

Jadwiga Marek

Aspiracje absolwentów mgr – specjalność ZZL uzyskanym w WSM w Warszawie

Zarządzanie. Teoria i Praktyka nr 2 (6), 49-68

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Jadwiga Marek

Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie

ASPIRACJE ABSOLWENTÓW MGR – SPECJALNOŚĆ ZZL UZYSKANYM W WSM W WARSZAWIE

W dzisiejszych czasach, kiedy przedsiębiorstwa stają pod dużą presją konkurencji zagranicznych koncernów, muszą zadawać sobie wiele pytań. Co zrobić, by stać się bardziej atrakcyjnym na rynku? Jak sprostać wysokim wymaganiom klientów? Jak sprawnie i skutecznie zarządzać organizacją? Na te i inne pytania nie ma jednoznacznej odpowiedzi, ale biorąc pod uwagę nowoczesne formy organizacyjne, dotyczące obszarów kreatywności tj. wprowadzania nowych technologii innowacyjnych rozwiązań związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim, doskonaleniem kontaktów z klientem, jak również aspektów dotyczących sfery rachunkowości i finansów, można postawić tezę, stawianą już przez M. Rybak¹, że podstawowym problemem stojącym przed współczesną organizacją jest wykorzystanie potencjału swoich pracowników przez stymulowanie ich rozwoju intelektualnego i zapewnienia im odpowiednich warunków do doskonalenia i poszerzania swoich kwalifikacji.

W tym aspekcie podjęto w 2008 roku badania pracujących absolwentów z tytułem mgr, uzyskanym w Wyższej Szkole Menedżerskiej na specjalności ZZL podczas niestacjonarnych studiów z okresu 2002-2008. Dają one pewien obraz świadczący o pozytywnym kierunku zmian u pracowników podnoszących swoje kwalifikacje. Wyniki badań, które objęły 28% ogółu absolwentów tej specjalności, pozwalają na uchwycenie pewnych tendencji zarówno w aspiracjach edukacyjnych i zawodowych, jak i o skuteczności kształcenia w tym kierunku nauczania.

Zebrany materiał zostanie przedstawiony w następujących problemach:

- aspiracje edukacyjne absolwentów,
- aspiracje zawodowe absolwentów.

¹ M. Rybak, *Kształcenie i doskonalenie pracowników*, [w:] *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w firmie*, SGH Warszawa 1998, s. 118.

Aspiracje edukacyjne absolwentów

Aspiracje są jednym z ważnych motywów ludzkiego działania, są dążeniem do czegoś w życiu, do osiągnięcia określonych zamierzonych celów jednostki. Aspiracje w rozumieniu socjologów m.in. M. Kozakiewicza² „to zespół dążeń wyznaczonych przez hierarchię celów, które przesądzają o jej planach życiowych i zawodowych”. Na poziom aspiracji mają wpływ różne czynniki m.in. własne doświadczenia, w skład których wchodzi dotychczasowe zaangażowanie zawodowe, informacje o programach uczelni.

Można więc postawić tezę, że aspiracje i zainteresowania edukacyjne wynikają z dążenia do realizacji zawodowej drogi absolwenta.

Dynamika zmian na obecnym rynku pracy stawia w trudnej sytuacji osoby stojące przed wyborem przyszłej ścieżki edukacyjnej. Decyzja, jaką wybrać uczelnię, jaki kierunek studiów czy specjalizacji, by po latach nauki móc skutecznie odnaleźć się na rynku pracy, było jednym z pierwszych pytań, pytanie: Dlaczego i czym kierował się wybierając studia w WSM? Oto odpowiedzi:

- wysokość czesnego – 38,3%
- zainteresowania profilem studiów – 22,8%
- opinia o uczelni – 22,5%
- lokalizacja – 16,4%

Z danych wynika, że przeszło połowa badanych podjęła studia w WSM ze względu na wysokość czesnego i lokalizację uczelni, a 45% podjęła studia ze względu na opinię o uczelni i zainteresowaniu profilem studiów.

O dojrzałości wyboru uczelni można sądzić po zadowoleniu z wyboru WSM jako uczelni mogącej spełniać zamierzone cele kształcenia.

Na pytanie: Czy gdyby rozpoczął ponownie studia to:

1. wybrałby ten sam kierunek – 56,2%
2. wybrałby inny kierunek w WSM – 16,1%
3. wybrałby ten sam kierunek na innej uczelni – 5,5%
4. wybrałby inny kierunek w innej uczelni – 22,2%

Fakt, że podejmujący studia przychodzą z wyraźnym określeniem specjalności, którą chcą studiować, ułatwia realizację zdobywania oczekiwanego zakresu wiedzy teoretycznej i praktycznej.

Podobną tendencję potwierdzają wyniki odpowiedzi na pytanie: W jakim czasie wybrał specjalność ZZL?

Wybór specjalności ZZL miał miejsce:

- przed podjęciem studiów – 63,9%
- po wysłuchaniu wykładów ZZL – 15,3%

² M. Kozakiewicz, *Bariery awansu przez wykształcenie*, Warszawa 1973, s. 31.

- ze względu na promotora – 9,3%
- za radą kolegów i rodziców – 11,5%

W procesie rozwoju zawodowego poprzez osiągnięcie wiedzy teoretycznej ważną rolę odgrywają oczekiwania, jakie posiadają rozpoczynający studia. Jak twierdzi F.W. Drucker³ pracownik, musi sam określić cele zawodowe i podjąć wysiłek w dążeniu do nich. Pierwszym, jak wykazały wyniki badań dobrym i właściwym krokiem w dążeniu do rozwoju zawodowego badanych absolwentów, był wybór uczelni i specjalności. Następnym krokiem w ocenie rozwoju edukacyjnego jest poznanie, czego oczekiwali od strony teoretycznej i praktycznej podejmując studia w WSM i czy te oczekiwania zostały w pełni zrealizowane.

W odpowiedzi na pytanie: „jakie były oczekiwania z zakresu wiedzy teoretycznej?”, absolwenci wykazali silną motywację do osiągnięć zawodowych odpowiadającą oczekiwaniom swoich pracodawców, u których są aktualnie i w przyszłości mogą być zatrudniani.

Tabela 1. Oczekiwania absolwentów z zakresu wiedzy teoretycznej

Przedmiot nauki	2002-2005	2006-2007	2008	Ogółem
ZZL, zarządzanie firmą, współczesne teorie ekonom.	27,3	41,9	67,6	45,8
Prawo pracy, doradztwo, socjologia, języki obce	18,2	23,4	32,4	29,9
Ogólnie bez określenia	54,5	34,7	-	24,3

Źródło: ankieta.

