GABRIELA WRONOWSKA
Kraków

Studenci Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie – pierwsze kroki na rynku pracy. Badania ankietowe¹

Wprowadzenie

Poszukiwanie pracy to zadanie, przed którym staje każdy wchodzący na rynek pracy. Szczególnie dużo obaw towarzyszy tym, którzy robią to po raz pierwszy i nie mają w tej dziedzinie żadnego doświadczenia. Nowo obserwowanym trendem, który ugruntowuje się w ciągu ostatnich kilkunastu lat², jest podejmowanie pracy przez osoby jeszcze w trakcie studiów. Szczególnie dotyczy to osób studiujących w trybie stacjonarnym. Z przeprowadzanych od 2010 roku cyklicznych badań w ramach *Bilansu kapitału ludzkiego* wynika, że studenci już w czasie pobierania nauki podejmują działania, które w przyszłości wspomogą proces poszukiwania i zdobycia pracy³. Wspomniane działania mają zróżnicowany charakter, począwszy od uczestnictwa w dodatkowych kursach

¹ Publikacja została sfinansowana ze środków przyznanych Wydziałowi Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach dotacji na utrzymanie potencjału badawczego.

² G. Wronowska, *Aktywizacja zawodowa wśród studentów Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Badania ankietowe*, w: *Ekonomia*, t. 2, red. J. Sokołowski, G. Węgrzyn, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011; G. Wronowska, *Studenci Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na rynku pracy – badania ankietowe*, „Studia Ekonomiczne. Regionalne i lokalne problemy rynku pracy” nr 134/2013, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2013.

³ *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję BKL z 2012 r.*, red. J. Górniak, PARP, Warszawa 2013.

i szkoleniach, praktykach, stażach, skończywszy na podjęciu jakiejkolwiek pracy albo działalności w organizacjach studenckich w celu zdobycia doświadczenia zawodowego⁴.

1. Opis badań

W opracowaniu zostały zaprezentowane wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w grudniu 2014 i styczniu 2015 roku. Badanie zostało wykonane z zastosowaniem techniki ankiety audytoryjnej⁵. Zdecydowano się na ten rodzaj techniki badawczej ze względu na krótki czas pomiaru, prostą organizację pomiaru, wysoki stopień kontroli próby, możliwość prezentacji omawianych w ankiecie kwestii przez przeprowadzającego badania oraz niskie koszty badania⁶. W badaniach wzięli udział studenci pierwszego roku studiów stacjonarnych drugiego stopnia Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie studiujący na kierunku międzynarodowe stosunki gospodarcze. Ze względu na ograniczenia⁷ ankietę przeprowadzono wśród wyżej zdefiniowanej grupy 176 studentów, co stanowiło ponad 23% wszystkich studentów na tym poziomie i kierunku kształcenia na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Ankieta składała się z 24 pytań, które miały charakter pytań otwartych oraz z ograniczonym wyborem. Celem przeprowadzonego badania ankietowego było zgromadzenie informacji:

- Czy studenci poszukiwali pracy w czasie studiów, jeśli tak, to w jaki sposób szukali zatrudnienia, ile czasu im to zajęło?
- Jakie były preferencje pytanych co do miejsca zatrudnienia, wysokości zarobków oraz jaki byłby ich zdaniem zestaw pożądanych cech wymarzonej pracy i potencjalnego pracodawcy?
- Jak studenci oceniają zdobyte przez siebie umiejętności?
- Czy Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, zdaniem studentów, oferuje pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia i jaki jest jej zakres?
- Uzyskane w badaniu ankietowym odpowiedzi zostały poddane analizie i omówione w dalszej części opracowania.

⁴ *Bilans kapitału ludzkiego. Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję BKL z 2013 r.*, red. J. Górniak, PARP, Warszawa 2014, s. 156–172.

⁵ Z. Kędzior, K. Korcz, *Badania marketingowe w praktyce*, PWE, Warszawa 1996.

⁶ S. Kaczmarczyk, *Badania marketingowe. Metody i techniki*, PWE, Warszawa 1995.

