

Kompetencje studentów o różnych motywach studiowania w kontekście kształtowania kariery zawodowej

MAGDALENA ANDRAŁOJC

Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, jak studenci o różnych motywach studiowania oceniają poziom dopasowania swoich kompetencji do potrzeb rynku pracy. Dyskusję osadzono w tematyce kształtowania kariery zawodowej i dokonywanych przez młode osoby wyborów na rynku pracy. Zrozumienie dokonywanych przez studentów wyborów jest szczególnie ważne w sytuacji pogłębiających się różnic w traktowaniu pracy przez osoby młode (pokolenie Y) oraz doświadczone (pokolenie X). Do przeprowadzenia analizy wykorzystano dane zebrane w ramach projektu „Kadry dla Gospodarki” w roku akademickim 2011/2012. Projekt realizowany jest na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu od 2010 roku.

Słowa kluczowe: motywy studiowania, kompetencje studentów, luka kompetencyjna, rozwój kariery, „Kadry dla Gospodarki”.

Wprowadzenie

Rozwój zawodowy jest procesem długotrwałym, rozpoczynającym się już w dzieciństwie i trwającym do wieku dojrzałego. Ważnym etapem tego rozwoju jest wybór szkoły i kierunku studiów. Wybór ten zależy od wielu czynników, m.in. od tego, jakie przyszły absolwent ma wyobrażenia o pracy, jakie przypisuje jej znaczenie oraz jakie są jego motywy rozwoju, w tym motywy studiowania. Mówiąc o wyborach, przyjmuje się założenie, że człowiek świadomie planuje swoją karierę. Takie założenie przyjęto w wielu teoriach rozwoju kariery zawodowej, rozwijanych na gruncie psychologii społecznej (Wai-Ling Packard i in., 2012, za: Savickas, 2005), ekonomii (teoria kapitału ludzkiego) czy socjologii

(teoria kapitału społecznego). Należy jednak zaznaczyć, że w psychologii istnieją poglądy, które podają pod wątpliwość możliwość i zasadność planowania kariery zawodowej (np. teoria nieplanowanych zdarzeń – *the happenstance theory*, zob. Krumboltz, 2009). W niniejszym artykule nie zostanie rozstrzygnięte to, czy proces kształtowania kariery zawodowej jest świadomy, czy nie. Teorie rozwoju kariery zawodowej stanowią jedynie tło rozważań dotyczących tego, jak studenci oceniają swoje kompetencje.

Celem niniejszego artykułu jest analiza kompetencji studentów o różnych motywach studiowania. Aby osiągnąć ten cel, podjęto próbę odpowiedzi na poniższe pytania:

1. Jak studenci o różnych motywach studiowania oceniają swój poziom kompetencji?
2. Jakie kompetencje zdaniem studentów o różnych motywach studiowania są pożądane na rynku pracy?
3. Jaka jest luka kompetencyjna (różnica między kompetencjami posiadanymi a pożądanymi na rynku pracy) zdaniem studentów o różnych motywach studiowania?

Odpowiedzi na powyższe pytania pozwolą lepiej zrozumieć zachowania absolwentów na rynku pracy oraz dokonywane przez nich wybory zawodowe. Zrozumienie to jest szczególnie ważne w sytuacji pogłębiających się różnic w traktowaniu pracy przez osoby młode (pokolenie Y) oraz doświadczone (pokolenie X). Pokolenie wkraczające na rynek pracy jest mniej lojalne i bardziej mobilne. Badania Instytutu Gallupa, przeprowadzone w 2004 roku, pokazują, że aż 62% zatrudnionych młodych osób wciąż rozgląda się za nową, lepszą pracą. W przypadku otrzymania lepszej oferty zadeklarowali oni gotowość natychmiastowej zmiany pracy (Chester, 2006, s. 105). Podejmowane przez młodych ludzi decyzje o zmianie pracy czy wyjeździe za granicę (wolontariat międzynarodowy, migracje zarobkowe, podróże) rodzą zdziwienie i niezrozumienie wśród menedżerów, którzy swoją karierę zawodową budowali na lojalności wobec pracodawcy i którzy niejednokrotnie rozpoczynali karierę od stanowisk najniższych.