Zainteresowanie i oczekiwanie osiągnięcia określonej wiedzy teoretycznej zadeklarowało średnio 75% badanej zbiorowości, pozostałe 25% podejmujących studia nie wykazało specjalnych określonych tematycznie obszarów zainteresowania. Określenie swoich zainteresowań wystąpiło z niejednakowym nasileniem w poszczególnych latach podejmowania studiów. We wcześniejszych latach (2002-2005) zadeklarowane oczekiwania z zakresu wiedzy teoretycznej wystąpiły tylko w połowie badanej zbiorowości. W późniejszych latach np. w 2008 wystąpiło u wszystkich badanych absolwentów, konkretne określenie oczekiwań. Można przypuszczać, że w tym roku była lepsza informacja o programach nauczania w uczelniach, stąd też lepszy wybór uczelni, kierunku studiów i deklarowanie oczekiwań określonej wiedzy teoretycznej.

³ F.W. Drucker, *Menedżer skuteczny*, Czytelnik, Warszawa 1992, s. 92.

Wyniki badań potwierdzają spodziewane zainteresowania, zgodne z wyborem specjalności studiowania, to jest zarządzanie i zarządzania zasobami ludzkimi.

Natomiast stopień zdobycia wiedzy praktycznej został oceniany przez absolwentów wg możliwości wyboru oceny: dobra, średnia, niska, w poszczególnych obszarach działania w praktyce.

20% badanych nie dało żadnej oceny, natomiast zestawienie danych odnośnie wymienionych metod działania obejmują tych absolwentów, którzy podali wynik „dobry”, pozostali podali wynik średni lub niski.

- Metody kierowania zespołem, działem – 68,4% badanych podałoby dobry wynik
- metody planowania zatrudnienia – 56,0%
- metody doboru pracowników – 82,1%
- metody oceniania pracowników – 68,7%
- metody wynagradzania pracowników – 73,0%
- metody doskonalenia pracowników – 74,0%
- controlling personalny – 57,3%
- audyt personalny – 35,2%.

Z porównania oczekiwań absolwentów odnośnie zdobycia wiedzy zarówno teoretycznej, jak i praktycznej z jej realizacją, wynika pozytywna ocena zdobycia wiedzy i praktyki, którą można traktować jako ocenę kształcenia w tym zakresie zgodną z oczekiwaniami absolwentów.

Podobne tendencje pozytywnej oceny zgodnej z oczekiwaniami absolwentów uzyskano przy informacji o ocenie stopnia zadowolenia z realizacji procesu dydaktycznego. Tu możliwy był wybór oceny: bardzo niezadowolony (1), niezadowolony (2), średnio zadowolony (3), zadowolony (4), bardzo zadowolony (5). Wyniki przedstawia tabela 2 obejmująca dane połączonych następująco ocen 1+2, 3, 4+5.

15% badanych nie udzieliło odpowiedzi na pytanie: W jakim stopniu jest zadowolony z realizacji procesu dydaktycznego, warunków studiowania oraz usług na rzecz studenta w WSM?

Tabela 2. Stopień zadowolenia z procesu dydaktycznego

Proces dydaktyczny	1+2	3	4+5
Całościowy plan i program studiów	5,1	15,4	79,5
Jakość organizacji zajęć	10,0	36,5	53,5
Możliwość wyboru specjalizacji	5,6	7,9	86,5
Różnorodność oferty przedmiotowej	5,0	24,8	70,2

Przydatność treści programowych przedmiotów ogólnych i zawodowych	15,8	34,4	49,8
Przydatność treści programowych przedmiotów specjalnościowych	12,2	27,5	60,3
Relacje student – wykładowca	0,1	24,6	75,3
Merytoryczne przygotowanie kadry	0,2	20,7	79,1
Jakość nauczania	5,0	28,0	67,0
Konsultacje nauczycieli akademickich	10,0	29,7	60,3
Jakość opieki promotora pracy magisterskiej	10,0	10,0	80,0

Proces dydaktyczny w przeważającej części jest dobrze oceniany przez absolwentów, chociaż trzeba sobie zdawać sprawę, że są to oceny po kilku latach ukończenia studiów i w dużej mierze mogą wyrażać subiektywne zadowolenie lub niezadowolenie. Również ocena warunków studiowania, choć oceniona bardziej surowo w niektórych usługach na rzecz studenta, daje podstawę spełnionych oczekiwań studiowania w WSM.

Warunki studiowania oraz usługi na rzecz studenta.

Lokalizacja uczelni	7,9	24,9	67,2
Jakość bazy dydaktycznej	10,0	34,2	55,8
Jakość gastronomicznej i rekreacji	22,7	31,3	46,0
Jakość obsługi biblioteki	5,1	26,1	68,8
Dostępność zbiorów bibliotecznych	6,9	28,0	65,1
Jakość przepływu informacji do studenta	5,0	27,8	67,2
Informacyjna rola strony WWW	5,1	30,5	64,4
Jakość obsługi Dziekanatu	19,5	41,6	38,9
Jakość obsługi księgowości	5,1	42,7	52,2
Jakość obsługi sekretariatu	13,5	27,7	58,8
Jakość obsługi rekrutacji	4,2	26,0	69,8
Jakość obsługi działu nauczania	2,5	40,0	57,5
Dostępność pomocy naukowych	7,9	48,9	43,2
Dostępność materiałów dydaktycznych	8,8	54,5	36,7

O zadowoleniu ze zdobycia wiedzy teoretycznej i praktycznej może świadczyć również strategia kształcenia, która w odczuciu absolwentów wyrażona została oceną nacisku, jaki ich zdaniem był kładziony na wskazane umiejętności i działania. Odczucie nacisku na dany przedmiot kształcenia może być różnie

interpretowany przez kształconych. Inaczej nacisk przyjmuje osoba zainteresowana danym przedmiotem, a inaczej niezainteresowana, ale to odczucie nacisku może ulec zmianie pod wpływem kształcącego. Mimo tych zastrzeżeń, traktowanie odczuwanego nacisku, uprawnia do stwierdzenia przyswajania treści danej umiejętności i działania.