⁷ Ograniczenia głównie organizacyjne.

2. Wyniki badań

Podjęcie pracy w trakcie studiowania jest zjawiskiem powszechnym na polskich uczelniach wyższych i w ostatnich latach obserwuje się jego nasilenie. Z tego względu wydaje się interesujące zbadanie, jaką skalę przybiera to zjawisko na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Z badań wiadomo, że studenci w Polsce coraz częściej podejmują pracę zarobkową równocześnie z trwaniem procesu kształcenia⁸. Badanie rozpoczęto od pytania, które było związane z motywacją, jaka towarzyszyła studentom w poszukiwaniu pracy. W odpowiedzi ankietowani wskazali pięć motywów, dla których zdecydowali się szukać pracy. Na wykresie 1 zostały zamieszczone uzyskane odpowiedzi.

Wykres 1. Co skłoniło cię do poszukiwania pracy?

Źródło: opracowanie własne.

Ponad 80% ankietowanych zadeklarowało poszukiwanie pracy w czasie studiów. Najwięcej, bo około 36%, wskazało na chęć zdobycia dodatkowych pieniędzy, 27% ankietowanych wskazało na chęć zdobycia doświadczenia zawodowego, 18% podjęło poszukiwania pracy, chcąc w ten sposób uniezależnić się finansowo, 7% dysponowało wolnym czasem, a 3% pracując, chciałoby podnieść kwalifikacje.

Pytanie drugie dotyczyło długości okresu przeznaczonego na poszukiwanie pracy. Czas poszukiwania zatrudnienia przez ankietowanych był zróżnicowany. Najwięcej, bo 39% badanych, poświęciło na to około trzech miesięcy, 29%

⁸ J. Górniak, *Bilans kapitału ludzkiego...*, 2014, s. 7.

badanych znalazło pracę w mniej niż dziesięć dni. Przez miesiąc poszukiwało zatrudnienia 24% badanych studentów. Natomiast 8% ankietowanych poświęciło około pół roku na znalezienie zatrudnienia. Pytanie trzecie dotyczyło metod wykorzystywanych przez studentów do poszukiwania pracy (wykres 2).

Wykres 2. W jaki sposób szukałeś pracy?

Źródło: opracowanie własne.

Sześćdziesiąt procent badanych studentów do poszukiwania pracy wykorzystywało internet. Drugim co do popularności źródłem byli znajomi, stanowili 24%. Z pośrednictwa rodziny korzystało tylko 7,5% ankietowanych. Targi pracy pomocne były dla 3,7% ankietowanych. Natomiast 4,8% wybrało bezpośredni kontakt z pracodawcą, a 58% studentów korzystało tylko z jednego sposobu poszukiwania pracy. Dwa z wyżej wymienionych sposobów wybrało 35% poszukujących. Na więcej niż dwa sposoby szukało zatrudnienia 7% najbardziej zdeterminowanych.

Pytanie czwarte dotyczyło charakteru poszukiwanej pracy (wykres 3).

Ankietowani mieli do wyboru trzy możliwości; praca stała, tymczasowa lub sezonowa. Pracy stałej poszukiwało 21%, sezonowej 12%, natomiast tymczasowej aż 67%. Zdecydowana większość, bo aż 84% ankietowanych, poszukiwała tylko jednego rodzaju pracy, najczęściej tymczasowej, 13% brało pod uwagę obok pracy tymczasowej również stałą. Dla 3% ważna była jakakolwiek praca.

Wykres 3. Jakiej pracy szukałeś?

Źródło: opracowanie własne.

Pytanie piąte dotyczyło typu umowy o pracę oraz jakiego typu umowę ankietowani chcieliby zawrzeć. Uzyskane odpowiedzi znajdują się na wykresie 4.

Wykres 4. Jaki typ umowy zawarłeś, a jaki chciałeś?

