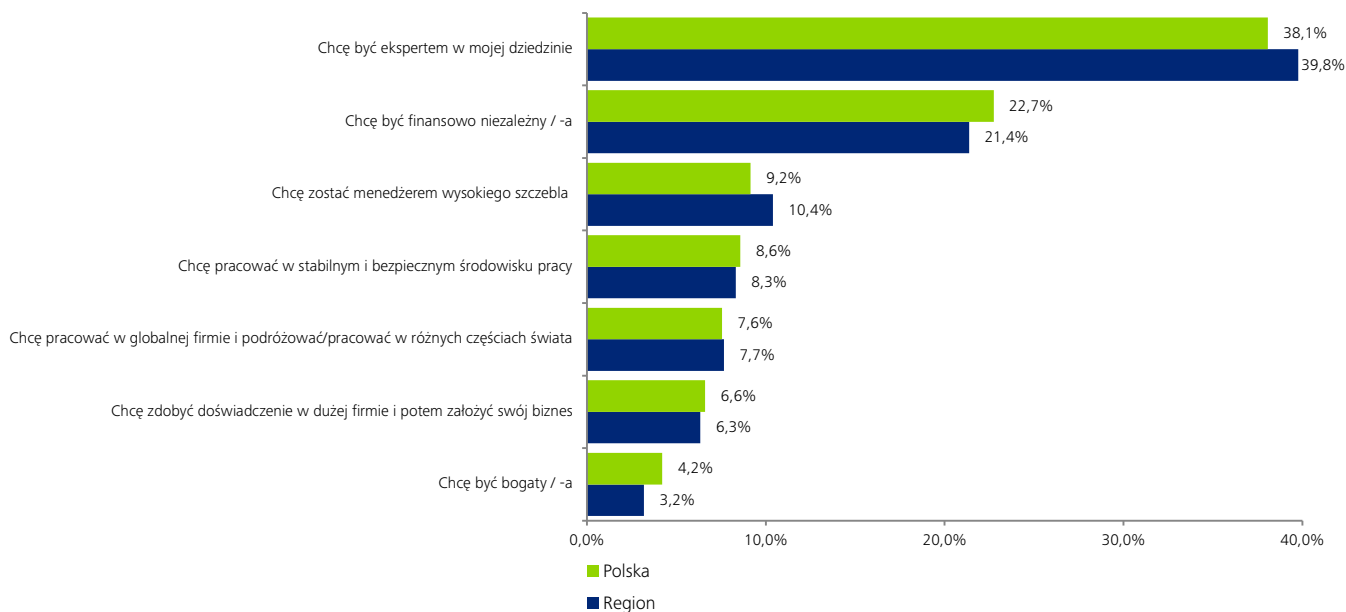
Nastawieni na pracę częściej niż ogół za cel priorytetowy stawiali sobie bycie ekspertem w swojej dziedzinie, a rzadziej pracę w stabilnym i bezpiecznym środowisku.

Bogactwo, które było pierwszym celem kariery jedynie dla 4% ogółu badanych, nie znalazło się w kręgu

zainteresowań praktycznie żadnych studentów z grupy *Poszukujących znaczenia*. Ten wynik potwierdza wcześniej uzyskane rezultaty, zgodnie z którymi dla tej grupy pieniądze zarówno w życiu jak i w pracy nie są tak istotne jak dla przedstawicieli pozostałych grup.

Dla *Unikających* istotnie częściej niż dla ogółu, nadrzędnym celem kariery była praca w stabilnym środowisku pracy (16% vs 8,6%). Z kolei dla *Zdystansowanych* bycie top menedżerem było głównym celem kariery istotnie rzadziej niż dla całej badanej grupy (4,2% vs 9,2%).

Co chcesz osiągnąć w swojej karierze zawodowej? (główny priorytet)



W podziale na płeć, różnica między kobietami i mężczyznami w celach kariery obejmowała przede wszystkim kwestie finansowe, takie jak niezależność finansowa oraz bycie bogatym. Kobiety częściej niż mężczyźni za pierwszy cel swojej kariery stawiały sobie niezależność finansową (24,5% vs 19,5%). Nie musi to być wcale tożsame z bogactwem, które było ważniejsze dla mężczyzn (2,6% vs 7,4%). Warto jednak zauważyć, że o ile finansowa niezależność znajdowała się wysoko na liście zawodowych priorytetów obu płci to już bogactwo, jako główny cel pracy było jednym z najmniej cenionych czynników.

Priorytety wskazane przez respondentów z Polski były bardzo podobne do tych zidentyfikowanych na poziomie całego regionu. Równocześnie między krajami występowały pewne różnice np. na Litwie bycie niezależnym finansowo było równie ważne co wypracowanie pozycji eksperta w swojej dziedzinie. Bycie top menedżerem plasowało się zazwyczaj jako trzeci lub czwarty pod względem wyboru priorytet. Wyjątkiem okazała się Albania, gdzie był on wybierany w drugiej kolejności.

Jasny plan kariery domeną nielicznych

Około jednej trzeciej studentów jest stanowczo przekonanych, że chce pracować w obszarze związanym ze swoim kierunkiem studiów. Wraz z grupą osób raczej zgadzających się z tak postawionym pytaniem (50,8%) daje to prawie 80% respondentów, które w mniejszym lub większym stopniu chcą rozpocząć i kontynuować pracę zgodną z kierunkiem edukacji.