Na pytanie Czy był kładziony dostateczny nacisk podczas studiów na wskazane umiejętności i działania? – odpowiedziało 95% badanych (odpowiedź tak lub nie). W wyniku zostaną przedstawione tylko odpowiedzi „tak”, które można traktować jako stopień przyswojenia sobie danej umiejętności i działania przez odpowiadającego:

– kierowanie zespołem pracowniczym	– 71,6%
– opracowanie strategii firmy	– 70,7%
– organizacja pracy	– 68,8%
– komunikowanie się – obieg dokumentów	– 62,8%
– sprawowanie kontroli	– 63,3%
– posługiwanie się prawem	– 52,6%
– rozwiązywanie problemów prawniczych	– 50,7%
– użytkowanie programów informacyjnych	– 40,9%
– reprezentowanie na zewnątrz	– 26,5%
– przygotowanie wystąpień	– 25,1%
– pozyskiwanie środków pozabudżetowych	– 23,7%
– posługiwanie się budżetem	– 20,9%

Wyniki wskazują, że w kształceniu studentów słusznie kładziono duży nacisk na naukę kierowania zespołem pracowniczym, opracowywaniem strategii firmy oraz organizacją pracy. Przeszło 70% badanych ten nacisk odczuwało (mając już pewne doświadczenie pracując w czasie studiów), wiedzą że zespół pracowniczy stanowi podstawowy teren wzbogacania zakresu własnej wiedzy, dalszej wymiany doświadczeń i kształtowania kultury pracy. Wiadomo też, że praca zespołowa jest efektywniejsza niż suma pracy wykonanej przez poszczególnych członków zespołu osobno. Ważną wiedzą jest umiejętność opracowywania planów strategicznych przedsiębiorstwa i skuteczna organizacja pracy. Jest to potencjał zawodowy, który absolwenci zdobyli na studiach.

O pozytywnej ocenie kształcenia może świadczyć także odczucie zadowolenia z podania wybranych przedmiotów nauki, które dawały satysfakcję lub sprawiały trudności w czasie studiów.

Przedmioty, które sprawiały największą satysfakcję: (pytanie otwarte)

– zarządzanie zasobami ludzkimi	– 27,0%	badanych
– współczesne teorie ekonomiczne	– 25,3%	
– socjologia, logika, matematyka	– 20,2%	

- prawo pracy, doradztwo, public relation – 14,3%
- badania operacyjne, informatyka, statystyka – 11,8%
- język obcy – 1,4%

Przedmioty, które sprawiały największe trudności: (pytanie otwarte)

- ekonomia i ekonometria – 28,4% badanych
- prognozowania i badania operacyjne – 26,0%
- statystyka i wnioskowanie – 22,7%
- księgowość, rachunkowość – 12,1%
- prawo i polityka społeczna – 10,8%

Można pozwolić sobie na stwierdzenie, że często aspiracje edukacyjne w znaczeniu oczekiwań zdobycia określonej wiedzy, są kojarzone z przewidywanymi wynikami aktywności zawodowej danej osoby po ukończeniu studiów. W tym przypadku aspiracje edukacyjne – oczekiwania, są wynikiem oceny zarówno własnych możliwości zdobycia oczekiwanego poziomu wiedzy teoretycznej i praktycznej, jak i zdobycia możliwości zatrudnienia zgodnie z ukończonym kierunkiem studiów.

Z badań wynika, że przeszło połowa (55,4%) absolwentów jest zatrudniona zgodnie z ukończonym kierunkiem studiów – jest to wynik optymistyczny, chociaż dotyczy tylko tych absolwentów, którzy byli zainteresowani tymi badaniami, po telefonicznym anonsie.

Aspiracje zawodowe absolwentów

Określanie aspiracji zawodowych i dalszych możliwości rozwoju zawodowego absolwentów musi się wiązać z rozpoznaniem ich systemu wartości edukacyjnej oraz z pewnego rodzaju konfrontacją uzyskanego ich zdaniem potencjału kwalifikacyjnego w czasie studiów.

W badanej próbie 95% absolwentów przed rozpoczęciem studiów pracowało zawodowo, w różnych dziedzinach gospodarki narodowej.

Tabela 3. Status na rynku pracy badanych absolwentów

Dziedzina gospodarki	przed studiami	po ukończeniu
Szeroko rozumiana produkcja, budownictwo	16,4	12,0
Handel, hotel, transport, łączność	26,9	25,0
Banki, pośrednictwo finansowe, ubezpieczenia	13,0	13,0
Administracja państwowa, samorządowa	24,0	25,0
Edukacja, ochrona zdrowia, opieka socjalna	19,7	21,6
Obsługa biznesu, w tym doradztwo	0	3,4

Źródło: ankieta.

Wyniki wykazują niewielkie zmiany w statusie społeczno-zawodowym badanej zbiorowości. Zmniejszył się sektor szeroko rozumianej produkcji na rzecz obsługi biznesu i doradztwa zawodowego oraz edukacji, ochrony zdrowia i opieki socjalnej. Można sądzić, że absolwenci umocnili swoje miejsce w zakładzie pracy, w którym byli zatrudnieni podczas studiów. Analizując przebieg aspiracji zawodowych badanej próby, dane wykazują, że po ukończeniu studiów 61,9% stwierdziło zmiany na stanowisku pracy, w tym 68,6% traktowało zmianę jako awans zawodowy, a 73% otrzymało awans finansowy. Wyniki wskazują na znaczne urealnienie oczekiwań zawodowych związanych z ukończeniem wyższych studiów, co można odnieść do uwagi I. Książkiewicza⁴, iż często aspiracje w znaczeniu pragnień – oczekiwań kojarzone są z przewidywanymi, w miarę realnymi wynikami aktywności życiowej. W tym przypadku aspiracje były wynikiem oceny zarówno własnych szans, jak i możliwości zdobycia oczekiwanego poziomu wiedzy.

Analizując zmiany w statusie społeczno-zawodowym absolwentów oparto się na zmianie w zajmowanych stanowiskach pracy przed i po ukończeniu studiów.

Tabela 4. Porównanie zajmowanych stanowisk pracy przed i po ukończeniu studiów

Stanowiska pracy	przed studiami	po ukończeniu
Wykonawcze (personel biurowy, szeregowi prac.)	40,3	24,7
Specjalista i inny pracownik samodzielny	42,3	46,5
Menedżer średniego szczebla (kierownik)	4,7	20,9
Najwyższa kadra zarządzająca (dyrektor, prezes)	3,7	7,9

Źródło: ankieta.

Dane wykazują wyraźne zmiany, jakie mają miejsce w zajmowanych stanowiskach pracy przed i po ukończeniu studiów. Pracujący przy stanowiskach „wykonawczej pracy” w 40% badanej próby w czasie studiów, po ich ukończeniu uzyskali pozycję „pracy samodzielnej i specjalisty” lub stanowisko menedżera średniego szczebla. W nieco mniejszym zakresie ze „stanowiska menedżera średniego szczebla” do „stanowiska najwyższej kadry zarządzającej”. W badanej próbie występuje nadal chęć zmiany stanowiska pracy.