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej, bo ponad 71% wszystkich zawartych umów miało charakter umowy zlecenia, 15% badanych zawarło umowę o pracę, 10% badanych pracowało na umowę o dzieło. Jednocześnie ci sami badani wskazali swoje preferencje co do rodzaju pożądaney umowy o pracę: 75% chciało zawrzeć umowę o pracę, natomiast 24% umowę zlecenie. Z badań wynikało, że 4% ankietowanych pracowało bez pisemnej umowy o pracę. Na podstawie odpowiedzi stwierdzono, że tej grupie pracujących studentów oferowano zatrudnienie głównie na podstawie umowy zlecenia.

Pytanie szóste było związane z poziomem otrzymywanego wynagrodzenia. Ankietowani podawali wynagrodzenie w dwojaki sposób, kwotowo lub jako stawki godzinowe. Wśród podawanych kwot obserwuje się bardzo duże zróżnicowanie. Dlatego, prezentując otrzymane wyniki, zdecydowano się na podanie przedziałów kwotowych, co wydaje się bardziej czytelne. Podane kwoty uszeregowano w trzech przedziałach. Przedział pierwszy obejmował kwoty od 2000 do 3800 zł. Ten przedział zarobków zadeklarowało 22% ankietowanych. Drugi przedział obejmował kwoty od 1100 do 1900 zł. W tym przedziale zadeklarowało zarobki 62% badanych. Trzeci przedział zawierał kwoty poniżej 1100 zł. Ten zakres zadeklarowało 16%. Część ankietowanych podała również stawki godzinowe. Rozpiętość stawek godzinowych była znaczna i mieściła się w przedziale od 9,50 zł do 20 zł na godzinę. Pojawiło się również kilka odpowiedzi, które wiązały poziom wynagrodzenia z uznaniowością ze strony pracodawcy.

Pytanie siódme było związane z preferowanym miejscem zatrudnienia po skończeniu studiów. Otrzymane odpowiedzi zaprezentowano na wykresie 5.

Wykres 5. Jakie było preferowane miejsce zatrudnienia?

Źródło: opracowanie własne.

Na wykresie 5 zawarto dwa zestawienia. W pierwszym zestawieniu studenci wybierali między krajem a zagranicą. W drugim dokonywali wyboru pomiędzy dużym a małym miastem. I tak, 60% ankietowanych wybierało kraj jako miejsce przyszłej pracy. Za granicą chciałoby znaleźć zatrudnienie 29% badanych, natomiast 11% dopuszcza pracę zarówno w kraju, jak i zagranicą. Tylko 9% badanych wyraziło chęć pracy w małym mieście, zdecydowana większość (91%) wybrała duże miasto.

Pytanie ósme było związane z odczuciami, jakie studenci odnieśli w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Dotyczyły one wymagań pracodawcy w stosunku do kandydata na pracownika. Zamieszczone odpowiedzi znajdują się na wykresie 6.

Wykres 6. Na co zwracali uwagę pracodawcy w czasie rozmowy kwalifikacyjnej?

Źródło: opracowanie własne.

Ankietowani w odpowiedziach koncentrowali się wokół czterech aspektów. Dwa równorzędne i dominujące to znajomość języków obcych i dyspozycyjność, przypadło na nie po 30% odpowiedzi, 24,5% wskazało, że pracodawcy zwracali uwagę na doświadczenie, 15,5% wskazało na odpowiednie kwalifikacje wymagane przez pracodawcę. W komentarzach do tego pytania znalazły się również: umiejętność organizowania sobie pracy, aparycja i sposób wysławiania się i umiejętność autoprezentacji. Pytanie dziewiąte było związane z barierami utrudniającymi znalezienie zatrudnienia. Tu 55% ankietowanych wskazało w pierwszej kolejności na brak doświadczenia jako główną barierę znalezienia pracy, 24% wskazało na niewystarczające kwalifikacje. Na niskie oferowane wynagrodzenie, zniechęcające potencjalnych pracowników wskazało 16%, a 5% wskazało na brak odpowiednich ofert. W komentarzu do tego pytania ankietowani zwrócili uwagę na istnienie bariery w postaci braku pewności siebie u poszukujących pracy oraz na skomplikowane procedury rekrutacyjne. Wskazane powyżej bariery można podzielić na te leżące po stronie pracodawcy oraz te leżące po stronie poszukujących zatrudnienia. Po stronie pracodawcy są to: niskie wynagrodzenie, skomplikowany proces rekrutacji, zbyt wysokie oczekiwania dotyczące przyszłych pracowników. Po stronie poszukujących zatrudnienia: brak wymaganych