Równocześnie skonkretyzowane plany zawodowe są domeną nielicznej grupy studentów. Jedynie 15% z nich twierdzi jednoznacznie, że ma dokładną wizję swojej kariery zawodowej, a kolejne 19% ma także opracowany konkretny plan poszukiwania atrakcyjnej dla siebie pracy. Duża jest grupa osób, które w mniejszym lub większym stopniu potrzebują jeszcze czasu na podjęcie ostatecznej decyzji w sprawie swojej zawodowej przyszłości. Wynosi ona ponad 43% wszystkich badanych.

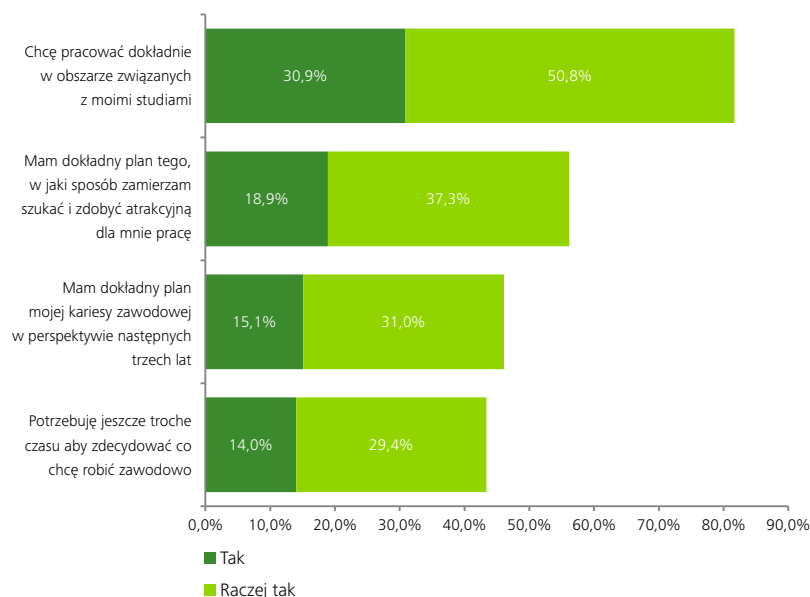
W przypadku całego regionu pracę w obszarze związanym z kierunkiem studiów deklarowało zdecydowanie więcej osób bo prawie 45%, a łącznie z tymi mniej zdecydowanymi – 85%. Polacy nieco częściej niż ogół osób badanych we wszystkich krajach posiadali plan zdobycie atrakcyjnej pracy (18,9% vs 16,5%), za to procent osób posiadających plan kariery na najbliższe 3 lata był zbliżony i wynosił 15%. Podobnie wyglądała kwestia z osobami potrzebującymi jeszcze czasu na określenie planów zawodowych. W Polsce było to 14% osób a w regionie ok. 13%.



Nastawieni na pracę istotnie częściej niż ogół posiadali dokładny plan kariery w perspektywie następnych trzech lat, rzadziej także potrzebowali czasu do namysłu, aby zdecydować, co chcą robić zawodowo. Ta grupa również częściej niż ogół posiadała dokładny plan tego w jaki sposób zamierzają szukać i zdobyć atrakcyjną dla nich pracę.

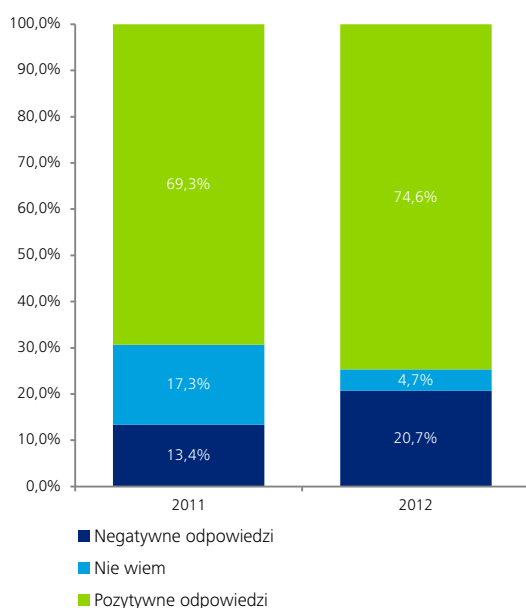
Przeciwnie opinie wyrażali *Unikający*, którzy z kolei rzadziej niż ogół mieli dokładny plan kariery oraz poszukiwania pracy, potrzebowali więcej czasu do namysłu co chcą robić zawodowo oraz częściej niż inni deklarowali, że przydałaby im się rada w zakresie wyboru przyszłego zawodu.

Ocena własnych planów zawodowych

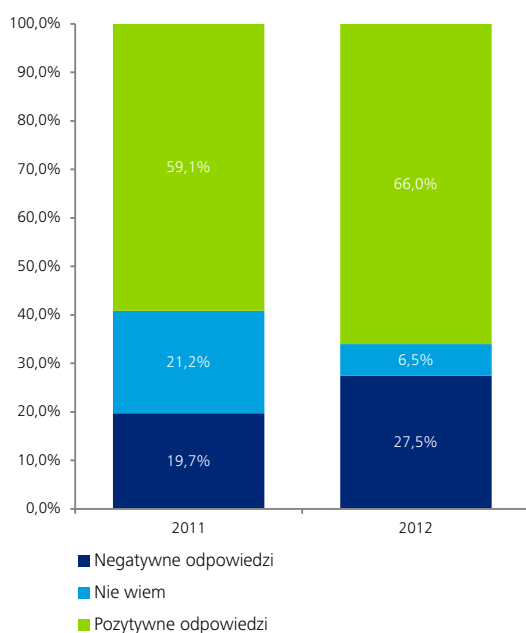


Duża gotowość do relokacji

Czy jesteś skłonny/a przeprowadzić się do innego miasta w Polsce ze względu na interesującą Cię ofertę pracy?