Na pytanie: Czy chciałby zmienić stanowisko pracy?, aż 44,7% badanych stwierdziło „tak” z tym, że z tej grupy 44,8% chce pozostać w tym samym zakładzie pracy i widzi możliwości rozwoju zawodowego. Są to pracownicy, któ-

⁴ J. Książkiewicz, [w:] J. Gładys-Jakóbk (red.), SGH, Warszawa 2005, s. 65.

rzy po ukończeniu studiów pracują zgodnie z wybranym kierunkiem studiów. Można sądzić, że jest to grupa, która ma już swoje pewne miejsce, zgodne z wybranymi aspiracjami edukacyjno-zawodowymi. Z badań wynika, że wystąpiła znaczna grupa, (53%) badanych, która chce zmienić stanowisko pracy i chce je zmienić w innej firmie niż jest zatrudniona obecnie. Grupa 16% badanych chcących zmienić stanowisko pracy zdecydowałaby się na wyjazd do pracy za granicę. Są to absolwenci, którzy nie pracują zgodnie z ukończonym kierunkiem studiów, a chcą osiągnąć wyższy status zawodowy, niż mogą uzyskać w zatrudnionej obecnie firmie. Przyczyną zapowiadanej chęci zmiany stanowiska pracy i odejścia z firmy, w której obecnie są zatrudniani, może wynikać też z poczucia niewykorzystywanych w pełni kwalifikacji zawodowych, jakie posiadają – co wyraźnie podkreślane jest u badanych, albo wręcz nie posiadanie kwalifikacji niezbędnych na obecnym stanowisku pracy, niezgodnych z ukończonym kierunkiem studiów. W tym przypadku kwestią podstawową byłyby doszkalania odpowiednie do stanowiska pracy, związane z możliwościami inwestowania. Rozwój pracowników o wysokim potencjale zawodowym stanowi wartość intelektualną firmy, której szczególnie trzeba dać warunki dla ich możliwości dalszego rozwoju. Kluczową kwestią staje się dzisiaj zbudowanie takich systemów doskonalenia pracowników, które trafiłyby do różnych kategorii pracowników.

Mimo tak licznej grupy wykazującej chęć zmiany zakładu pracy, aż 80% ogółu badanych jest zadowolona z zajmowanego stanowiska pracy w obecnym zakładzie pracy. Znając stopień zadowolenia z zajmowanego stanowiska pracy, zapytano o czynniki, jakie miały wpływ na zadowolenie z pracy.

Czynniki te uszeregowano wg nasilenia występowania w badanej próbie:

- 55,7% – pewność zatrudnienia,
- 52,3% – odpowiednie zaszeregowanie,
- 50,0% – posiadane wykształcenie
- 48,8% – samodzielność w pracy,
- 48,2% – możliwość dalszego doszkalcenia,
- 41,5% – uznanie i dobra praca z kolegami,
- 35,6% – uznanie przełożonego,
- 19,5% – premie i nagrody uznaniowe,
- 16,1% – możliwość wywierania wpływu na firmę.

Najwyżej ocenionym czynnikiem zadowolenia w obecnych warunkach staje się pewność zatrudnienia, którą absolwenci wykazali najliczniej. Na podobnym poziomie znajduje się posiadane wykształcenie, które gwarantuje odpowiednie zaszeregowanie wynagrodzenia, istotny czynnik zadowolenia każdego pracownika. Można zatem przypuszczać, że zgodnie z hierarchią potrzeb Masłowa zaspokojenie podstawowych potrzeb, jakimi jest stałość zatrudnienia, odpo-

wiednie wynagrodzenie i posiadane wykształcenie, dadzą podstawę do realizacji bardziej złożonych potrzeb. Wyniki badań potwierdzają powyższą tezę, mianowicie: prawie połowa absolwentów jest zadowolona z samodzielności pracy i możliwości dalszego doksztalcenia. Absolwenci chcą czuć sens swojej pracy i możliwość wpływania na funkcjonowanie firmy, którego jeszcze nie osiągnęli, co wykazują badania, tylko 16% badanych jest zadowolona z możliwości wpływu na funkcjonowanie firmy.

Pod terminem „treść pracy” widzi się na ogół szereg różnorodnych czynności wykonywanych na stanowisku pracy, a wynikających z powierzonych pracownikowi zadań wraz ze służbowymi kontaktami wchodzącymi w zakres jego obowiązków. Obecnie wiele firm, badając czynniki motywujące do pracy, analizuje zagadnienia związane z treścią pracy twierdzi J. Kopec⁵, postulując stosowanie innowacyjnych form kształtowania treści pracy, takich jak: rotację stanowiska pracy, rozszerzanie zakresu zadań, wzbogacanie treści pracy i stosowanie samodzielnych zespołów.

Dla pogłębienia analizy aspiracji zawodowych absolwentów, jak również dla zorientowania się o treści pracy jaką powierzono badanym, zapytano: W jakim stopniu wykonywana praca charakteryzuje się wymienionymi w ankiecie właściwościami? Odpowiedzi przedstawiono wg nasilenia występowania wymienionych czynności badanej próby:

- 84,2% – wysoki poziom samodzielności w pracy,
- 80,3% – możliwość wykazania się inicjatywą,
- 76,3% – praca oparta na regulach i przepisach,
- 66,0% – możliwość rozwoju zawodowego,
- 65,5% – możliwość pełnego wykorzystania kwalifikacji,
- 59,6% – praca przynosząca wyzwania do ulepszeń,
- 56,1% – mam szanse na awans zawodowy,
- 55,0% – mam szanse bycia kreatywnym i oryginalnym,
- 54,0% – możliwość wykazania się przywództwem,
- 49,8% – w tej pracy widzę możliwość osiągnięcia kariery.

Jak wynika z powyższych danych, świadczących o aspiracjach zawodowych absolwentów, najwyżej cenioną wartością okazuje się samodzielność w pracy. Jak twierdzi T. Oleksyn⁶, rozwój wiedzy i technologii, komplikowanie się procesów pracy, wzrost wymagań klientów i presja czasu sprawiają, że powszechne usamodzielnianie pracowników stało się obiektywną koniecznością.

⁵ Kopec, *Warunki i stosunki pracy – innowacyjne formy kształtowania treści pracy*, [w:] Szalkowski, *Rozwój zawodowy pracowników*, Poltext, 2002, s. 124.

⁶ T. Oleksyn, *Zarządzanie kadrami*, wyd. 4 zmienione, C.H.Beck, Warszawa 2010, s. 61.