Ciekawym aspektem, nadającym ton prowadzonym rozważaniom, obok lojalności i mobilności młodych ludzi, są oczekiwania płacowe studentów i absolwentów. Oczekiwania te mogą być determinowane poziomem oceny swoich kompetencji. Im niższa subiektywnie postrzegana luka kompetencyjna, tym wyższe mogą być oczekiwania płacowe oraz tym większa może być skłonność do zmiany pracodawcy. Warto zatem zastanowić się, jaki jest poziom tej luki wśród studentów o różnych motywach studiowania oraz jacy studenci (o jakiej motywacji) uznają, że ich poziom kompetencji odpowiada oczekiwaniom rynku pracy, a tym samym, jacy studenci czują się na rynku pewnie.

Motywy pracy i motywy studiowania

Wskazując na motywy pracy, w literaturze przedmiotu wyróżnia się czynniki ekonomiczne, zadaniowe i relacji społecznych. Czynniki ekonomiczne, głównie wynagrodzenie, wynikają z przyjętego w ekonomii modelu postrzegania pracy jako wysiłku. Był on rozwijany przez J. Bethmana, A. Smitha, D. Ricarda, J.S. Milla, W.S. Jevonsa, L. Warlasa. U jego założeń tkwi przekonanie, że praca jest wysiłkiem, wykonywanym w celu zapewnienia dóbr konsumpcyjnych i przyszłych korzyści materialnych (Nowak, 2011, s. 10).

Aspekt zadaniowy, rozumiany jako stopień realizacji siebie (swoich umiejętności, pasji, talentów), został zaczerpnięty z ascetycznego modelu pracy rozumianej jako praktykowanie umiejętności. Znalazł on odzwierciedlenie w poglądach głoszonych przez M. Webera (powołanie do wykonywania zawodu), A. Marshalla (praca jako wartość sama w sobie) i chrześcijańskiej myśli społecznej. Nawiązanie do tego modelu widać również w teorii kapitału ludzkiego Beckera, która zakłada, że rozwijanie umiejętności ma na celu podniesienie wydajności, a przez to wzrost korzyści pieniężnych w przyszłości (Nowak, 2011, s. 10). Aspekt ten podkreślany jest również przez psychologów społecznych i przejawia się w wielu teoriach rozwoju kariery zawodowej, np. w teorii cech i czynników, sformułowanej przez Franka Parsona i rozwiniętej przez Hollanda (Sheu i in., 2010), w teorii psychodynamicznej Anny Roe (1990), w teorii rozwoju osobistego, której autorem był Donald Super (1980). Na marginesie warto zaznaczyć, że w literaturze dotyczącej rozwoju kariery zawodowej zauważa się zjawisko konwergencji różnych teorii (Chen, 2003).

Aspekt relacji społecznych zwraca uwagę na ich ilość i jakość. Podstaw jego wyróżnienia można upatrywać w teorii kapitału społecznego. Trzy grupy motywów podejmowania pracy: ekonomiczne, zadaniowe i relacji społecznych wskazywane są również przez psychologów w teoriach motywacji (teoria hierarchii potrzeb Masłowa, teoria ERG Alderfera, dwuczynnikowa teoria motywacji Herzberga, teoria wzmocnień Skinnera, teoria sprawiedliwości Adamsa, teoria oczekiwań Vrooma) i wykorzystywane są w procesie zarządzania zasobami ludzkimi. Ponadto psychologowie (Wrzesniewski i in., 1997) wskazują na trzy (subiektywnie nadawane) znaczenia pracy zawodowej: praca jako zawód (traktowana instrumentalnie, co nawiązuje do motywacji ekonomicznej), praca jako rozwój kariery (motywacja zadaniowa) oraz praca jako powołanie (aspekt społeczny).

Studenci, decydując się na studia, mogą kierować się trzema celami: akademickimi, zawodowymi (związanymi z powołaniem), osobistymi i towarzyskimi (więcej zob. Sławecki, Wach-Kąkolewicz, 2012). Cele te odzwierciedlają omówione

wcześniej motywów podejmowania pracy (zadaniowe, ekonomiczne i społeczne). Motywy zadaniowe przejawiają się w chęci zdobywania i pogłębiania wiedzy specjalistycznej (cele akademickie) lub w chęci rozwoju intelektualnego (cele osobiste). Motywy ekonomiczne odzwierciedlone są w zawodowych celach studiowania, tj. w traktowaniu studiów jako dobrego przygotowania do przyszłej pracy. Dla osób studiujących w celach towarzyskich ważna jest motywacja społeczna. Z rozważań tych można wysnuć wniosek, że studenci o różnych celach studiowania będą mieli różne motywacje podejmowania pracy (tabela 1). W dalszej części artykułu, w której dokonano analizy kompetencji studentów, przyjęto motywacje studiowania ujęte w tabeli 1, oznaczone literami A, B, C, D, E, F, G, H.