kwalifikacji i doświadczenia zawodowego oraz brak pewności siebie. Pytanie dziesiąte dotyczyło preferencji związanych z sektorem gospodarki oraz rodzajem przedsiębiorstwa, w którym studenci chcieliby w przyszłości pracować. Na wykresie 7 zamieszczono uzyskane odpowiedzi.

Wykres 7. W jakim sektorze gospodarki lub rodzaju przedsiębiorstwa chciałbyś pracować?

Źródło: opracowanie własne.

W sektorze prywatnym chciałoby pracować 35% ankietowanych, a 28% deklaruje chęć prowadzenia własnej działalności gospodarczej. W sektorze państwowym chce znaleźć zatrudnienie tylko 13% badanych, natomiast atmosfera korporacji przyciąga aż 24% ankietowanych. Dwie spośród czterech możliwych odpowiedzi wybrało 15,5% wszystkich odpowiadających na to pytanie. Pytanie jedenaste miało za zadanie sprawdzić jakimi cechami, zdaniem ankietowanych, powinien charakteryzować się idealny kandydat ubiegający się o pracę. Odpowiedzi zamieszczono na wykresie 8.

Wielkości procentowe nie sumują się na wykresie do 100 ze względu na duży wachlarz wymienionych cech. Biorąc pod uwagę otrzymane odpowiedzi, można stwierdzić, że nie ma jednolitego wzorca, jeśli chodzi o cechy idealnego kandydata. Takich wzorców można utworzyć co najmniej kilka, gdyż ankietowani wskazali na 29 cech, jakimi powinien charakteryzować się idealny kandydat. Na wykresie znalazły się tylko te cechy, które ankietowani wskazali najczęściej. Należą do nich znajomość: języków (12%), zdobyte doświadczenie (9,5%), dyspozycyjność (8,9%), wysokie kwalifikacje i chęć do nauki (po 7,9%) oraz kreatywność (7,4%). Pozostałe wymienione cechy to: motywacja do pracy, entuzjazm, zaangażowanie

odpowiedzialność (po 6,8%); komunikatywność (4,2%); punktualność, zdyscyplinowanie i dobra organizacja czasu (po 3,7%); umiejętność szybkiego uczenia się nowych rzeczy (3,1%). Wymieniono również: umiejętność pracy w zespole, sumienność, rzetelność, pracowitość, kompetentność, pewność siebie, lojalność, uczciwość, otwartość, umiejętność pracy w warunkach stresu, bezkonfliktowość, umiejętność wypowiadania się, brak wygórowanych żądań płacowych, znajomość branży. Wskazane walory można podzielić na takie, które są kompetencjami twardymi, tj. znajomość języków, zdobyte kwalifikacje, np. umiejętność obsługi programów komputerowych, biurowych oraz doświadczenie zawodowe. Pozostałe wymienione można potraktować jako kompetencje miękkie.

Wykres 8. Jakie powinny być cechy idealnego kandydata?

Źródło: opracowanie własne.

W pytaniu dwunastym ankietowani podawali cechy, jakimi powinna odznaczać się praca (wykres 9).

Na wykresie wartości procentowe nie sumują się do 100, gdyż ze względu na mnogość wymienionych cech tylko część z nich została zobrazowana na wykresie.