Równie wysoko cenioną wartością okazała się możliwość wykazywania się innowacjami (80%) badanych. Jak podaje E. Malicka⁷ w genezie procesu innowacyjnego: innowacjami stają się pomysły, które w wyniku celowych działań zostają wdrożone do praktyki gospodarczej, a efektem jest nowa wartość ekonomiczna w postaci zwiększenia sprzedaży lub zmniejszenia kosztów. Zarówno „samodzielność w pracy”, jak i „możliwość wykazywania się innowacyjnością” są cechami świadczącymi o dużej sile potencjału kwalifikacyjnego, jaką zdobyli absolwenci w czasie studiów.

Współcześni pracodawcy, co przedstawia już wiele badań, najczęściej oczekują samodzielności i kreatywności od pracowników, których chcą zatrudniać i w jeszcze większym stopniu od menedżerów zwłaszcza średniego szczebla, którzy muszą na ogół działać operatywnie i kreatywnie. Wyniki badań w tym zakresie potwierdzają tę opinię.

Podjmując próbę wskazania na te elementy potencjału kwalifikacyjnego, jako najbardziej przydatnych z punktu widzenia rozwoju zawodowego pracownika, trzeba podkreślić wykazanie przez absolwentów znaczenia pełnego wykorzystywania kwalifikacji zawodowych.

Absolwenci podkreślali możliwość rozwoju zawodowego w swoich zakładach pracy poprzez pełne wykorzystywanie kwalifikacji. Są to cechy charakteryzujące pracowników ceniących kreatywność, ukierunkowanych na śledzenie światowego postępu w danej dziedzinie, wprowadzaniu nowości, nowych koncepcji i nowych sposobów pracy. Absolwenci zdają sobie sprawę, że te cechy dają im podstawę na stwierdzenie trwałości i ciągłości zatrudnienia, którą wykazali w badaniu w dużym nasileniu jako zadowolenie z zajmowanego stanowiska pracy.

Badanie zadowolenia z zajmowanego stanowiska pracy stanowić może tylko ubocznie informację o realizacji aspiracji zawodowych absolwentów. W tym zakresie ważne byłoby określenie oczekiwań pracodawców wobec kwalifikacji zatrudnianych pracowników. Próba określenia kwalifikacji absolwentów wyższych uczelni jest oparta o Standard Kwalifikacji Zawodowych, który jest tworzony na podstawie zadań przypisanych do określonego zawodu i definiuje strukturę i poziom kwalifikacji zawodowych. To zadanie przekracza możliwości tego badania. W tym badaniu posłużono się informacją na temat: jaki potencjał zawodowy (nazwany w ankiecie kompetencjami) zdobyli absolwenci w czasie studiów i jaki ich zdaniem jest niezbędny na obecnym ich stanowisku pracy? Na pytanie: Jakie kompetencje rozwinięto w czasie studiów w WSM, a jakie są niezbędne na obecnym stanowisku?, uzyskano następujące odpowiedzi w % badanej próby:

⁷ E. Malicka, *Kompetencje menedżerów w kontekście przedsięwzięć innowacyjnych*, [w:] E. Maslyk-Musiał, *Zarządzanie kompetencjami w organizacji*, WSM, Warszawa 2005, s. 142.

Tabela 5. Porównanie kompetencji zdobytych w czasie studiów i niezbędnych na stanowisku pracy

Wyszczególnienie	Kompetencje zdobyte	Kompetencje niezbędne
Wiedza	73,9	76,7
Kreatywność innowacje	38,1	37,2
Zdolność do współpracy	35,8	33,5
Samodzielność	34,9	37,7
Przedsiębiorczość	32,1	13,5
Decyzyjność	31,6	25,1
Asertywność	30,7	16,7
Odpowiedzialność	29,8	52,6
Elastyczność	25,6	18,1
Inteligencja	23,7	21,9
Kultura zawodowa	22,8	22,8
Skuteczność i efektywność	20,9	31,6
Kultura osobista	12,6	23,7
Etyczne postępowanie	10,7	11,2
Profesjonalizm	10,2	54,9

Źródło: ankieta.

W niniejszym opracowaniu termin kompetencje został przyjęty za T. Rostkowskim⁸ zgodnie z propozycjami UE, w których przedstawia się kompetencje, jako: „wszelkie cechy pracowników, używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągania rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa”. Mimo, iż nie ujęto wszystkich cech pracowników, ale ujęte w porównanie z wykonywanym stanowiskiem pracy mogą wyrazić tendencje występujące w rozwoju zawodowym absolwentów.

Najważniejszą kompetencją, jaką zdobyli absolwenci i jaka jest im niezbędna na obecnym stanowisku pracy, jest „wiedza” występująca z jednakowo dużym nasileniem w obu przypadkach. Wiedza we współczesnym świecie jest traktowana jako najważniejsza kompetencja, jaką osiągnęli absolwenci i z tego faktu zdaje sobie sprawę 77% badanych. Wiedza związana z szeroko rozumianą wydajnością pracy może wg T. Oleksyna⁹ sprowadzać się do następujących kwestii:

- treści zadań do wykonania,
- zakresu odpowiedzialności i samodzielności,

⁸ T. Rostkowski, *Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa, s. 35.

⁹ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami – teoria i praktyka*, Of. Ek., Kraków 2006, s. 46.

- rozwoju zawodowego obecnie i w przyszłości,
- jakości pracy, która jest ważniejsza od jej ilości.

Podobnie z jednakowym nasileniem wystąpiła u absolwentów cecha zawodowa „kreatywność i innowacyjność”, jako cechy osiągnięte w czasie studiów i niezbędne na obecnych stanowiskach pracy. „Kreatywność i innowacyjność” wg P.F. Druckera¹⁰, mogą być postrzegane zarówno jako kompetencje osobiste, wiążące się ze szczególnymi uzdolnieniami, jak i zadania, które trzeba realizować. Znaczenie kreatywności i innowacyjności wg T. Oleksyna¹¹ rośnie i ma wymiar ekonomiczny zarówno dla pracownika, jak i dla organizacji. Ta cecha została osiągnięta przez około 40% badanych i w takim samym rozmiarze jest niezbędna na obecnych stanowiskach pracy.

W powyższymi cechami, występuje z jednakowym nasileniem u przeszło 30% badanych „zdolność do współpracy”, którą osiągnięto podczas studiów i która jest niezbędna na obecnym stanowisku pracy.

Dla jednej trzeciej badanych ważną cechą nabytą w czasie studiów i niezbędną na obecnym stanowisku pracy jest „samodzielność”. Jest to cecha szczególnie ceniona przez współczesnych menedżerów zwłaszcza jeszcze młodych wiekiem absolwentów, dająca im dużą satysfakcję z pracy.