Tabela 1. Klasyfikacja motywów studiowania

Charakter motywacji	Cele studiowania	Charakter motywu	
		wewnętrzny	zewnętrzny
Zadaniowy	Akademickie	A. Pasjonują mnie zagadnienia związane z gospodarką i chcę zajmować się tą problematyką.	B. Studiowanie przedmiotów, w których zawsze uzyskiwałem/uzyskiwałam dobre wyniki, uważam za naturalne.
Ekonomiczny	Zawodowe (związane z powołaniem)	C. Studiuję na tym kierunku, gdyż jest on związany z pracą, którą zamierzam podjąć.	D. Jeżeli uda mi się skończyć te studia, to nie będę miał żadnych kłopotów ze zdobyciem pracy, którą chcę podjąć. Absolwenci UEP zajmują świetne stanowiska, a pracodawcy na szczęście nie przejmują się ocenami. Ważny jest dyplom uczelni.
Zadaniowy	Osobiste	E. Chcę poszerzyć horyzonty i zyskać lepszą perspektywę oceny wydarzeń krajowych i zagranicznych – rozwinąć się intelektualnie.	F. Chcę sprawdzić własne możliwości. Inni wcześniej nie poznali się na mnie. Jeśli uda mi się uzyskać dyplom, to będę mógł pokazać innym, na co mnie stać.
Społeczny	Towarzyskie	G. Interesuje mnie życie towarzyskie. Jeśli ktoś chce przyjemnie spędzić czas, to powinien koniecznie podjąć studia.	H. Mam nadzieję nawiązać znajomości przydatne w późniejszym życiu, także zawodowym.

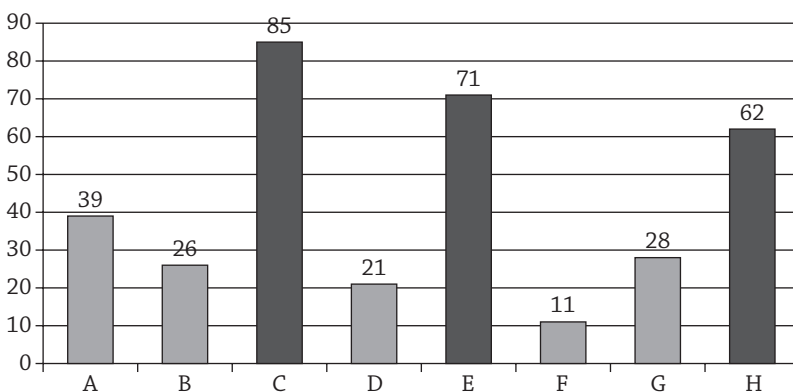
Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Sławecki, Wach-Kąkolewicz, 2012).

Analiza kompetencji studentów o różnych motywach studiowania

Dane, na podstawie których dokonano analizy, pochodzą z badania „Dopasowanie umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców”, realizowanego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu w ramach projektu „Kadry dla Gospodarki” (KdG). Celem ogólnym projektu KdG jest zwiększenie atrakcyjności absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu na rynku pracy poprzez realizację programu rozwojowego w okresie od września 2010 roku do września 2015 roku. Założenia metodologiczne oraz ogólne wyniki prowadzonych badań omówione są szczegółowo w raportach (Andrałojc i in., 2011a; Andrałojc i in., 2011b; Andrałojc i in., 2012).

W omawianym badaniu wzięło udział 109 studentów, którzy w roku akademickim 2011/2012 uczestniczyli w projekcie „Kadry dla Gospodarki”. Wśród osób, które wzięły udział w badaniu, znalazło się 71 kobiet (65%) i 38 mężczyzn (35%). Niemal połowa uczestników to osoby w wieku 23 lat. Ponadto w badanej zbiorowości znalazło się 18 osób młodszych (w wieku 22, 21 lat) i 37 starszych (w wieku 24, 25, 26 lat). 74% badanych stanowią studenci studiów II stopnia (Andrałojc i in., 2012, s. 13). Na wykresie 1 wskazano motywacje studiowania deklarowane przez studentów.