Czy jesteś skłonny/a przeprowadzić się do innego kraju ze względu na interesującą Cię ofertę pracy?



Współczesne firmy, szczególnie duże międzynarodowe korporacje, działające na globalnym rynku stają wobec ciągłych wyzwań związanych z dalszym rozwojem i utrzymaniem przewagi konkurencyjnej w wysoce zmiennym otoczeniu gospodarczym. Według raportu Deloitte „Strategic Moves 2012: The Global Mobility Island”, szefowie i menedżerowie dużych firm uważają, że mobilność pracowników jest kluczem do sprostania najważniejszym wyzwaniom dzisiejszej gospodarki tzn. ekspansji na rynki wschodzące, rosnącej konkurencji oraz nasilenia procesów globalizacji. Równocześnie jedynie 2 proc. największych globalnych firm potwierdza, że ich organizacje umiejętnie stosują w zarządzaniu kadrami strategię mobilności, która umożliwia prowadzenie działalności w różnych obszarach geograficznych, odmiennych środowiskach kulturowych i biznesowych. Firmy te są świadome niedoskonałości posiadanych programów i aż 34 proc. z nich deklaruje, że w nadchodzącym roku zweryfikuje strategię międzynarodowej mobilności w swoich firmach.

Rosnąca potrzeba mobilności pracowników ze strony międzynarodowych korporacji musi się łączyć z chęcią pracowników do zmiany swojego miejsca zamieszkania w związku ze zdobyciem lub zmianą pracy. W tym kontekście ciekawe wydają się uzyskane wyniki, zgodnie z którymi, studenci, podobnie jak w poprzednich latach, deklarują dużą otwartość na przeprowadzkę do innego miasta lub nawet kraju, w przypadku otrzymania interesującej oferty pracy. W porównaniu do sytuacji sprzed roku, zmniejszyła się znacznie także liczba osób niezdecydowanych. Równocześnie kosztem własnie tej grupy wzrosła zarówno liczba osób pozytywnie nastawionych do kwestii ewentualnej przeprowadzki, jak i osób, dla których nie jest to atrakcyjną opcją.

W porównaniu do osób badanych we wszystkich 11 krajach, Polacy deklaruowali nieco wyższą, o ponad 5 p.p., gotowość do relokacji w ramach własnego kraju, wyrażoną przez 74,6% badanych. Polacy byli dość mocno otwarci na relokację w ramach swojego kraju, szczególnie w porównaniu do Albańczyków (44%), Bułgarów (59%) i studentów z Rumunii (60%).

W przypadku relokacji za granicę Polacy plasowali się o 5 p.p. niżej niż średnia dla wszystkich badanych krajów, która wyniosła 71%. Największą chęć wyjazdu do innego kraju deklarowali Litwini (79%), Łotysze (81%) i Albańczycy (80%), podczas gdy właśnie Polacy, Estończycy (62%) i Czesi (63%) byli relatywnie mniej zainteresowani takimi możliwościami. Wyniki dla Polski i Czech nie różniły się pod tym względem znacząco od tych uzyskanych w poprzedniej edycji badania.



Nastawieni na pracę oraz Wymagający częściej deklarowali tego rodzaju gotowość, szczególnie w stosunku do osób zaliczanych do Unikających oraz Zdystansowanych.



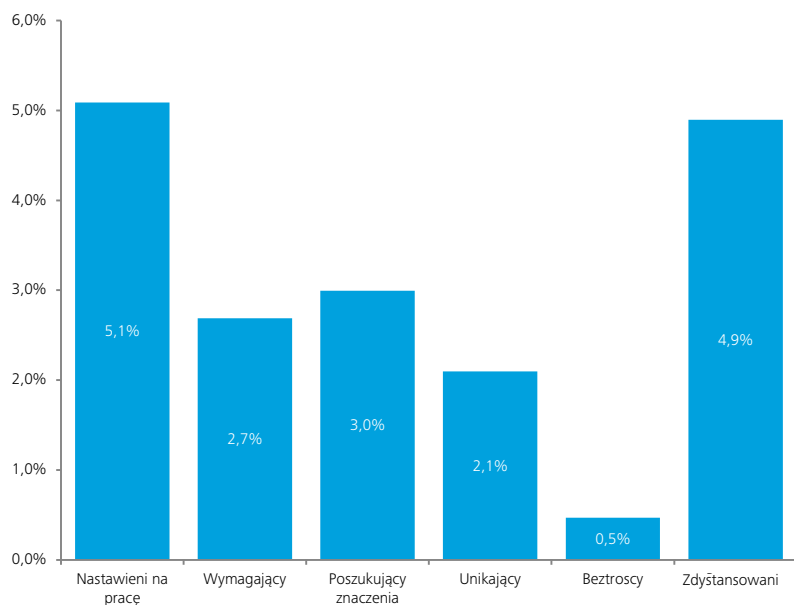
Równocześnie mężczyźni mają w sobie większą gotowość do przeprowadzki niż ich rówieśniczki biorące udział w badaniu. Gotowość do przeprowadzki do innego miasta deklarowało 47% mężczyzn oraz 39% kobiet (odpowiedzi „tak”). Podobnie wyglądała kwestia relokacji zagranicę. W tym wypadku mężczyźni o 11 punktów procentowych częściej deklarowali taką gotowość w porównaniu do kobiet (44% vs 33% odpowiedzi na „tak”).