Z podobnym nasileniem jednej trzeciej badanych, osiągnięta „decyzyjność”, która nie jest wykazana jako niezbędna na razie na obecnych stanowiskach pracy absolwentów, niemniej na pewno ważna w dalszym rozwoju zawodowym.

Do niewykorzystanych jeszcze w pracy na obecnych stanowiskach cech, które osiągnięto podczas studiów należy „przedsiębiorczość” występująca z jednakowym nasileniem u 30% badanych. Jest to cecha o wysokiej randze w gospodarce rynkowej, szczególnie w sektorze biznesowym. Absolwenci, którzy osiągnęli tą cechę mają w przyszłości szanse na założenie własnych firm, co zresztą deklaruje prawie 10% badanych przy zmianie obecnego stanowiska pracy.

Natomiast, niestety trzeba zaznaczyć występowanie takich cech, które nie zostały nabyte podczas studiów, a które są niezbędne na obecnym stanowisku pracy absolwenta. Jest to przede wszystkim cecha „odpowiedzialność”, która wg T. Oleksyna¹² jest pojmowana jako kompetencja osobista wiążąca się z dojrzałością psychiczną i wyobraźnią. W takim ujęciu i w związku z małym jeszcze doświadczeniem absolwentów pozytywną stroną jest fakt, że zdają sobie sprawę z tego, że taka cecha jest niezbędna na tym stanowisku pracy, które teraz obejmują. Ta cecha „odpowiedzialność” jest niezbędna na stanowisku pracy zdaniem u przeszło połowy badanych.

¹⁰ F.W. Drucker, *Innowacje i przedsiębiorczość*, PWE, Warszawa 1992, s. 157.

¹¹ T. Oleksyn, *op. cit.*

¹² T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami, op. cit.*, s. 58.

Również następną cechą „profesjonalizm” jest cechą, która jest zdaniem przeszło połowy absolwentów, niezbędna na ich stanowiskach pracy, a którą osiągnęło w ciągu studiów tylko 20% badanych. Ta cecha wiąże się z działaniem kompetentnym, skutecznym i efektywnym, oznaczającym zdolność do samodzielnego i wydajnego działania w szerszym zakresie. Często można powiedzieć, że nie jest profesjonalistą człowiek, który dopiero skończył studia, nie ma doświadczenia, brak mu pewności siebie i skutecznego działania. Ważnym faktem jest, że absolwenci potrafią ocenić, czy stanowisko na którym pracują wymaga profesjonalizmu i czy mają go za mało? Tę cechę nabywa się podczas dłuższej pracy. Od tych oczekiwań i od stosunku zwierzchników w dużej mierze zależy rozwój pracowników.

Do ważnych cech uzyskanych w czasie studiów należy „inteligencja” podkreślana w 23% badanych i tyle samo niezbędna na obecnym stanowisku pracy. Wysokie wymagania (dotyczące inteligencji) kandydatów na stanowiska menedżerskie, twierdzi A. Sajkiewicz¹³, odgrywają coraz większą rolę w obszarze zarządzania personelem. Z punktu widzenia przygotowania studenta do ról menedżerskich ważną staje się umiejętne uzupełnianie kompetencji, które są integralnie związane z inteligencją człowieka. Inteligencja, jak twierdzą badacze, jest cechą wrodzoną, uwarunkowaną genetycznie, ale również rozwijaną w wyniku działań środowiskowych, pełnionych funkcji i stylu życia oraz kultury osobistej, którą nabyło w czasie studiów 12% badanych, a w 23% jest niezbędna na obecnym stanowisku pracy. Z kulturą osobistą wiąże się kultura pracy, tu nazwana kulturą zawodową, a która ma niebagatelny wpływ na rozwój innych szczegółowych kompetencji. Na kulturę zawodową wg T. Oleksyna¹⁴, składają się m.in. takie kompetencje jak: znajomość i zrozumienie sensu pracy, cech i przeznaczenia produktów pracy, znajomość procesu pracy, jakość współpracy we wszystkich wymiarach, estetyka stanowiska pracy w trakcie wykonywania zadań i po jej zakończeniu, racjonalność i gospodarność w dysponowaniu powierzonymi środkami.

W tym aspekcie ogólne stwierdzenia występującej tendencji do samodzielnego kierowania stanowiskiem pracy, występuje w badaniach z dużym nasileniem i samodzielne kierowanie własnym rozwojem zawodowym będzie przydatne w rozwoju kultury każdej organizacji.

Ponieważ kompetencje mają charakter użyteczny i wiążą się z jednej strony z biegłością w rozwiązywaniu problemów, co umożliwia rozwój zawodowy, to z drugiej strony wymagają ciągłego doskonalenia i rozwijania.

Tu absolwenci muszą zdawać sobie sprawę z pewnego rodzaju niedouczenia, którego nie umieli pozbyć się w czasie studiów, a które mogą hamować

¹³ A. Sajkiewicz, *Kompetencje menedżerów w organizacji uczącej się*, Difin, 2008, s. 8.

¹⁴ T. Oleksyn, *op. cit.*, s. 63.

dalszy ich rozwój. Na pytanie: Czy na obecnym stanowisku odczuwają brak wiedzy lub umiejętności? – uzyskano następujące odpowiedzi:

– niedoskonały język obcy badanych	–	40,9%
– brak umiejętności korzystania z systemów informatycznych	–	31,6%
– brak umiejętności korzystania z doradztwa	–	20,5%
– brak możliwości doksztalcenia	–	36,3%

Ukończenie wyższej szkoły stanowi tylko przyczynek do ogólnego rozwoju kompetencji, które mogą być wykorzystane w różnych dziedzinach, a pracujący podczas studiów absolwenci mają dodatkową szansę nie tylko utrzymania ciągłości swojej pozycji w zakładach pracy, ale i na rynku pracy, jako już przebytej drogi do kariery zawodowej.

Zdając sobie sprawę z braku niektórych umiejętności, badania wskazują na szereg rodzajów kształcenia, które odbyli badani po ukończeniu studiów:

– studia podyplomowe	–	10,7%	badanych
– studia doktoranckie	–	2,8%	
– kursy specjalistyczne	–	35,4%	
– nauka języka obcego	–	42,3%	
– inne wewnętrzne szkolenia	–	62,8%	
– inne zewnętrzne szkolenia	–	57,2%	

W ostatnich latach obserwuje się wzrastającą rangę szkolenia i doksztalcenia personelu, traktowane jako rozwój dla firmy. Przedsiębiorstwo XXI wieku już wie, jak wydobyć ze swoich pracowników ten potencjał możliwości i energii, właśnie przy pomocy różnorodnych metod wspomagania rozwoju pracowników, co staje się korzystne zarówno dla pracownika, jak i dla organizacji. Panuje ogólne przekonanie, że każde szkolenie, niejako z definicji, jest korzystne dla uczącego się. Przez kształcenie i rozwój na ogół rozumie się proces uzupełniania wiedzy niezbędnej do prawidłowego wykonywania zadań, które dotyczą aktualnego stanowiska pracy oraz stwarzają możliwości dodatkowego rozwoju wiedzy, umiejętności i kompetencji pod kątem awansu, przesunięcia lub zmiany organizacyjnej. Dzięki ciągłemu doksztalceniu, daje się pracownikowi pozytywne odczucia integracji z przedsiębiorstwem, pracownik czuje się potrzebny, spełniony i zmotywowany, co przekłada się na funkcjonowanie całej organizacji.