Wykres 1. Motywy podejmowania studiów przez studentów UEP biorących udział w stażach zawodowych – badanie w ramach programu „Kadry dla Gospodarki” (N=109) (w %)



Oznaczenia motywów jak w tabeli 1.

Źródło: (Andrałojc i in., 2012, s. 18; Sławecki, Wach-Kąkolewicz, 2012, s. 156).

Do najczęściej wskazywanych motywów studiowania (zaznaczonych na wykresie) należą:

- motywy zawodowe o charakterze wewnętrznym („Studiuję na tym kierunku, gdyż jest on związany z pracą, którą zamierzam podjąć”) – 85% studentów;
- motywy osobiste o charakterze wewnętrznym („Chcę poszerzyć horyzonty i zyskać lepszą perspektywę oceny wydarzeń krajowych i zagranicznych – rozwinąć się intelektualnie”) – 71% respondentów;
- motywy towarzyskie o charakterze zewnętrznym („Mam nadzieję nawiązać znajomości przydatne w późniejszym życiu, także zawodowym”) – 62% badanych.

Najmniejsze uznanie zdobył motyw wyrażający chęć udowodnienia innym własnej wartości (więcej zob. Andrałojc i in., 2012; Sławecki, Wach-Kąkolewicz, 2012). W dalszej części artykułu analizowano następujące kompetencje i grupy kompetencji:

- zdobywanie i stosowanie wiedzy,
- wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu,
- umiejętność pracy własnej,
- umiejętność uczenia się,
- obsługa podstawowych programów komputerowych,
- obsługa specjalistycznych programów komputerowych,
- znajomość w stopniu komunikatywnym jednego języka obcego,
- znajomość w stopniu komunikatywnym dwóch języków obcych,
- umiejętność argumentacji i obrony swoich poglądów,
- umiejętności interpersonalne,
- zachowania etyczne.

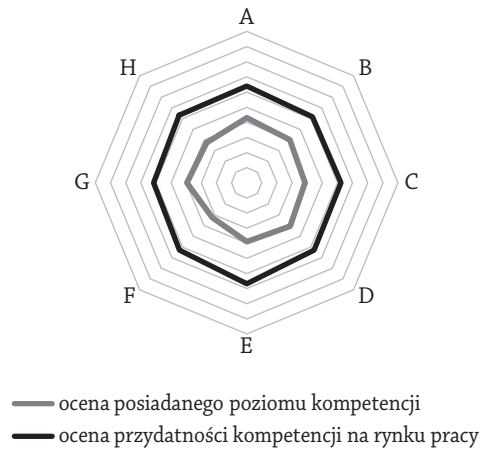
Kompetencje posiadane oraz przydatność kompetencji na rynku pracy oceniana była w skali od 1 do 5. Na wykresach 2–13 przedstawiono wyniki badań dla ośmiu grup studentów o różnych motywach studiowania. W celu lepszego ukazania różnic między poziomem posiadanym i pożądanym na wykresach, na osi prezentującej oceny kompetencji, minimum ustawiono na poziomie 3.

Z prezentowanych danych wynika, że studenci wysoko ocenili poziom posiadanych przez siebie kompetencji. Szczególnie wysoko oceniono zdobywanie i stosowanie wiedzy, wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu (wykres 2), umiejętność uczenia się (wykres 5), obsługę podstawowych programów komputerowych (wykres 6), znajomość w stopniu komunikatywnym jednego języka obcego (wykres 8) oraz zachowania etyczne (wykres 13). Nisko natomiast oceniono obsługę specjalistycznych programów komputerowych (wykres 7) oraz znajomość w stopniu komunikatywnym dwóch języków obcych (wykres 9).