Wysoka, deklarowana gotowość do przeprowadzki ze względu na atrakcyjną ofertę pracy stanowi zarówno szansę jak i zagrożenie dla gospodarki. Lokalna mobilność daje szansę na zaspokojenie potrzeb w zakresie wykwalifikowanych pracowników, tam gdzie są najbardziej potrzebni. Z kolei duża gotowość migracji za granicę może stanowić realne zagrożenie dla polskich firm, które już teraz muszą mocno konkurować o najlepszych pracowników, również z firmami z innych krajów.

Trudno jednoznacznie określić jak deklarowana gotowość do zmiany przełożyłaby się na konkretne decyzje związane z przeprowadzką do innego miasta lub kraju. Nadal jednak uzyskany wynik wydaje się być wysoki i warto dodać, że tak duża gotowość do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na interesującą pracę nie jest charakterystyczna dla ogółu Polaków. Z badań przeprowadzonych przez CBOS w styczniu 2013 roku, aby otrzymać pracę lub zmienić ją na lepszą, jedynie 31% osób było skłonnych przeprowadzić się do innego miasta a 32% brało pod uwagę wyjazd zagranicę. Równocześnie osoby, które chciałyby zmienić pracę były bardziej chętne do wyjazdu zarówno do innego miasta (39%) jak i kraju (54%)¹⁹.

Przedsiębiorczość – kompetencja deficytowa

Osoby z doświadczeniem w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej



Przedsiębiorczość i innowacyjność to istotne czynniki mające wpływ na dynamikę rozwoju społeczno-gospodarczego oraz tworzenie przewagi konkurencyjnej w skali mikro i makroekonomicznej, stąd istotne wydaje się promowanie i wspieranie przedsiębiorczych postaw i zachowań wśród przedstawicieli młodego pokolenia.

Promowanie i wspieranie przedsiębiorczości studentów jest w największym stopniu realizowane przez tzw. akademickie inkubatory przedsiębiorczości. Na początku 2013 roku w całej Polsce działało ich ponad 40, w tym 9 na uczelniach warszawskich. W ich ramach funkcjonowało ponad 1400 nowych firm²⁰. Jest to działalność niewątpliwie bardzo istotna w kontekście rozwijania postaw probiznesowych młodych osób, choć zgodnie z raportem przygotowanym dla Ministerstwa Gospodarki, często napotykaną na określone bariery (np. formalno-prawne), ale i borykającą się z wypracowaniem efektywnych metod funkcjonowania w celu realizacji stawianych im celów²¹.

Wyniki przeprowadzonych badań pokazują, że jedynie 3,3% badanych studentów miało okazję prowadzić własną działalność gospodarczą, przy czym prawie większość osób uznaje posiadanie tego rodzaju doświadczenia za przydatne (42%) lub raczej przydatne (25%) z perspektywy poszukiwania pracy. Odsetek tego rodzaju odpowiedzi był jeszcze wyższy (ponad 80%) u osób, które rzeczywiście takie doświadczenie posiadały.

W świetle wyników uzyskanych w całym badanym regionie, gdzie średnia dla posiadanych doświadczeń związanych z własną działalnością wyniosła ponad 8%, polski wynik należy uznać za raczej niski, szczególnie w kontekście przedsiębiorczości deklarowanej przez studentów w takich krajach jak Czechy (16%), Łotwa (14,5%) czy Litwa (33%).

Najwięcej doświadczeń związanych z prowadzeniem własnej działalności deklarowali *Nastawieni na pracę* oraz co ciekawe – *Zdystansowani*. Ten rodzaj pracy był za to raczej obcy studentom należącym do grupy *Beztroskich*.



Prowadzenie własnej działalności zdaje się być raczej domeną mężczyzn, z których 6,1% deklaruowało tego rodzaju doświadczenie, w porównaniu do niecałych 2% kobiet. Panie jednak równie często uznawały takie doświadczenie za przydatne w znalezieniu pracy. Co ciekawe kobiety i mężczyźni nie różnili się także w ocenie swoich kompetencji związanych z przedsiębiorczością i przejawianiem inicjatywy.

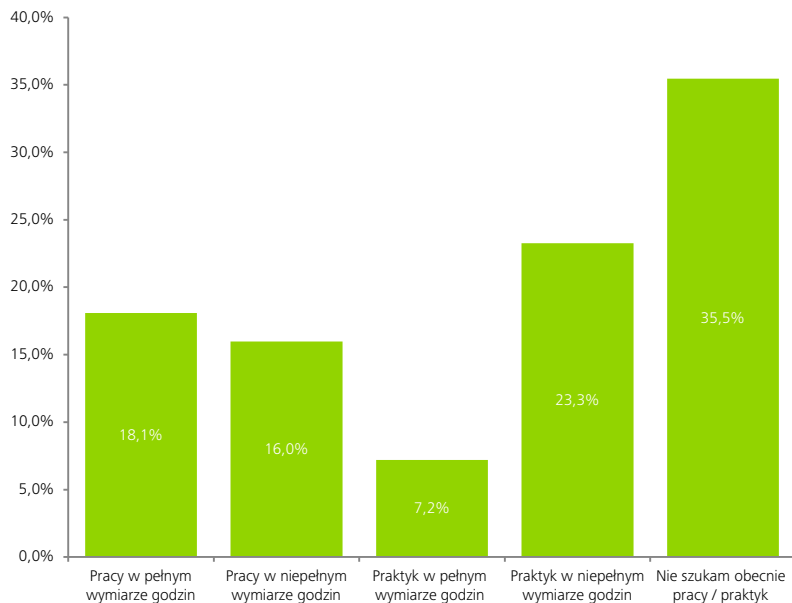
Interesujące wydaje się odniesienie uzyskanych wyników do rezultatów Bilansu Kapitału Ludzkiego, zgodnie z którymi pozarolniczą działalność gospodarczą prowadzi około 11% Polaków, przy czym zdecydowanie częściej są to mężczyźni niż kobiety. Różnica na korzyść mężczyzn z różnych grup wiekowych oscyluje od 30% do 60%. Co ciekawe przedsiębiorcy wyżej oceniali swoje kompetencje kierownicze i samoorganizacyjne²².