Najważniejsze cechy idealnej pracy wymienione przez 24,5% ankietowanych to przede wszystkim perspektywy rozwoju i awansu w pracy, 23% wskazało na godne wynagrodzenie za wykonywaną pracę, 10,3% wskazało na pakiety zdrowotne, dodatkowe ubezpieczenia, karnety sportowe. Dla 7,4% ważna jest możliwość kreatywnego działania w pracy, a dla 6,6% możliwość podróżowania. Interesująca praca ważna była dla 6%. Pozostałe wymienione cechy to: stałość

Wykres 9. Jakie powinny być cechy idealnej pracy?

Źródło: opracowanie własne.

zatrudnienia, dobre warunki pracy, komfort pracy, określone godziny pracy, elastyczne godziny pracy, praca w zawodzie oraz dobra atmosfera w pracy.

Pytanie trzynaste dotyczyło oczekiwań studentów w stosunku do przyszłego pracodawcy. Zebrano wiele różnych odpowiedzi, z tego powodu trudne było stworzenie wzorca idealnego pracodawcy.

Na szacunek dla siebie i swojej pracy zwróciło uwagę 19% ankietowanych, 16% wskazało na możliwość ciągłego rozwoju poprzez szkolenia i kursy dostępne na każdym etapie kariery zawodowej, również na jej początku, a 15% oczekiwało od pracodawcy terminowych wypłat wynagrodzenia. Kolejne 13% badanych oczekiwało uczciwości ze strony pracodawcy, a 12% wyrozumiałości, 6,8% wskazało na fakt ustalenia od początku zatrudnienia określonych warunków pracy, rozumianych również jako precyzyjne wskazanie obowiązków pracownika. Pozostałe wymienione przez ankietowanych cechy to: indywidualne podejście do pracownika, pomoc, współpraca, możliwość awansu i podwyżki wynagrodzenia, oczekiwano również lidera z charyzmą i wzoru do naśladowania.

Pytanie czternaste badało preferencje studentów związane z przyszłymi zarobkami. Zdecydowana większość ankietowanych już kiedyś pracowała i otrzymywała wynagrodzenie, wydawałoby się więc, że zna realne warunki funkcjonowania rynku pracy w kwestii kształtowania się wynagrodzeń. Uzyskane odpowiedzi nie do końca potwierdzają taką znajomość. Wskazane przez studentów kwoty zostały ujęte w cztery przedziały. Pierwszy przedział to kwoty powyżej 7000 zł. Tego przedziału dotyczyło 7,2% odpowiedzi. Drugi przedział zawierał kwoty od 4000 do 7000 zł. Zarobki w tym przedziale chciałoby osiągać 33,6% ankietowanych. Trzeci przedział od 2000 do 3900 zł odpowiadałby 44,6%

badanym. Czwarty przedział zawierał kwoty poniżej 2000 zł. Zadeklarowało go 2,4% badanych. Natomiast 12,2 % ankietowanych nie potrafiło wskazać kwoty, jaką chcieliby zarabiać. Na podstawie badania można zaobserwować, że oczekiwania ankietowanych co do przyszłych zarobków są znacznie wyższe niż to wynagrodzenie, które otrzymywali za pracę w czasie studiów.

Dalsza część badania miała na celu zebranie informacji o tym, jak ankietowani oceniają swoje umiejętności i kwalifikacje, które z nich są na najwyższym poziomie, a które należy jeszcze dopracować. Odpowiedzi na te pytania zostały kolejno zobrazowane na wykresach 10–12.

Wykres 10. Jak oceniasz swoje umiejętności i kwalifikacje?

Źródło: opracowanie własne.

Wysoko oceniło swoje umiejętności i kwalifikacje 45% ankietowanych, 10% stwierdziło, że są na średnim poziomie, tylko 7% stwierdziło, że są na niskim poziomie. Aż 38% badanych nie było w stanie dokonać takiej oceny.

Wykres 11. Które umiejętności są na najwyższym poziomie?

Źródło: opracowanie własne.