Wykres 2. Zdobywanie i stosowanie wiedzy – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



Wykres 3. Wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



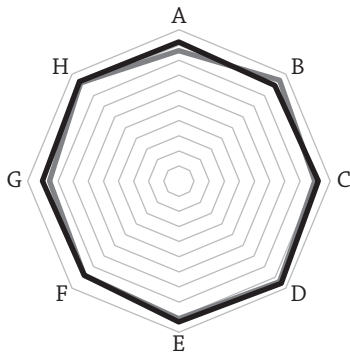
Wykres 4. Umiejętność pracy własnej – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



Wykres 5. Umiejętność uczenia się – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania

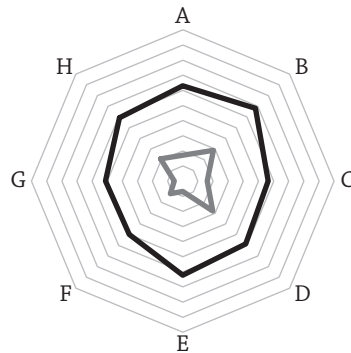


Wykres 6. Obsługa podstawowych programów komputerowych – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



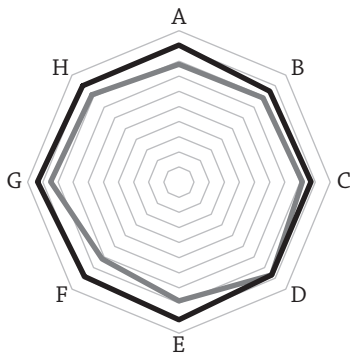
— ocena posiadanego poziomu kompetencji
 — ocena przydatności kompetencji na rynku pracy

Wykres 7. Obsługa specjalistycznych programów komputerowych – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



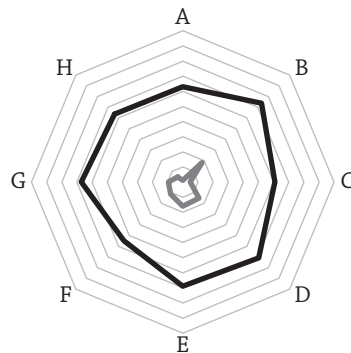
— ocena posiadanego poziomu kompetencji
 — ocena przydatności kompetencji na rynku pracy

Wykres 8. Znajomość w stopniu komunikatywnym jednego języka obcego – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



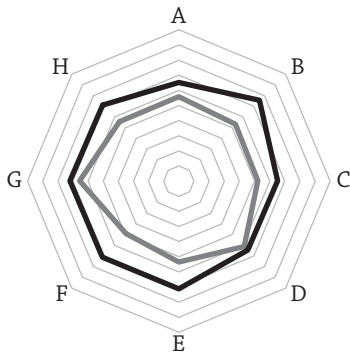
— ocena posiadanego poziomu kompetencji
 — ocena przydatności kompetencji na rynku pracy

Wykres 9. Znajomość w stopniu komunikatywnym dwóch języków obcych – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



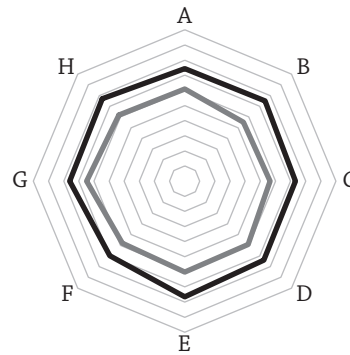
— ocena posiadanego poziomu kompetencji
 — ocena przydatności kompetencji na rynku pracy

Wykres 10. Umiejętność argumentacji i obrony swoich poglądów – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



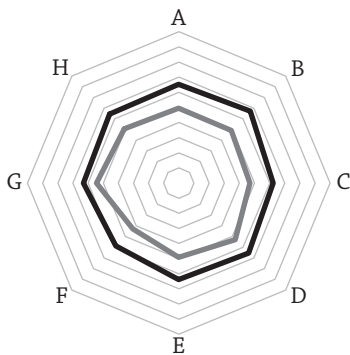
— ocena posiadanego poziomu kompetencji
 — ocena przydatności kompetencji na rynku pracy

Wykres 11. Umiejętności interpersonalne – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



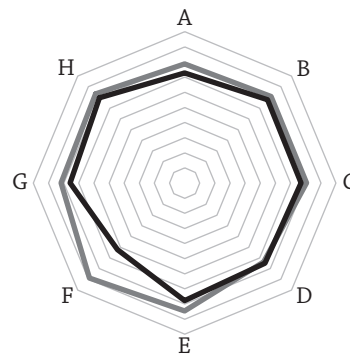
— ocena posiadanego poziomu kompetencji
 — ocena przydatności kompetencji na rynku pracy