Wśród osób, które deklarowały, że mają już plany zawodowe jedynie 5,2% stwierdziło, że celem tym jest założenie własnej firmy. Wynik ten nie różnił Polaków od średniej dla regionu, choć nadal mocno różnił się w porównaniu do odpowiedzi Litwinów czy Łotyszy, dla których wynosił kilkanaście procent. Bycie przedsiębiorcą nie było również zbyt popularnym celem zawodowym w dalszej przyszłości. Studenci, dla których celem kariery byłoby założenie własnej działalności, poprzedzone pracą w dużej firmie na etacie, stanowili jedynie około 6% badanych.

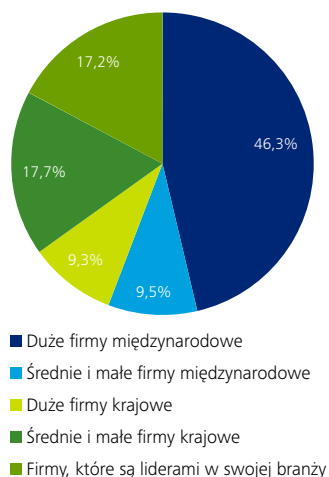


Poszukiwanie pracy

Obecne poszukiwania praktyk / pracy



Firmy, do których badani aplikowali najczęściej



Aktualnie poszukiwaniem praktyk lub pracy zainteresowanych było około 65% studentów i młodych absolwentów. Pozostała część badanych nie miała takich planów, przy czym były to zazwyczaj osoby, które aktualnie pracowały lub odbywały praktyki (40% badanych osób). Wśród poszukujących, największym zainteresowaniem cieszyły się praktyki w niepełnym wymiarze godzin. Najrzadziej pracy lub praktyk poszukiwali najmłodszy studenci.

Beztroscy istotnie rzadziej niż ogół szukali praktyk lub pracy, co wydaje się być spójne z charakterystyką tej grupy przedstawioną w raporcie. W grupie osób, które nie szukają aktualnie pracy, najmniej było osób z grupy *Nastawionych na pracę*. Z kolei *Wymagający*, rzadziej niż ogół badanych byli zainteresowani praktykami na niecały etat, co może być związane z tym, że w momencie badania częściej pracowali lub byli na praktykach.

Osoby w wieku 18-20 lat najczęściej poszukiwały praktyk w niepełnym wymiarze godzin, a ich nieco starsi koledzy i koleżanki zainteresowani byli najczęściej zarówno niepełnoetatowymi praktykami jak i pracą. Najstarsze badane osoby (24-26 lat) były za to najczęściej zainteresowane pracą w pełnym wymiarze godzin.

Prawie połowa badanych najczęściej aplikowała do dużych, międzynarodowych przedsiębiorstw. Do firm, które są liderami w swojej branży, bez względu na wielkość, aplikowało około 18%, przy czym rzadziej niż cała grupa, wysyłali tam swoje CV *Unikający*, którzy najczęściej wybierali małe i średnie przedsiębiorstwa krajowe.

Studenci kierunków ekonomicznych i rachunkowości istotnie częściej niż ogół aplikują do dużych międzynarodowych firm (55,2%). Dla porównania studenci prawa i administracji wybierają tę opcję znacznie rzadziej, gdyż tylko w 34% przypadków. Jeśli chodzi o różnice wiekowe to najmłodszy uczestnicy badania aplikują częściej niż ogół do małych i średnich firm krajowych (26%), podczas gdy najstarsi preferują tę opcję jedynie w 13%.

Wysyłanie CV

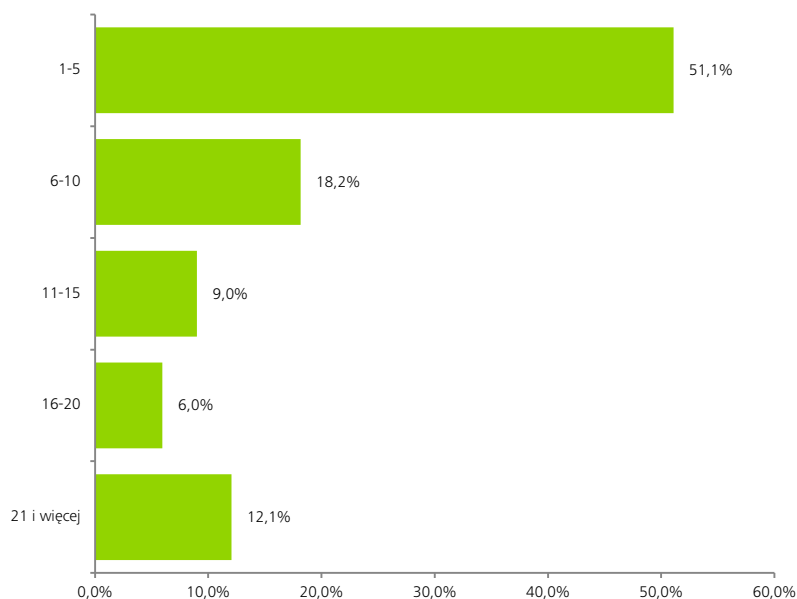
Połowa osób poszukujących pracy lub praktyk wysłała w przeciągu ostatniego pół roku nie więcej niż 5 aplikacji, co można uznać za wynik raczej niski. Unikający byli pod tym względem najmniej aktywni i częściej niż ogół badanych deklarowali wysłanie od jednego do pięciu CV (64% vs 51%). Między 6 a 10 aplikacji wysłali oni tylko w niecałych 10% przypadków, w porównaniu do 18% ogółu badanych. W tym kontekście nie dziwi również fakt, że byli oni najrzadziej zapraszani do procesu rekrutacyjnego, bowiem aż 17% z nich nigdy do takiego nie zostało zaproszonych. Dla ogółu, odsetek ten wyniósł 8,5%.