Z badań wynika, że przeszło połowa badanych brała udział zarówno w wewnętrznych, jak i zewnętrznych szkoleniach prowadzonych przez zakład pracy. Prawie połowa badanych doksztalca język obcy. W tym zakresie można mieć zadowolenie z podnoszenia rozwoju zawodowego badanych absolwentów. Niemniej jednak, oceniając stan i rozwój doskonalenia zawodowego pracowników, można znaleźć wiele czynników niesprzyjających podnoszeniu poziomu wiedzy i umiejętności. Podstawowym czynnikiem jest brak czasu i odpowied-

niej informacji zawodowej oraz programów kształcenia dostosowanych do potrzeb poszczególnych pracowników. Z badań wynika, że podstawowymi motywami decydującymi o dalszym kształceniu jest:

- | | | |
|---------------------------------------|---------|----------|
| – chęć rozwoju zawodowego | – 62,3% | badanych |
| – zainteresowanie tematyką | – 52,1% | |
| – wymagania kwalifikacyjne pracy | – 38,6% | |
| – chęć poprawy statusu finansowego | – 34,4% | |
| – chęć poprawy statusu społecznego | – 28,0% | |
| – możliwość finansowania przez zakład | – 16,3% | |
| – wymagania do zmiany stanowiska | – 20,5% | |

Dane wskazują, że przeszło połowa badanych, w doskonaleniu zawodowym widzi swoją perspektywę rozwoju zawodowego, bo zarówno wymagania kwalifikacyjne pracy, jak i wymagania do zmiany stanowiska pracy, w znacznej formie finansowane przez zakład pracy dają podstawę widzieć pełnowartościowych pracowników, którym studia w WSM dały podstawę do rozwoju zawodowego. W czasach stale zwiększającej się konkurencji rynkowej każda organizacja, która chce zapewnić sobie dynamiczny rozwój, musi dbać o doskonalenie swoich pracowników, zwłaszcza takich, którzy mają takie ambicje.

Niniejsze badanie tylko ubocznie zajmuje się śledzeniem dróg wiodących do kariery zawodowej, przyjmując definicję kariery rozumianej za A. Miś¹⁵, jako sekwencję kształtującą wewnętrzne procesy jednostki, takie jak: dążenia edukacyjne, aspiracje zawodowe, satysfakcje i zadowolenia z pracy, a więc kariera jako sekwencja zawodów i stanowisk, wartości i ról, które jednostka chce odgrywać w życiu zawodowym.

Na pytanie: Czy jest zainteresowany karierą zawodową 94,4% badanych odpowiedziało „tak”.

Potocznie karierę zawodową traktuje się jako awans zawodowy, chociaż awans powinien (być może) traktowany być jako przemieszczenie pracownika w górę struktury organizacyjnej lub innej hierarchii, postrzeganej jako istotnej z punktu widzenia interesów organizacji i pracownika. Czy można uznawać każdą zmianę stanowiska pracy jako karierę zawodową? A. Pocztowski¹⁶ różni: karierę o wymiarze obiektywnym i karierę o wymiarze subiektywnym. Wymiar obiektywny oznacza, iż karierę można opisać za pomocą takich cech, jak: liczba i rodzaje stanowisk pracy, pełnionych funkcji, możliwości partycypowania w pracach różnych gremiów, częstotliwości przemieszczania się w jednym zakładzie pracy. Natomiast wymiar subiektywny jest związany z rozwojem i życiem osobistym danej jednostki, jej aspiracjami i systemem uznawanych wartości. Z tego powodu nie wszystkie przemieszczenia w stanowiskach pracy

¹⁵ A. Miś, *Koncepcje rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Of. Ek., Kraków 2007, s. 218.

¹⁶ A. Pocztowski, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003, s. 45.

mogą być traktowane, jako uznanie ich dotychczasowej pracy lub jako realizację zaplanowanej kariery zawodowej. W przedstawionym badaniu podano do wyboru 10 różnych typów karier zaproponowanych przez J. Wasilewskiego¹⁷, który przyjmuje w swoich rozważaniach sposób pokonywania szczebli w czasie realizowania kariery, jako kluczowy wyróżnik, traktując ten typ kariery jako karierę ciągłą. W praktyce oznacza to stopniowe przechodzenie od stanowisk wykonawczych i samodzielnych, do stanowisk menedżerskich. Wyróżnia też autor drugą grupę ludzi, którzy awansują od razu o kilka miejsc w hierarchii organizacyjnej, traktując ten typ kariery jako karierę skokową. Wyróżnia też kilka podtypów wyłonionych ze względu na rodzaj aktywności zawodowej, posiadane umiejętności i kwalifikacje zawodowe:

- karierę techniczną, realizowaną przez osoby zatrudnione w branży produkcyjnej,
- karierę administracyjną, związaną z pracami typowo urzędniczymi oraz kombinację tych dwóch typów,
- karierę administracyjno-techniczną.

Klasyfikując kariery skokowe autor wyróżnia podtypy następująco:

- kariera eksperta – wyznacznikiem awansu jest specjalistyczna wiedza w danym zakresie, która stanowi podstawę do powołania pracownika na stanowiska kierownicze,
- kariera menedżerska – wyznacznikiem są prace kierownicze w różnych dziedzinach zawodowych,
- kariera polityczna – dotyczy menedżerów, którzy pracują jednocześnie w obszarze spraw polityczno-społecznych.

Kariery zaproponowane przez autora są traktowane w kategoriach sukcesu poszczególnego pracownika. Subiektywne ich osiągnięcia wiążą się z poziomem aspiracji i oczekiwań danych jednostek; to co dla jednego jest karierą, dla innego może być niewielkim wyróżnieniem.

Na pytanie: Jaki typ kariery preferuje, a jaki chciałby realizować w przyszłości?, otrzymane wyniki przedstawia tabela 6.