Znajomość języków obcych wskazało 30,3% ankietowanych. Następnie 12,6% ankietowanych wymieniło pracę w zespole, komunikatywność wskazało 11,2%, kreatywność 7%, gotowość do podejmowania wyzwań 5,6%, organizację pracy i obsługę komputera – tylko 5%. Pozostałe wymienione przez ankietowanych umiejętności to: łatwość uczenia się, zaangażowanie, pracowitość, dokładność, punktualność, umiejętności analityczne, umiejętność prezentacji i występów publicznych, odpowiedzialność, zdobywanie informacji, odporność na stres oraz umiejętność pisanie prac pisemnych. Zaprezentowany wachlarz umiejętności jest imponujący.

Wykres 12. Które umiejętności wymagają dopracowania?

Źródło: opracowanie własne.

Na konieczność popracowania nad językami obcymi wskazało 41% badanych, 17,2% wskazało na konieczność podniesienia umiejętności w zakresie obsługi programów komputerowych i biurowych, 13,6% chciałoby w czasie studiów zdobyć doświadczenie zawodowe, 6,2% chciałoby zgłębić wiedzę w zakresie biznesu. Wśród odpowiedzi pojawiły się również: praca w zespole, organizacja pracy, negocjacje, publiczne wystąpienia, komunikatywność, umiejętności analityczne oraz pewność siebie.

W dalszej części badania pogłębiono wiedzę na temat znajomości języków obcych przez ankietowanych. W pytaniu osiemnastym poproszono o wskazanie tych języków, które zostały opanowane na bardzo dobrym poziomie. Odpowiedzi zamieszczono na wykresie 13.

Wykres 13. Który język opanowałeś na poziomie bardzo dobrym?

Źródło: opracowanie własne.

Znajomość języka angielskiego na bardzo dobrym poziomie oceniło 73,2% ankietowanych, 9,7% wskazało na bardzo dobrą znajomość języka niemieckiego. W dalszej kolejności był język francuski i rosyjski, po 6,4% odpowiedzi, oraz hiszpański 4,3%. Pojedyncze odpowiedzi dotyczyły bardzo dobrej znajomości języka portugalskiego, perskiego i czeskiego.

Konkurencja jest elementem rynku pracy i to ona leżała u podstaw sformułowania pytania dziewiętnastego, w którym pytano, co wyróżnia ankietowanych wśród innych studentów.

Z odpowiedzi wynika, że największy wyróżnik to bardzo dobra znajomość języków obcych, na to powołało się 33% ankietowanych, 30,9% wskazało na zdobyte doświadczenie zawodowe oraz doświadczenie pracy w organizacjach studenckich i wolontariatach, 7% wskazało na sumienność i dążenie do celu, 10% ankietowanych nie potrafiło wskazać żadnego wyróżnika. Wśród wymienionych cech wskazano też: otwartość, umiejętność występowania publicznego, pisanie prac pisemnych oraz komunikatywność. Pojawiły się również odpowiedzi typu „jestem najlepszy”. W pytaniu dwudziestym zapytano studentów, czy robią coś dodatkowo, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Tu 89,2% odpowiedziało, że tak, 10,8% ankietowanych zadeklarowało, że nic nie robi. Pytanie kolejne skierowane zostało tylko do tych, którzy coś robią dodatkowo dla siebie. Dotyczyło ono sposobu, jaki wybrali, aby zwiększyć własne szanse. I tak, 56% ankietowanych najchętniej korzystało z kursów językowych i komputerowych, 19% badanych uczyło się we własnym zakresie. Na staże zdecydowało się 15% ankietowanych, w kołach naukowych udzielało się 7%, a 3% badanych skorzystało z możliwości wyjazdu zagranicznego, w tym na program Erasmus. Wszystkie te dodatkowe aktywności, zdaniem ankietowanych, mają

na celu podniesienie kwalifikacji, wzrostu korzyści wynikających z kształcenia⁹ i zwiększenie w przyszłości szans na znalezienie pracy.