Najczęściej interesujące oferty pracy studenci znajdowali na stronach pracodawców oraz na portalach rekrutacyjnych. Popularność korporacyjnych stron internetowych powinna zachęcić pracodawców do dbania o swój wizerunek poprzez treści, które kierują do potencjalnych pracowników.

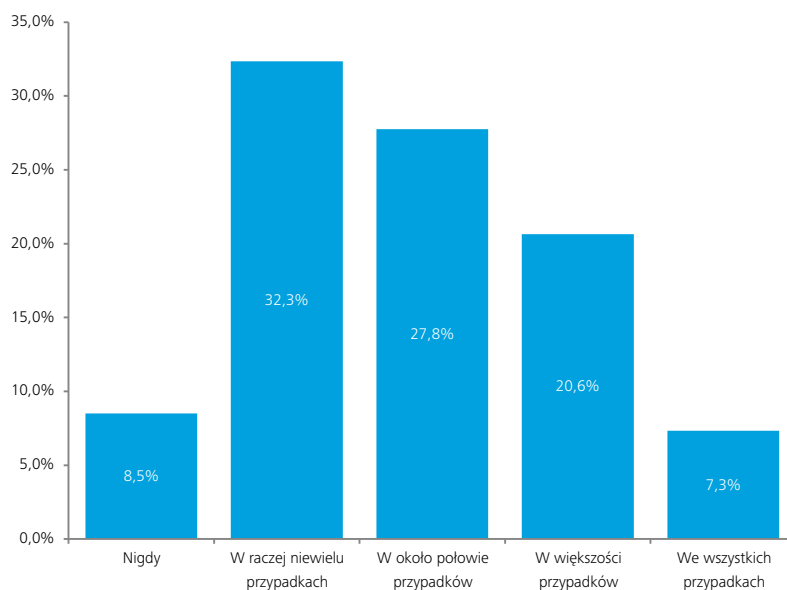
Co ciekawe, biura karier były w Polsce źródłem interesujących ofert dla prawie co trzeciego badanego, co na tle pozostałych badanych 11 krajów wydaje się być wysokim wynikiem. Średnio bowiem dla całego regionu biura karier były źródłem ofert dla co piątego studenta.

Z danych dotyczących funkcjonowania akademickich biur karier w na terenie Mazowsza wynika, że z ich pomocy korzysta około 30%-40% procent studentów, przy czym częściej są to kobiety (49%) niż mężczyźni (37%). Studenci wykorzystują biura karier głównie do pomocy w zakresie znalezienia pracy lub praktyk, a w dalszej kolejności – przygotowania dokumentów aplikacyjnych i przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej²³.

Ile wysłałeś aplikacji w ciągu ostatnich 6 miesięcy?