Wykres 12. Umiejętność pracy w zespole – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



— ocena posiadanego poziomu kompetencji
 — ocena przydatności kompetencji na rynku pracy

Wykres 13. Zachowania etyczne – ocena poziomu posiadanego i pożądanego przez studentów o różnych motywach studiowania



— ocena posiadanego poziomu kompetencji
 — ocena przydatności kompetencji na rynku pracy

Wszystkie kompetencje okazały się, zdaniem studentów, ważne na rynku pracy (co prawda, średnia ocena przydatności różniła się, jednak w żadnym przypadku nie spadła poniżej poziomu czwartego).

Przydatność umiejętności dotyczących zdobywania i stosowania wiedzy była wysoko oceniona przez wszystkie grupy studentów (wykres 2). Zdecydowana większość respondentów uważała, że w tym obszarze posiadane przez nich kompetencje są nieco niższe niż wymagania rynku pracy, jednak luka nie była duża. Studenci, którzy studiują dla celów towarzyskich (chcą miło spędzić czas), najwyższą ocenili swoje kompetencje w tym obszarze, wpisując się tym samym najlepiej w potrzeby rynku pracy. Wysoka samoocena kompetencji może wynikać z dwóch przyczyn: po pierwsze, rzeczywiście ci studenci, poprzez sieć kontaktów, potrafią lepiej dotrzeć do wiedzy (teoria kapitału społecznego) lub, po drugie, traktując studia mniej formalnie, przeszacowują poziom oceny posiadanych kompetencji. Niezależnie od przyczyn można uznać, że te osoby, które studiują w celach towarzyskich, najbardziej są przekonane o dopasowaniu poziomu swoich kompetencji do potrzeb rynku pracy. Najmniej przekonani o tym są studenci, którzy studiują, by sprawdzić swoje umiejętności, oraz ci, dla których studiowanie przedmiotów, w których czują się silni, jest rzeczą naturalną.

Mimo iż studenci generalnie uważają, że potrafią zdobyć i stosować wiedzę, to nie potrafią jej przełożyć na praktyczne działanie (zdecydowanie niższy poziom samooceny) – wykres 3. Co prawda, zdaniem studentów kompetencja ta nie jest tak samo ważna na rynku pracy jak poprzednia. Wyraźnie widać, że jeśli chodzi o wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu, na największą lukę wskazują ci, którzy studiują w celu udowodnienia sobie i innym, że stać ich na uzyskanie dyplomu.

Umiejętność pracy własnej była oceniona wysoko i większość studentów uznała, że w tym obszarze poziom ich kompetencji odpowiada potrzebom rynku pracy (wykres 4). Szczególnie przekonani o tym są studenci, którzy studiują dla celów zawodowych i którzy wierzą, że po skończeniu studiów nie będą mieli problemów z podjęciem pracy.

W przypadku umiejętności uczenia się największą lukę można zaobserwować w grupie studentów, którzy studiują, by udowodnić sobie i innym, że zdobędą dyplom (wykres 5). Po raz kolejny widać, że jest to grupa najmniej wierząca w swoje siły.

Najbardziej dopasowaną kompetencją do potrzeb rynku zdaniem studentów jest umiejętność obsługi podstawowych programów komputerowych (wykres 6). Studenci ocenili bardzo wysoko przydatność tej kompetencji, jak również posiadany jej poziom (który w niektórych przypadkach nawet przekroczył wymagania rynku pracy) – wykres 6. Podobnie wysoko oceniano potrzebę władania jednym językiem obcym oraz wskazano na niski poziom luki (szczególnie dotyczy to studentów studiujących dla celów zawodowych) – wykres 8. Na niewielkie niedopasowanie wskazywali studenci, którzy studiują w celach osobistych.

Relatywnie duże niedopasowanie kompetencji zdaniem studentów występuje w obszarze obsługi specjalistycznych programów komputerowych (wykres 7) oraz znajomości dwóch języków obcych (wykres 8). Mimo że zdaniem studentów kompetencje te nie są tak ważne jak poprzednie, to poziom samooceny zdecydowanie różni się od samooceny omówionych wcześniej kompetencji. Warto zauważyć, że w przypadku obsługi specjalistycznych programów studenci o motywacji wewnętrznej wskazywali na większe niedopasowanie.