Dane wykazują wyraźne zmiany w preferowaniu karier zawodowych i swoich zamierzeniach w zdobywaniu ich w przyszłości. W obu przypadkach najczęściej wymienioną karierą była kariera eksperta, którą utożsamiano z zajmowaniem stanowisk doradczo-kierowniczych w organizacji. Drugą preferowaną pozycję kariery, zajmuje w badanej próbie kariera administracyjna, która w zamierzeniach realizacji kariery na przyszłość znacznie się zmniejszyła, co można przyjąć jako przejście (przemieszczenie lub awans) do innych typów karier, które zwiększyły liczebność (samodzielne kierowanie firmą, pozazawodowa

¹⁷ A. Wasilewski, *Kariery społeczno-zawodowe*, [w:] *Wyzwania dla ZZZ w sytuacji przemian na rynku pracy*, pod red. A. Stankiewicz-Mróż, J. Lenziona, Wyd. Media Press, Łódź, s. 270.

działalność itp.). Badani preferują typ kariery skokowej, kierowniczej i menedżerskiej. Znacznie powiększył się typ kariery menedżera i samodzielnego właściciela firmy, co można traktować jako wyznacznik awansu zawodowego, pochodną wykształcenia i zajmowanych stanowisk pracy, zarówno podczas studiów, jak i obecnie. Z teoretycznego punktu widzenia absolwenci w większości preferują kariery skokowe czyli kierownicze, niż mniej dynamiczne kariery ciągłe czyli biurowe.

Tabela 6. Porównanie karier preferowanych i chcących realizować

Typ kariery	preferowany	zamierzony
Administracyjna	24,6	16,3
Administracyjno-techniczna	6,4	6,9
Techniczna	4,5	7,9
Eksperta	33,5	20,3
Kierownicza	22,2	18,7
Menedżerska	17,2	33,0
Samodzielny właśc. firmy	6,4	24,0
Pozazawodowa, społeczna	2,5	3,9
Polityczna	0,5	1,5

Problematyka rozwoju kariery zawodowej jest ważna zarówno w wymiarze indywidualnego pracownika, jak również w wymiarze organizacyjnym, rozpatrywanym z punktu widzenia przedsiębiorstwa, w którym pracownicy realizują swoje preferencje zawodowe. Wyzwaniem dla pracodawców będzie dokładne precyzyjne określenie preferencji tych pracowników, którzy w zakresie wyboru kariery zawodowej preferują kierownicze i menedżerskie stanowiska pracy i jednocześnie godzenie celów, potrzeb i możliwości przedsiębiorstwa z planami zawodowymi i aspiracjami pracowników.

Przedstawione kariery ankietowanych absolwentów mają charakter progresywny, co wiąże się z ich dużym potencjałem wiedzy, energii, ambicji i wysoką oceną pracodawców, ponadto zamierzenia odnośnie chęci dalszego rozwoju w ramach tej samej organizacji wskazują na istotny kapitał intelektualny przedsiębiorstwa, na którym opierać się mogą dalsze procesy rozwojowe firm, w których absolwenci pracują.

Na pytanie: Jakie uwarunkowania mają wpływ na przebieg kariery zawodowej?, otrzymano dane przedstawiające wybrane czynniki, podane w ankiecie w następującej ocenie: najmniej ważny, ważny, najważniejszy.

Tabela 7. Czynniki mające wpływ na przebieg kariery zawodowej w %

Czynniki kariery	najmniej ważny	ważny	najważniejszy
Szczęście	55,6	39,4	14,0
Znajomości	33,3	37,5	29,2
Tupet	66,7	23,3	10,0
Umiejętności interpersonalne	20,0	54,0	26,0
Wiedza	2,0	29,7	68,3
Prestiż uczelni	35,2	51,8	13,0
Motywacja	7,0	57,4	35,6
Umiejętności zawodowe	4,2	27,4	68,4

Wyniki badań wyraźnie wskazują na wiedzę i umiejętności zawodowe mające najważniejszy wpływ na przebieg kariery zawodowej pracownika. Są to czynniki, które osiągnęły najwyższe notowania. Jako ważne czynniki mające wpływ na przebieg kariery zawodowej absolwenci podali w przeszło połowie badanych – prestiż uczelni, umiejętności interpersonalne i motywację pracownika.

Najmniej ważnymi czynnikami mającymi wpływ na przebieg kariery zawodowej widzą absolwenci w posiadaniu tupetu 66,7% i szczęście w przeszło połowie badanych. Jakkolwiek podane absolwentom do wyboru czynniki mające wpływ na przebieg kariery zawodowej nie wyczerpują wszystkich uwarunkowań i możliwości osiągnięcia kariery, to dane wyraźnie wskazują na te najważniejsze.

Podsumowując, trzeba stwierdzić, że rozwój kariery zawodowej leży przede wszystkim w interesie pracownika, który dążąc do samodzielności w wykonywaniu swoich obowiązków, kreuje zadania na skutek wzrastających różnorodności na rynku pracy i w tym widzi swój rozwój zawodowy. Wyniki badań potwierdzają dążenia do samorealizacji i osiągnięcia satysfakcji zawodowej poprzez poszukiwanie atrakcyjnych stanowisk pracy dla siebie. Przeszło połowa badanych widzi dla siebie kariery kierownicze, menedżerskie lub samodzielne kierowanie firmą. Organizacja wg A. Miś¹⁸ staje się miejscem, w którym kariera pracowników, zależy od szansy wykazania się własnymi kwalifikacjami, a sama schodzi do roli konsultanta do spraw kariery i otwiera możliwości związane z gromadzeniem wiedzy przez pracowników. Natomiast R.E. Miles twierdzi, że w przyszłości może nastąpić odwrócenie ról takie, że to nie organizacja będzie wykorzystywać swoich pracowników, ale zatrudnieni będą wykorzystywać organizację do realizacji własnych projektów i celów zawodowych. W tym może pomagać im tylko wiedza.

¹⁸ *Ibidem.*

**ASPIRATIONS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SPECIALIZATION
MSC GRADUATES AT WARSAW MANAGEMENT ACADEMY**

Abstract

Article presents motives for studying specialty "Human Resource Management" at Warsaw Management Academy by employees working in different companies. We compared the knowledge and skills acquired during studies with the required knowledge and skills needed in the present work place. Educational aspirations of graduates develop career aspirations through the use of knowledge acquired at Academy and at the same time applied it professional practice. Career aspirations are driven to feel the need for further professional development. Article presents also the changes in the career preference. Carrer advancement from the position of a specialist, through the manager, to the business owner, as a derivative of their knowledge and their positions, both during the study and after graduation.

Key words: *educational aspirations, career aspirations, professional development, career.*