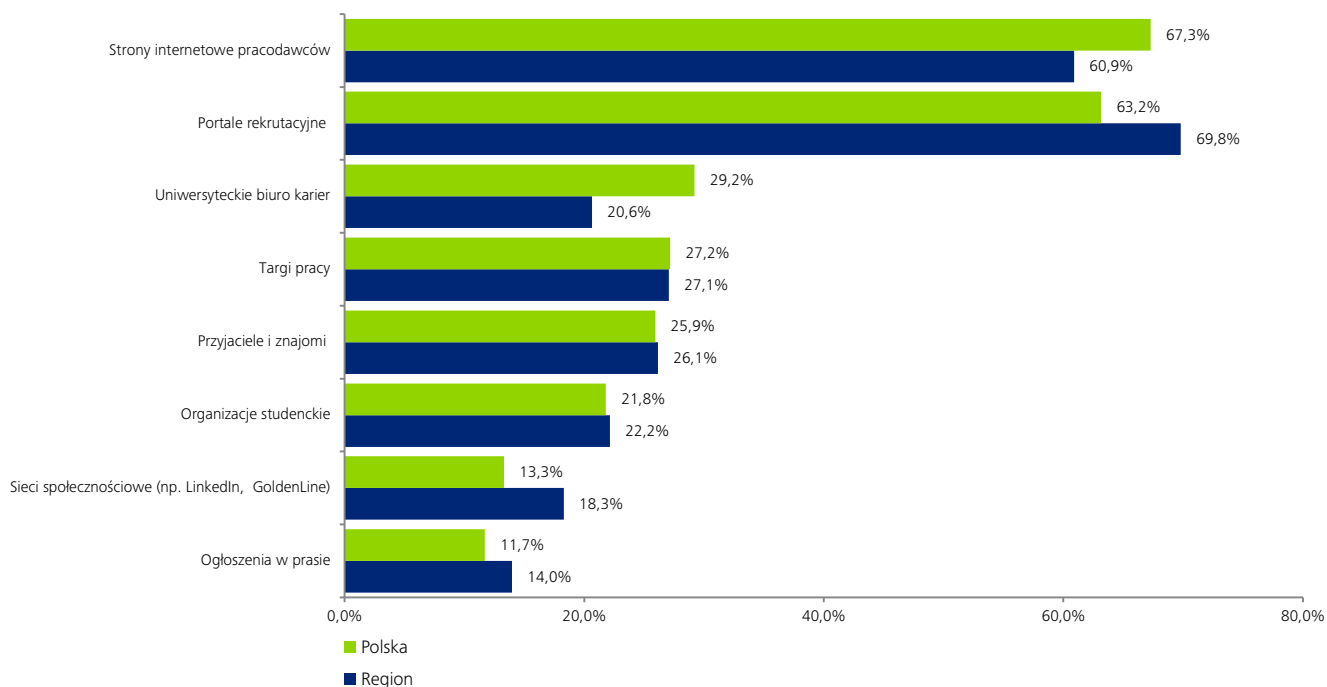


W ilu przypadkach zostałeś zaproszony do procesu rekrutacyjnego na stanowiska, na które aplikowałeś/-aś?



Biura karier wydają się być dla polskich studentów popularnym źródłem informacji o rynku pracy. Wyniki poprzedniego badania z 2011 roku wykazały, że korzystało z nich około 30% studentów z Polski i Litwy i tylko 9% osób na Słowacji. Z ostatnich badań wynikało również, że częściej korzystają z nich kobiety, aniżeli mężczyźni.

Gdzie zazwyczaj znajdujesz interesujące Cię oferty?



Również w najnowszym badaniu okazuje się, że biura karier są bardziej popularne wśród polskich studentów niż wśród ogółu badanych w całym regionie (29,2% vs 20,6%). Co ciekawe, portale społecznościowe w Polsce rzadziej niż w całym regionie były źródłem interesujących ofert (13,3% vs 18,3%). Na wynik regionalny największy wpływ miała popularność tych portali w Estonii (36%), Albanii (35%), Łotwie, Rumunii i Słowacji (23%-25%).

Najstarsi badani najczęściej poszukiwali ofert pracy poprzez portale rekrutacyjne lub na stronach internetowych pracodawców, rzadziej natomiast poprzez targi pracy albo organizacje studenckie. Najmłodszym, częściej niż w innych grupach wiekowych pomagała w znalezieniu ofert pracy rodzina i znajomi. Targi pracy cieszyły się sporą popularnością w grupie 21-23 latków, czyli studentów 3-5 roku.

Wnioski płynące z badania

Różnice nie tylko międzypokoleniowe

Badanie ukazało całą różnorodność przedstawicieli pokolenia Y, szczególnie w kontekście ich wartości, postaw i oczekiwań związanych z pracą. Właściwa identyfikacja wymienionych kwestii, na każdym etapie związanym z zarządzaniem kapitałem ludzkim – od etapu przygotowania skutecznych strategii przyciągania, rekrutacji i selekcji najbardziej utalentowanych młodych pracowników, a następnie ich rozwoju i utrzymywania w organizacji, może stanowić niewątpliwie spore wyzwanie dla działów HR. Sukces na tym polu oznacza jednak również lepsze dopasowanie danego pracownika do konkretnej organizacji (*person-organization fit*).

Indywidualizacja

Wyniki badania wydają się uzasadniać postawienie pytania czy tworzone przez pracodawców systemy motywacyjne dla młodych pracowników, oparte na założeniach dotyczących oczekiwań pokolenia Y, rzeczywiście trafiają w to, czego chce większość jego przedstawicieli. Jak pokazano, dla niektórych osób takie aspekty pracy jak duże szanse na rozwój, elastyczność pracy, środowisko sprzyjające ciągłemu uczeniu się czy też *work-life balance*, nie są tak samo istotne i mogą mieć potencjalnie różną wartość motywacyjną.

Nowoczesne i sprawdzone sposoby motywowania

Młodzi pracownicy chcą dostawać regularną informację zwrotną na temat swojej pracy oraz liczą na coaching i mentoring ze strony swoich przełożonych. Coaching przeżywa w ostatnich latach w polskich przedsiębiorstwach niezwykle rozkwit, jako metoda rozwoju pracowników. Warto jednak nie zapominać o nieprzemijającej mocy tak klasycznych metod motywowania jak chwalenie oraz docenianie pracy i zaangażowania pracowników. Ich stosowanie może bowiem mieć zaskakująco duży wpływ na decyzje o pozostaniu młodych osób u obecnego pracodawcy.

Blizsza współpraca z uczelniami

Studenci wysoko cenią sobie kontakty z pracodawcami, np. poprzez udział w dodatkowych programach edukacyjnych oferowanych przez nich, takich jak warsztaty czy case studies. Dodatkowo reforma szkolnictwa zakłada większą możliwość partycypacji pracodawców w tworzeniu oferty edukacyjnej oraz ocenę jej wartości. Daje to szansę pracodawcom, szczególnie tym, którzy toczą nieustanną batalię o najlepsze młode talenty, do zaistnienia w świadomości studentów już na etapie ich edukacji. Co więcej taka aktywność umożliwia włączenie się w sam proces kształtowania wiedzy i kompetencji studentów. Oczywiście zwiększa to również możliwości pozyskania najlepszych studentów, zanim zrobi to konkurencja.