W przypadku umiejętności argumentacji i obrony swoich poglądów (wykres 10) dwie grupy studentów wpisują się dokładnie w postrzegane przez nich potrzeby, zgłaszane przez rynek pracy. Są to ci, którzy studiują dla celów towarzyskich (chcą miło spędzić czas), oraz ci, którzy uważają, że studia zapewnią im możliwość uzyskania dobrej pracy. Po raz kolejny najmniej w swoje umiejętności wierzą ci, którzy studiują dla udowodnienia sobie i innym, że mogą uzyskać dyplom.

Szeroko rozumiane umiejętności interpersonalne (takie jak: umiejętność dostosowania zachowania do sytuacji, aktywne słuchanie, utrzymanie dobrych relacji z innymi, nawiązywanie nowych znajomości) były bardzo podobnie ocenione przez wszystkie grupy studentów (wykres 11), choć można zauważyć nieco wyższy poziom oceny w przypadku studentów o motywacji towarzyskiej. Studenci ci najwyżej ocenili również umiejętność pracy w zespole. Prawdopodobnie są to osoby, dla których relacje z innymi są ważniejsze niż cele osobiste czy rozwój zawodowy (tzw. ludzie zespołu), dlatego też osoby te mogą mieć w naturalny sposób lepiej rozwinięte umiejętności interpersonalne oraz pracy zespołowej. Studenci, którzy – ponieważ czują się niedocenieni – udowadniają sobie i innym, że mogą zdobyć wykształcenie, znowu wskazali na największe niedopasowanie w obszarze pracy zespołowej (wykres 12), choć relatywnie nie było ono duże.

Ciekawe wyniki uzyskano w obszarze zachowań etycznych (wykres 13). Wszyscy uznali, że jest to bardzo ważna kompetencja z punktu widzenia wymagań rynku pracy i studenci w większości stwierdzili, że spełniają te wymagania (wskazując na wysoki posiadany poziom zachowań etycznych). Jedynie ci, którzy studiują w celu sprawdzenia swoich możliwości i udowodnienia, że mogą uzyskać dyplom uczelni wyższej, wskazali tu na znaczną lukę między poziomem posiadanym a pożądanym. Być może studenci, z uwagi na brak poczucia własnej wartości, zaniżają wyniki samooceny, a może są w tym przypadku ucziwi.

Podsumowanie

Z przeprowadzonej analizy wyłania się obraz studentów, którzy generalnie przekonani są o dobrym dopasowaniu swoich kompetencji do potrzeb rynku pracy. Najbardziej przekonani o tym są ci, którzy studiują dla celów towarzyskich.

Tacy studenci rzeczywiście mogą mieć wysoko rozwinięte umiejętności społeczne, choć istnieje prawdopodobieństwo, że przeszacowują poziom swoich umiejętności. W poszukiwaniu pracy, podobnie jak przy wyborze kierunku studiów, będą kierować się motywami towarzyskimi. Najprawdopodobniej ważne będą dla nich relacje i atmosfera pracy. Gdy ich potrzeby społeczne będą zaspokojone, to najprawdopodobniej nie będą skłonni zmieniać pracodawcy, nawet jeśli będą mieli propozycję wyższych zarobków. Nieco inną grupą pracowników mogą okazać się ci, którzy studiują po to, by znaleźć dobrą pracę. Są oni również przekonani o wysokim poziomie swych kompetencji i jednocześnie bardziej niż poprzednia grupa są skoncentrowani na osiąganiu celów indywidualnych. Stąd też mogą być bardziej skłonni do zmiany pracodawcy w przypadku otrzymania lepszej oferty płacowej.

Grupę najmniej przekonaną o dobrym dopasowaniu swoich umiejętności do potrzeb rynku pracy stanowią ci, którzy studiują w celach osobistych, w szczególności po to, by udowodnić „coś” sobie i innym. Mimo posiadanych ambicji mogą mieć niskie oczekiwania płacowe i niewielką skłonność do podejmowania ryzyka zawodowego, co może przejawiać się w chęci wiązania się na długo z jednym pracodawcą. Ważna będzie dla nich stabilność zatrudnienia.