Ostatnia część badań składająca się z trzech pytań była poświęcona uzyskaniu informacji, czy i w jaki sposób Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie pomaga w poszukiwaniu pracy swoim studentom? Potwierdziło fakt, że uczelnia udziela pomocy w procesie poszukiwania pracy, 72% ankietowanych, 18% nie miało takiej informacji, natomiast 10% nie dopatrzyło się takiego rodzaju pomocy ze strony uczelni. Zdaniem ankietowanych, uczelnia oferuje pomoc, ale tylko w minimalnym i niewystarczającym stopniu¹⁰. Zapytani wskazali, jakich form pomocy oczekiwaliby ze strony uczelni. W pierwszej kolejności wymienili pomoc praktyczną przy szukaniu ofert pracy, oczekiwaliby bogatszej oferty staży i praktyk, w tym programu praktyk na samej uczelni, a zwłaszcza podkreślali konieczność uruchomienia praktycznych szkoleń przygotowujących do rekrutacji.

Podsumowanie

Przeprowadzone badania okazały się ciekawe i dostarczyły oczekiwanych informacji. Założony cel pracy został w pełni osiągnięty. Biorąc pod uwagę otrzymane wyniki można stwierdzić, że:

- ankietowani studenci wykazują dużą aktywność na rynku pracy, szczególnie jeśli chodzi o proces poszukiwania zatrudnienia, głównie z wykorzystaniem internetu;
- główna motywacja poszukiwania pracy, jak i jej podjęcia jest związana z kwestią finansową oraz chęcią zdobycia doświadczenia zawodowego;
- badani preferowali na studiach pracę tymczasową, a w przyszłości chcieliby pracować w dużych miastach, raczej w kraju niż za granicą, zwłaszcza w sektorze prywatnym;
- studenci wysoko oceniają poziom swoich umiejętności, zwłaszcza językowych i obsługi komputera, jednocześnie wskazują na konieczność ich dopracowania;

⁹D. Piróg, *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2013, nr 9.

¹⁰A. Pocztownski, A. Miś, U. Pauli, *Raport z badania losów absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie realizowanego w latach 2010–2013*, Akademickie Centrum Kariery, Kraków 2013.

- najlepiej opanowanym językiem okazał się angielski, drugi w kolejność to język niemiecki;
- nie jest możliwe stworzenie wzorca idealnego, kandydata, miejsca pracy i pracodawcy ze względu na bardzo duże rozproszenie cech wymienionych przez studentów;
- studenci dość nisko oceniają zakres i rodzaj pomocy oferowanej przez uczelnię w procesie poszukiwaniu pracy, jednocześnie podkreślają konieczność zwiększenia wsparcia ze strony uczelni w tym procesie.

Literatura

- Bilans kapitału ludzkiego. Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję BKL z 2013 r.*, red. J. Górniak, PARP, Warszawa 2014.
- Kaczmarczyk S., *Badania marketingowe. Metody i techniki*, PWE, Warszawa 1995.
- Kędzior Z., Korcz K., *Badania marketingowe w praktyce*, PWE, Warszawa 1996.
- Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję BKL z 2012 r.*, red. J. Górniak, PARP, Warszawa 2013.
- Piróg D., *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2013, nr 9.
- Pocztowski A., Miś A., Pauli U., *Raport z badania losów absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie realizowanego w latach 2010–2013*, Akademickie Centrum Kariery, Kraków 2013.
- Wronowska G., *Aktywizacja zawodowa wśród studentów Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Badania ankietowe*, w: *Ekonomia*, t. 2, red. J. Sokołowski, G. Węgrzyn, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011.
- Wronowska G., *Studenci Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na rynku pracy – badania ankietowe*, „Studia Ekonomiczne. Regionalne i lokalne problemy rynku pracy” nr 134/2013, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice 2013.

**Economics University students in Krakow –
first steps in the labour market. A questionnaire survey**

Summary

The study presents the issue of taking an employment by students of the University of Economics in Cracow. Information was collected on basis of auditorium survey. There were collected and analyzed information on job search by students during the study, methods of searching job and the main barriers to finding a job. There were gathered information on the current earnings of students, the type of work and type of employment contract. Respondents were asked about their level of skills and the role of universities in the job search process.

Keywords: labour market, students, first job

Translated by Gabriela Wronowska