Przypisy

- 1 *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*. Raport przygotowany przez Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów <http://zds.kprm.gov.pl/raport-polska-2030-wyzwania-rozwojowe>
- 2 *Europa 2020*. Unijna strategia wzrostu na okres 2010-2020. http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm
- 3 *Pracodawcy o rynku pracy*. Bilans Kapitału Ludzkiego 2012 (BKL). <http://bkl.parp.gov.pl/>
- 4 *Foresight „Akademickie Mazowsze 2030” Raport końcowy*. Mazowsze <http://www.akademickiemazowsze2030.pl/Data/File/263.pdf>
- 5 *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2012 roku*. GUS. <http://www.stat.gov.pl>
- 6 *Notatka na temat szkół wyższych w Polsce*. GUS (27 października 2010). <http://www.stat.gov.pl/>
- 7 *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*. BKL 2012. <http://bkl.parp.gov.pl>
- 8 European Values Study, <http://www.europeanvaluesstudy.eu>
- 9 European Values Study, <http://zacat.gesis.org/webview/index.jsp?object=http://zacat.gesis.org/objf/Catalog/Catalog5>
- 10 *Gospodarka 2013 – czyli jakich pracowników potrzebujemy?* BKL 2012. <http://bkl.parp.gov.pl>
- 11 *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*. BKL 2012. <http://bkl.parp.gov.pl/>
- 12 *Pracodawcy o rynku pracy*. BKL 2012. <http://bkl.parp.gov.pl/>
- 13 *Foresight „Akademickie Mazowsze 2030” Raport końcowy*. Akademickie Mazowsze (2012). <http://www.akademickiemazowsze2030.pl/Data/File/263.pdf>
- 14 Minimalne wynagrodzenie brutto – 1600 zł. Minimalne wynagrodzenie za pracę. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/>
- 15 Przeciętne wynagrodzenie brutto – 3680,3. Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2013 r. GUS (2013). http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1786_PLK_HTML.htm
- 16 *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki*. BKL 2010. <http://bkl.parp.gov.pl/>
- 17 *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2012*. GUS (2013). http://www.stat.gov.pl/gus/5840_5938_PLK_HTML.htm
- 18 *Women and Gender Inequalities in the Context of the Crisis*, Parlament Europejski. http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/en/00191b53ff/Eurobarometer.html?tab=2013_2
- 19 Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków. Centrum Badania Opinii Społecznej. www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_011_13.PDF
- 20 Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości. <http://s.inkubatory.pl/pl/sie-aip>
- 21 *Ewaluacja działalności Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości (AIP) wspartych finansowo ze środków Ministerstwa Gospodarki*. Raport dla Ministerstwa Gospodarki (2008). <http://www.mg.gov.pl/NR/rdonlyres/E5EA1BED-C3EB-4C2E-A8F7-AF290F7FF705/53871/RaportwynikowbadanAIP1.pdf>
- 22 *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*. BKL 2012. <http://bkl.parp.gov.pl/>
- 23 *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy*. Projekt Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030” www.akademickiemazowsze2030.pl

Kontakt

Autorzy

Halina Frańczak

Dyrektor marketingu, Polska i Europa Środkowa
Deloitte Polska
Tel.: +48 (22) 511 08 11
E-mail: hfranczak@deloitteCE.com

Łukasz Mlost

Menedżer HR
Deloitte Polska
Tel.: +48 (22) 511 06 49
E-mail: lmlost@deloitteCE.com

PR/ Marketing

Ewa Suszek

Menedżer ds. Komunikacji
Deloitte Polska
Tel.: +48 (22) 511 04 37
E-mail: esuszek@deloitteCE.com

Paula Sobczyk

Marketing
Deloitte Polska
Tel.: +48 (22) 511 05 56
E-mail: psobczyk@deloitteCE.com

Nazwa Deloitte odnosi się do jednej lub kilku jednostek Deloitte Touche Tohmatsu Limited, prywatnego podmiotu prawa brytyjskiego z ograniczoną odpowiedzialnością, i jego firm członkowskich, które stanowią oddzielne i niezależne podmioty prawne. Dokładny opis struktury prawnej Deloitte Touche Tohmatsu Limited oraz jego firm członkowskich można znaleźć na stronie www.deloitte.com/pl/onas.

Usługi świadczone przez Deloitte obejmują audyt, doradztwo podatkowe, konsulting oraz doradztwo finansowe zarówno dla sektora publicznego, jak i dla klientów prywatnych z wielu branż biznesu. Dzięki globalnej sieci firm członkowskich w ponad 150 krajach, Deloitte łączy światowe możliwości z doskonałą znajomością rynku lokalnego, by pomagać swoim klientom osiągnąć sukces, niezależnie od ich lokalizacji. Deloitte zatrudnia 200 000 specjalistów, których celem jest osiągnięcie najwyższych standardów w branży.

Dokument ten zawiera jedynie ogólne informacje i ani Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ani żadna ze spółek członkowskich czy powiązanych z nimi podmiotów (wspólnie tworzących „Sieć Deloitte”) nie oferują w tym dokumencie profesjonalnych porad czy usług. Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji lub działań dotyczących kwestii finansowych czy biznesowych powinni Państwo skorzystać z porady profesjonalnego doradcy. Żaden z podmiotów Sieci Deloitte nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek szkody poniesione przez osoby kierujące się informacjami zawartymi w tym dokumencie.