Zaprezentowane wyniki mogą stanowić punkt wyjścia dalszych badań, podejmujących tematykę rozwoju i postrzegania kariery zawodowej. Szczególnie ciekawym zagadnieniem byłaby analiza czynników kształtujących oczekiwania płacowe i mobilność młodych pracowników.

Bibliografia

- Andrałojc M., Buttler D., Sławecki B., Urbaniak M. (2011a), *Stopień dopasowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców. Raport metodyczny*, Poznań.
- Andrałojc M., Buttler D., Sławecki B., Szymkowiak M., Roszka W., Urbaniak M. (2011b), *Stopień dopasowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców. Raport z badań pilotażowych*, Poznań.
- Andrałojc M., Buttler D., Sławecki B., Szymkowiak M., Roszka W., Urbaniak M. (2012), *Stopień dopasowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców. Raport z badań – runda I*, Poznań.
- Chen Ch.P. (2003), *Integrating perspectives in career development theory and practice*, „The Career Development Quarterly”, Vol. 51, No. 3, s. 203–2016.
- Chester E. (2006), *Młodzi w pracy. Jak zadbać o pracowników z pokolenia Y*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
- Krumboltz J.D. (2009), *The Happenstance Learning Theory*, „Journal of Career Assessment”, Vol. 17, No. 2, s. 135–154, <http://online.sagepub.com> (dostęp: 13.06.2013).

- Nowak K. (2011), *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe IF, UAM, Poznań.
- Roe A., Lunneborg P.W. (1990), *Personality development and career choice*, w: *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.), D. Brown, L. Brooks (red.), San Francisco, Jossey-Bass.
- Savickas M.L. (2005), *The theory and practice of career construction*, w: *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, S.D. Brown, R.W. Lent (red.), Hoboken, Wiley, NJ.
- Sheu H.B., Lent R.W., Brown S.D., Miller M.J., Hennessy K.D., Duffy R.D. (2010), *Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis*, „Journal of Vocational Behavior”, No. 76, s. 252–264.
- Sławecki B., Wach-Kąkolewicz A. (2012), *Chcemy pracy! – motywacje i oczekiwania studentów wobec uczelni ekonomicznych*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 3 (25), s. 149–165, lipiec–wrzesień.
- Super D.E. (1980), *A life-span, life-space approach to career development*, „Journal of Vocational Behavior”, No. 16, s. 282–298.
- Wai-Ling Packard B., Leach M., Ruiz Y., Nelson C., DiCocco H. (2012), *School-to-Work Transition of Career and Technical Education Graduates*, „The Career Development Quarterly”, Vol. 60, s. 134–144, June.
- Wrzesniewski A.E., McCauley C., Rozin P., Schwartz B. (1997), *Jobs, careers, and calling: People's relations to their work*, „Journal of Research in Personality”, Vol. 31, s. 21–33.

Summary

Competences and Motivation of Students with Various Study Motives in the Professional Career Planning Context

The aim of the article is to address the question how students who have different motivation to study access the level of their competences in comparison with the labour market needs. The discussion is carried out in the context of career development theory and decision making process. Nowadays, when the differences in perceiving the work between young people (generation Y) and experienced ones (generation X) are growing, it is particularly important to understand the decision making process of young people entering the labour market. In empirical part of the article the data from KdG project were used. The project has been running since 2010 at the Poznan University of Economics.

Keywords: motives to study, student's competences, career development.

Резюме

Компетенции студентов с разной мотивацией учения в контексте формирования профессиональной карьеры

Цель настоящей статьи – ответить на вопрос: как студенты с разной мотивацией учения оценивают уровень адаптации своих компетенций к потребностям рынка труда. Обсуждение проводится в контексте формирования профессиональной карьеры и совершаемых молодыми людьми выборов на рынке труда. Понимание совершаемых студентами выборов особо важно в условиях углубляющихся различий в отношении к труду между молодыми (поколение Y) и опытными (поколение X) людьми. Для проведения анализа использовались данные, собранные в рамках проекта Кадры для экономики в 2011/2012 академическом году. Проект осуществлялся Экономическим университетом в Познани с 2010 г.

Ключевые слова: мотивация учения студентов, компетенции студентов, компетенционный пробел, развитие карьеры, кадры для экономики.

Dr Magdalena Andrałojć

Doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół analizy procesów zachodzących na rynku pracy, teorii wartości pracy oraz ekonomii społecznej.